N° 461603

Union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE-CGT)

Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (FERC-CGT)

Fédération syndicale unitaire (FSU)

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 6 mars 2023

Décision du 4 avril 2023

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

CONCLUSIONS

Le législateur, en adoptant l'article 4 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, a créé une nouvelle voie d'accès aux corps de professeur des universités et de directeur de recherche, complémentaire aux voies de recrutement de droit commun¹ : le contrat dit de « professeur junior », permettant de recruter des titulaires d'un doctorat sur un contrat de droit public d'une durée de trois à six ans, donnant vocation à titularisation dans le corps de de professeur des universités ou de directeur de recherche à l'issue du contrat.

Le recrutement est réalisé, après appel public à candidatures, par une commission de recrutement. Le contrat a pour objet de permettre à la personne recrutée d'acquérir une qualification en rapport avec les fonctions du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée et stipule les engagements des parties concernant les objectifs à atteindre par l'intéressé et les moyens qui lui sont apportés par son employeur pour l'exercice de ses fonctions, y compris les obligations de l'intéressé en matière d'enseignement et de recherche. À l'issue de ce contrat, une commission de titularisation se prononce sur son intégration dans le corps au regard de sa valeur scientifique et de son aptitude à exercer les fonctions postulées, l'intéressé étant ensuite, le cas échéant, titularisé par décret du Président de la République, sur proposition du chef d'établissement après avis de la commission.

La création de « chaires de professeur junior » avait été proposée par le groupe de travail « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques » mis en place en février 2019 dans le cadre de l'élaboration du projet de loi de programmation de la recherche.

¹ Soit pour l'essentiel, les concours sur titres et travaux pour les chercheurs et les concours ouverts aux candidats inscrits sur une liste de qualification pour les enseignants-chercheurs au regard de leurs titres et travaux, auxquels il faut ajouter les concours nationaux de l'agrégation pour les enseignants-chercheurs des disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Inspirés du modèle des « tenure-track »² connu aux Etats-Unis et adopté ces dernières années dans plusieurs pays européens dont l'Allemagne³, ce dispositif de pré-recrutement conditionnel, prévu aux articles L. 952-6-2 du code de l'éducation et L. 422-3 du code de la recherche, permet de dispenser les intéressés de justifier d'une inscription préalable sur une liste nationale de qualification établie par le Conseil national des universités (CNU) pour accéder aux corps de professeur des universités ou de directeur de recherche. Le dispositif vise à permettre une intégration dans ces corps plus rapide, réduisant la précarité des années de post-doctorat, l'âge moyen d'accès au corps des maîtres de conférence étant en 2019 de 34 ans quand l'accès au corps des professeurs n'intervient qu'à 46 ans. L'objectif affiché est recruter à un moment plus proche de l'obtention du doctorat, non pas sur les travaux ou publications passés du candidat mais avant tout sur son projet et son potentiel, notamment dans des disciplines émergentes parfois fortement concurrentielles avec le secteur privé ou se situant à l'intersection entre des disciplines établies, permettant à de jeunes chercheurs de pouvoir rapidement démarrer une recherche autonome.

Afin de garantir que cette voie d'accès reste secondaire par rapport aux concours de droit commun, le législateur a fixé une proportion maximale des contrats de pré-titularisation par rapport au nombre total annuel de postes à pourvoir dans le corps pour l'établissement, de 15 % pour les professeurs d'université et 20 % pour les directeurs de recherche. Le gouvernement a affiché l'objectif de création de 1 400 chaires de professeurs et directeurs de recherche juniors en dix ans.

Les articles L. 952-6-2 du code de l'éducation et L. 422-3 du code de la recherche renvoient à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer leurs modalités d'application. C'est le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de « professeur junior » qui a rempli cet office.

L'union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE-CGT), la fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (FERC-CGT) et la fédération syndicale unitaire (FSU) vous demandent d'annuler ce décret⁴.

Les organisations requérantes critiquent en premier lieu le principe même du recours à un contrat de pré-titularisation dérogeant au principe selon lequel les emplois permanents de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires mais leur critique est inopérante à l'encontre du décret qu'elles contestent, le vice allégué résidant dans la loi. Vous pourriez cependant voir dans leur mémoire en réplique, en réponse à l'inopérance de leur critique que

² Qui peut se traduire par « pré-recrutement conditionnel » ou « titularisation conditionnelle ».

³ Mais également en Suède, en Italie, au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas, en Suisse et en Belgique. Voir : <https://academicpositions.co.uk/career-advice/what-is-tenure>.

⁴ Les deux premières de ces organisations avaient également contesté le décret d'application de l'article 9 de la loi de programmation de la recherche prévoyant un nouveau contrat de droit public dénommé « contrat de mission scientifique » et visant à permettre aux établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur de recruter un agent « pour contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée [...] dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération » mais vous avez rejeté leur recours le 28 octobre dernier (4/1 CHR, n° 460135).

leur opposait la ministre de l'enseignement supérieur, **un moyen tiré de ce que le décret serait entaché d'incompétence négative** en n'encadrant pas la définition des besoins spécifiques liés à la stratégie scientifique de l'établissement justifiant le recours au contrat de chaire de professeur junior. Il est vrai que le décret n'apporte guère de plus-value à ce que prévoit déjà la loi sur ce point mais il nous semble qu'en prévoyant que le chef d'un établissement public candidat pour bénéficier de cette voie de recrutement justifie auprès du ministre compétent des besoins de cet établissement en fonction des projets nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie scientifique, prévue notamment dans son contrat d'établissement, ou au renforcement de son attractivité internationale, le pouvoir réglementaire ne s'est pas abstenu d'exercer sa compétence, d'autant que le législateur ne l'a nullement chargé de préciser la nature des besoins en cause.

Les organisations requérantes contestent en deuxième lieu l'institution par le décret d'un référent scientifique désigné par l'autorité de recrutement parmi les membres du corps dans lequel le bénéficiaire du contrat a vocation à être titularisé et chargé de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien au professeur junior dans la réalisation de son parcours de titularisation. Assisté de deux enseignants-chercheurs ou chercheurs de rang égal à celui de l'emploi sur lequel l'agent a vocation à être titularisé, il procède à mi-contrat à une évaluation intermédiaire du professeur junior. Il établit en outre avant le terme du contrat un document de suivi du parcours de titularisation qu'il transmet à la commission de titularisation. Son nom et sa qualité sont mentionnés dans les clauses substantielles du contrat du professeur junior et la convention de recherche et d'enseignement annexée au contrat précise les modalités de suivi périodique du parcours de titularisation entre lui et le professeur junior. Il est enfin consulté par l'autorité de recrutement, avant le terme de la période d'essai, sur l'adéquation de l'emploi occupé et de l'unité d'affectation et consulté préalablement à tout licenciement intervenant pour insuffisance professionnelle après la période d'essai.

Les requérantes, qui voient dans le référent scientifique un supérieur hiérarchique du professeur junior, soutiennent que le pouvoir réglementaire a méconnu la loi, dès lors que celle-ci n'a nullement prévu l'instauration d'un tel référent, ainsi que les principes d'indépendance des enseignants-chercheurs et d'égal accès aux emplois publics. La loi a toutefois renvoyé au décret le soin de fixer les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de la valeur scientifique du professeur junior et de son aptitude à exercer les missions d'un enseignant-chercheur et la ministre de l'enseignement supérieur est à nos yeux fondée à soutenir qu'il y a là la base législative de l'institution par le pouvoir réglementaire du référent scientifique en tant qu'il participe à l'évaluation du professeur junior. Et tant qu'il joue un rôle d'accompagnement et de soutien, le pouvoir réglementaire était compétent pour l'instituer sans base législative dès lors que les dispositions le chargeant d'un tel rôle ne relèvent ni des principes fondamentaux de l'enseignement que seule la loi peut déterminer ni des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État dont la loi doit fixer les règles qui les concernent en vertu de l'article 34 de la Constitution.

Le principe d'indépendance des enseignants chercheurs, auquel le Conseil constitutionnel reconnaît une valeur constitutionnelle (décision n° 83-165 DC du 20 janvier

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

1984, § 19-20, pour les seuls professeurs des universités ; décision n° 94-355 DC du 10 janvier 1995, § 23 ; décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010, § 6 pour l'extension à tous les enseignants-chercheurs⁵), et qui s'applique dès le stade de leur recrutement (décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010 déduisant du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs que les professeurs et maîtres de conférences doivent être « associés au choix de leurs pairs ») **ne nous paraît pas davantage méconnu dès lors que** le document de suivi et l'avis d'aptitude produits par le référent scientifique, désigné parmi les membres du corps dans lequel le bénéficiaire du contrat a vocation à être titularisé, ainsi que l'évaluation intermédiaire de l'agent réalisée à la moitié de la durée de son contrat par le référent scientifique, assisté de deux enseignants-chercheurs ou chercheurs de rang égal à celui de l'emploi susceptible d'être occupé après titularisation, contribuent à une évaluation objective des mérites de la candidature au poste de professeur, à laquelle les pairs sont associés, qui constitue une garantie. Si le rôle du référent scientifique sera en pratique sans doute loin d'être négligeable, il n'a aucun pouvoir de décision sur le devenir du professeur junior, dont la titularisation sera prononcée par décret sur avis de la commission de titularisation, laquelle est composée de pairs et se prononce au vu du dossier de l'agent et après son audition. Ainsi que le fait valoir la ministre de l'enseignement supérieur en défense, le référent scientifique, qui est lui-même un pair, n'est pas un supérieur hiérarchique mais peut s'apparenter à un tuteur, son intervention, dans une logique d'accompagnement et d'évaluation par les pairs, se rapprochant du tutorat dont peuvent bénéficier les maîtres de conférences stagiaires⁶. Si les requérantes pointent la durée de cette période de « tutorat », elle est fixée par la loi et ne saurait être utilement critiquée à l'appui de conclusions dirigées contre le décret.

Les organisations requérantes critiquent en troisième lieu le décret en ce qu'il prévoit une définition plus précise des objectifs assignés au professeur junior en matière de recherche et d'enseignement dans une convention conclue au plus tard deux mois après la signature du contrat, ce qui a pour effet de contraindre l'intéressé à souscrire des engagements qu'il n'aura pu négocier au stade de la conclusion du contrat. On peine cependant à comprendre la nature du moyen : si la méconnaissance de la loi est invoquée, le moyen est assurément infondé. On l'a dit, la loi exige que le contrat stipule les engagements des parties concernant les objectifs à atteindre par l'intéressé et les moyens qui lui sont apportés par son employeur pour l'exercice de ses fonctions, y compris les obligations de l'intéressé en matière d'enseignement et de recherche. Or le décret prévoit bien que le contrat précise notamment l'intitulé du projet de recherche et d'enseignement retenu, les moyens garantis par l'autorité de recrutement pour la réalisation de ce projet de recherche et d'enseignement, le montant de la rémunération brute mensuelle et les obligations de service

⁵ Voir aussi les décisions du Conseil d'Etat : 4/1 SSR, 29 mai 1992, *Association amicale des Professeurs titulaires du Muséum National d'Histoire Naturelle*, n° 67622, au Recueil ; 4/1 SSR, 9 novembre 1994, *Fédération des Syndicats Généraux de l'Education Nationale CFDT*, n° 96946 ; 4/6 SSR, 22 mars 2000, *Ménard*, n° 195638, au Recueil).

⁶ Article 32 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 : les maîtres de conférences stagiaires « *bénéficient, au cours de cette période de stage, d'une formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Cette formation peut tenir compte de leur parcours antérieur et être accompagnée d'un tutorat* ».

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

d'enseignement et les objectifs à atteindre en matière de recherche. Si la convention de recherche et d'enseignement précise le parcours de titularisation à suivre par l'agent, notamment ses engagements sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement et la répartition des moyens financiers, humains et matériels, détaillés avec leur programmation sur la durée du contrat, apportés par l'établissement recruteur, ainsi que les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets, les modalités de participation à des tâches d'intérêt général dans l'établissement et à des coopérations scientifiques nationales et internationales et les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés, cette convention est également signée par les parties au contrat, si bien que nous n'identifions aucune violation de la loi. Si vous deviez voir dans l'argumentation de la requête un moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation à avoir prévu cette signature en deux temps, dès lors que les parties seraient contraintes de signer le contrat sans pouvoir donner un consentement éclairé, vous l'écarteriez sans difficulté. Si un désaccord survenait quant à la rédaction de cette convention aboutissant au refus de l'intéressé de la signer, ce refus interviendrait en effet par construction avant le terme de la période d'essai de trois mois et ne pourrait logiquement qu'entraîner la rupture du contrat par l'autorité de recrutement. Si les requérantes soutiennent en outre que seule la rédaction de la convention par le seul professeur junior serait compatible avec le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs et avec la liberté contractuelle, les moyens ne vous retiendront guère dès lors que sa signature est requise et que rien ne l'oblige à signer, étant en outre souligné que le décret précise que le contenu de la convention respecte les dispositions de l'article L. 952-2 du code de l'éducation aux termes desquelles les enseignants-chercheurs et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche.

Les requérantes reprochent **en quatrième lieu** à l'article 19 du décret d'avoir prévu qu'à l'issue de la période d'essai, l'autorité de recrutement peut mettre fin au contrat en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues à son contrat ou de faute disciplinaire ainsi qu'en cas d'insuffisance professionnelle, **soutenant que l'absence d'avis d'une commission de pairs méconnaîtrait le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs**.

C'est le moyen le plus délicat à nos yeux.

Disons d'abord que nous avons des doutes sur la légalité d'une telle disposition réglementaire au regard des articles L. 712-6-2, L. 952-1 et L. 952-7 du code de l'éducation dont il ressort sans ambiguïté que le régime disciplinaire applicable aux enseignants-chercheurs et enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur, lequel prévoit que leur licenciement pour faute disciplinaire ne peut être décidé que par la section disciplinaire de l'établissement composée, pour le jugement de chaque affaire, exclusivement de membres d'un rang égal ou supérieur à celui de la personne déférée devant elle, est applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires, pour lesquels des sanctions spécifiques sont mêmes prévues par l'article L. 752-9 parmi lesquelles l'exclusion de l'établissement et l'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

définitivement. Et nous voyons mal comment le pouvoir réglementaire pouvait légalement instituer une possibilité de licenciement pour motif disciplinaire des professeurs juniors, de nature non juridictionnelle et ne faisant pas intervenir la section disciplinaire du conseil académique de l'université. C'est avec peine qu'on pourrait imaginer un double régime disciplinaire comme pour les personnels hospitalo-universitaires qui sont à la fois universitaires et médecins car les professeurs juniors n'ont qu'une casquette, celle d'enseignant-chercheur.

Mais le moyen de méconnaissance de la loi n'est pas soulevé et n'est pas d'ordre public. Seule est invoquée la méconnaissance du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs.

Quid de la jurisprudence en la matière ?

Le Conseil constitutionnel a jugé que la présidence du CNESER statuant en appel en matière disciplinaire par une personne n'ayant pas la qualité d'enseignant-chercheur ne méconnaissait pas le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs, lequel n'impose pas que l'instance disciplinaire qui les concerne soit présidée par un enseignant-chercheur (décision n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019, § 40). C'était la première fois que le Conseil constitutionnel était saisi de l'implication de ce principe sur les garanties offertes aux intéressés en matière de procédure disciplinaire. La décision est laconique et le commentaire aux Cahiers est muet sur le sujet si bien qu'il est difficile de savoir quel degré d'exigence impose le principe d'indépendance. Observons toutefois, sans que cela ne tranche bien sûr la question, que le droit positif accorde des garanties fortes dès lors que la section disciplinaire statuant en première instance n'est composée que de pairs et que le CNESER disciplinaire compétent en appel compte exclusivement des pairs à l'exclusion du seul conseiller d'Etat le présidant. On pourrait toutefois penser que s'agissant de l'appréciation de fautes disciplinaires et non de la valeur professionnelle des intéressés, le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs n'implique pas nécessairement un jugement par des pairs, lequel est n'exigé que pour l'appréciation de la qualité scientifique des travaux. La question est en tout cas inédite.

S'agissant de l'insuffisance professionnelle, le droit positif apporte également des garanties importantes. On sait que le licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire⁷. Pour les personnels hospitalo-universitaires, titulaires comme non-titulaires⁸, la décision, prise par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ou sur le rapport

⁷ Article 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, repris désormais à l'article L. 553-2 du code général de la fonction publique. Cela exige la consultation de l'organe compétent en matière disciplinaire : pour les chercheurs du CNRS, consultation de la CAP siégeant en formation disciplinaire et de la section compétente du comité scientifique du CNRS (voir par exemple : CAA Nantes, 19 décembre 2016, n° 15NT02040).

⁸ Les personnels non-titulaires sont les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires dans les disciplines biologiques, mixtes et pharmaceutiques (article 1er du décret n°84-135 du 24 février 1984 applicable à la date du décret attaqué).

desdits ministres, l'est sur avis conforme de la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation siégeant en formation administrative⁹. Aucune disposition du code de l'éducation ne semble en revanche prévoir le licenciement pour insuffisance professionnelle des enseignants-chercheurs titulaires, même si au moins une de vos décisions publiées fait référence à une telle possibilité¹⁰.

Nous n'avons pas connaissance d'une quelconque décision jurisprudentielle faisant application du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle. Mais vous jugez que le principe constitutionnel d'indépendance des professeurs de l'enseignement supérieur implique que dans le cadre du déroulement de leur carrière, l'appréciation portée sur la qualité scientifique de leurs travaux ou sur leurs titres et mérites ne puisse émaner que d'organismes où les intéressés disposent d'une représentation propre et authentique impliquant qu'ils ne puissent être jugés que par leurs pairs (4/6 SSR, 22 mars 2000, *A...* n° 195638, au Recueil, pour la commission de recours chargée d'émettre un avis sur l'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche ; 4/5 SSR, 7 juin 2004, *B...*, n° 251173, aux Tables, pour un conseil d'administration d'une université siégeant sur une demande d'éméritat dans une formation restreinte aux seuls professeurs d'université). Ces décisions font référence à l'indépendance des seuls professeurs, qui implique que seuls leurs pairs, à l'exclusion des autres enseignants-chercheurs, puissent les évaluer, mais au regard de l'élargissement par le Conseil constitutionnel de la portée du principe d'indépendance à l'ensemble des enseignants-chercheurs, il ne fait guère de doute qu'elles valent aussi pour les autres enseignants-chercheurs à l'exclusion de personnes qui n'en sont pas. Or licencier un agent pour insuffisance professionnelle implique par construction de porter une appréciation sur la qualité de ses travaux et sur ses mérites.

En l'espèce, le décret a prévu que la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après avis du référent scientifique et de la commission consultative paritaire prévue par l'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, conformément au 1° du IV de cet article.

Mais ladite commission paritaire n'est pas nécessairement composée d'enseignants-chercheurs dès lors qu'il existe une commission par établissement et par niveau de catégorie A, B ou C¹¹, comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants de tous les agents contractuels de droit public qu'il emploie.

⁹ Article 43 du décret n°84-135 du 24 février 1984 applicable à la date du décret attaqué et, désormais, l'article 39 du décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021.

¹⁰ 2/1 SSR, 23 juillet 2003, *C...* n° 241816, aux Tables. Pour le licenciement d'un maître de conférences de l'enseignement supérieur agricole stagiaire à l'Ecole nationale d'ingénieurs des techniques des industries agricoles et alimentaires pour insuffisance professionnelle, prononcé par le ministre après avoir recueilli les avis défavorables à la titularisation de l'intéressé émis tant par le directeur de l'école que par la section compétente de la commission nationale des enseignants chercheurs, voir : 3/8 SSR, 20 mars 2015, *C...* n° 372268).

¹¹ Arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Et si le référent scientifique est un professeur des universités, son avis n'est pas contraignant et l'autorité de recrutement qui prend la décision, soit le chef d'établissement, n'en est pas nécessairement un. Si les présidents d'université sont nécessairement des enseignants-chercheurs¹², ce n'est pas nécessairement le cas de tous les établissements publics d'enseignement supérieur autorisés à recruter des professeurs juniors (qu'on songe par exemple à l'Institut d'études politiques de Paris).

En défense, la ministre de l'enseignement supérieur fait valoir que le Conseil constitutionnel a jugé que si le principe d'indépendance implique que les professeurs et maîtres de conférences soient associés au choix de leurs pairs, il n'impose pas « que toutes les personnes intervenant dans la procédure de sélection des enseignants-chercheurs soient elles-mêmes des enseignants-chercheurs d'un grade au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir » (décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010, cons. 6). Il faut néanmoins relever que c'était à propos des dispositions relatives au recrutement par concours, pour écarter une argumentation faisant grief à l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation de ne pas préciser que le conseil d'administration de l'université, chargé de désigner les membres des comités de sélection appelés à porter une appréciation sur les candidats à un emploi de professeur, siège en une formation restreinte aux seuls professeurs et critiquant le pouvoir reconnu au président de l'université de proposer au conseil d'administration les membres des comités de sélection et la compétence attribuée au conseil scientifique d'émettre un avis sur ces propositions avant la décision du conseil d'administration. Et le juge constitutionnel avait relevé que le comité de sélection était pour sa part composé exclusivement d'enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé, choisis en outre en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause. Le cas n'était donc pas comparable.

On pourrait estimer que la circonstance que les professeurs juniors soient des agents contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, préalable à une éventuelle titularisation justifie des garanties moindres, en considérant que le principe d'indépendance n'implique pas l'application à ces agents contractuels de procédures strictement équivalentes à celles prévues en matière de licenciement des enseignants-chercheurs titulaires. La jurisprudence est d'ailleurs à notre connaissance vierge en matière d'application du principe à des enseignants-chercheurs contractuels, par définition placés dans une situation différente de celle que connaissent les titulaires. Cela n'a cependant rien d'évident car on peut aussi considérer que la nécessité de protéger la liberté de l'enseignement supérieur et de la recherche vaut tout autant pour des contractuels que pour des titulaires. Il y aurait en outre un certain paradoxe qu'à mesure des réformes législatives successives accroissant la part des enseignants-chercheurs contractuels au détriment des titulaires la protection constitutionnelle de cette liberté recule. Observons en outre, s'agissant du droit positif relatif au licenciement d'enseignants-chercheurs eux aussi engagés dans une sorte de période probatoire préalable à leur titularisation, que le licenciement pour insuffisance professionnelle des maîtres de

chargé de l'enseignement supérieur.

¹² Selon l'article L. 712-2 du code de l'éducation.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

conférences ou professeurs stagiaires de l'enseignement supérieur agricole est entouré de garanties fortes. Leur décret statutaire¹³, qui prévoit un stage d'un an après la réussite au concours et avant la titularisation, prévoit la possibilité d'un licenciement après la période de stage¹⁴, prononcé par arrêté du ministre de l'agriculture pris après avis conformes de deux organes collégiaux composés de pairs (3/8 SSR, 20 mars 2015, C..., n° 372268).

Quelles conclusions tirer ? Non sans hésitation, il nous semble que le dispositif institué par le décret n'offre pas, à tout le moins s'agissant du licenciement pour insuffisance professionnelle, qui implique l'appréciation de la qualité des travaux et des mérites de l'enseignant-chercheur qu'est le prof junior, des garanties suffisantes au regard du respect du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs. On parle d'agents certes contractuels mais destinés à devenir professeurs des universités, comme leur nom de professeur junior l'indique, recrutés pour cette raison par un mécanisme de sélection par des pairs et engagés pour une durée pouvant aller jusqu'à six ans. Pour une telle catégorie d'enseignant-chercheur ayant vocation à être titularisés dans le grade le plus élevé qu'est celui de professeur, il nous semble qu'une mesure aussi lourde de conséquence qu'un licenciement ne peut être décidée, pendant une telle durée, par le seul chef d'établissement, qui n'est pas nécessairement un pair, après avis non contraignant d'un seul pair. Relevons à cet égard que si le Conseil constitutionnel a jugé les dispositions législatives dont le décret querellé fait application conformes à la Constitution, c'est avec une réserve d'interprétation selon laquelle le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs s'oppose à ce que le chef d'établissement puisse refuser, pour des motifs étrangers à l'administration de l'université et, en particulier, des motifs liés à la qualification scientifique de l'intéressé, de proposer à la titularisation un candidat ayant reçu un avis favorable de la commission de titularisation (décision n° 2020-810 du 21 décembre 2020, § 11).

Sont également critiquées les dispositions du décret relatives à l'engagement de servir dans la fonction publique à laquelle la titularisation est subordonnée. Les requérantes se bornent cependant à en critiquer le principe en soutenant qu'un engagement de servir ne peut se concevoir qu'en contrepartie d'une formation dispensée qui ferait défaut pour les professeurs stagiaires. Or le principe de cet engagement de servir est prévu par la loi, ce qui fait obstacle à ce qu'il soit utilement critiqué à l'encontre du décret.

Les moyens de la requête nous semblent donc devoir entraîner l'annulation du seul article 19 du décret querellé. Vous rejetterez le surplus des conclusions à fin d'annulation dudit décret, ainsi que, par voie de conséquence, celles dirigées contre l'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, à supposer que la requête puisse être regardée comme soulevant un quelconque moyen à l'encontre de cet arrêté.

¹³ Décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture.

¹⁴ Articles 28 et 45.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Tel est le sens de nos conclusions.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.