

Paris, le 28 Août 2020 – Communiqué de presse

Chaires de professeur junior, contrats doctoraux de droit privé, contrats postdoctoraux, CDI de mission scientifique : la CJC appelle à des statuts réellement protecteurs des conditions de travail des jeunes chercheur-ses dans le cadre de la LPPR

Le projet de Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) a été présentée en conseil des ministres le 22 juillet 2020. Cette loi est en préparation depuis plus d'un an, les rapports préparatoires ayant été remis à la Ministre le 23 septembre 2019. Alors que la loi doit être examinée à l'Assemblée nationale en septembre, la CJC fait le point et souhaite rappeler les positions qu'elle défend depuis le début des débats. Malgré plusieurs rendez-vous avec la Ministre et son cabinet, la CJC estime que la LPPR, telle qu'elle est présentée, ne répond pas aux attentes et aux besoins de la communauté de l'Enseignement supérieur et de la recherche en France, et en particulier à ceux des jeunes chercheur-ses. Ce communiqué s'intéresse aux nouveaux statuts des jeunes chercheur-ses introduits par la LPPR.

1/ Création de chaires de professeur junior (article 3) : la CJC s'oppose à la création d'un nouveau statut inégalitaire brouillant les carrières

L'article 3 du projet de LPPR instaure un nouveau type de contrat de chercheur-se et enseignant-e-chercheur-se : les chaires de professeur junior, sur le modèle anglo-saxon du "tenure track".

Dans un premier temps, le ou la jeune chercheur-se ou enseignant-e-chercheur-se est recrutée de manière contractuelle à l'issue d'une procédure de sélection pendant une durée minimale de 3 ans et jusqu'à 6 ans maximum. Après cette période, l'établissement peut procéder à la titularisation du ou de la chercheur-se ou enseignant-e-chercheur-se dans le corps des directeur-rices de recherche (DR) ou des professeur-es d'université (PU), sur appréciation par une commission de sa valeur scientifique.

Le projet de loi justifie la création de ces chaires de professeur junior pour les établissements "afin de répondre à un besoin spécifique lié à [leur] stratégie scientifique ou à [leur] attractivité internationale". Pourtant, le fléchage des postes de maîtres-se de conférences (MCF) et le soutien d'un laboratoire d'un-e candidat-e à un poste de chargé-e de recherche (CR) permettent déjà de recruter des universitaires dont le profil est en adéquation avec les besoins scientifiques des établissements. Surtout, **l'attractivité des corps de MCF et de CR est en réalité extrêmement élevée** : selon le Bilan social du MESRI, **le taux de succès au concours de MCF est de 13,8%**, toutes sections du CNU confondues¹. Le Bilan social du CNRS indique pour sa part que **le taux de succès au concours de CR est inférieur à 5%**, toutes sections confondues².

Ces données illustrent bien davantage un manque criant de postes permanents mis au concours chaque année plutôt qu'un manque d'attractivité des métiers de la recherche et de l'enseignement

¹ Chiffres de 2018 : 9 034 candidat-es pour 1 254 postes. MESRI, [Bilan social 2017-2018](#), p. 113.

² Chiffres de 2018 : 3 702 candidat-es pour 183 lauréat-es. CNRS, [Bilan social et parité 2018](#), p. 74.

dans le supérieur. La CJC revendique une création massive de postes de CR et de MCF plutôt que la création d'un nouveau statut ne bénéficiant qu'à une minorité de jeunes chercheur-ses tout en contribuant à brouiller le déroulement des carrières.

2/ Création d'un contrat doctoral de droit privé (article 4) : la CJC demande que les conditions de travail et les libertés académiques des doctorant-es en entreprise soient protégées sur le modèle de la CIFRE

L'article 4 du projet de LPPR instaure un contrat doctoral de droit privé. Pour ce faire, il crée un nouvel alinéa à l'article L1242-3 du Code du travail et un nouvel article L412-3 dans le Code de la recherche.

Ce nouveau contrat est problématique à plusieurs titres. Tout d'abord, **au niveau des conditions de travail** :

- ce contrat ne comporte **ni durée minimale, ni rémunération à la hauteur des tâches réalisées par les doctorant-es et de leurs compétences**, contrairement aux Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE)³ ;
- dans le cas où le ou la doctorant-e perd le bénéfice de son inscription à l'université, il ou elle peut être licencié-e par l'employeur **sans indemnités**, par dérogation au Code du travail.

Par ailleurs, ce contrat doctoral de droit privé est également problématique du point de vue **des libertés académiques et de la formation scientifique des jeunes chercheur-ses** :

- contrairement aux contrats conclus dans le cadre d'une CIFRE⁴, ce contrat ne s'inscrit pas dans la relation "doctorant-e - laboratoire de recherche - entreprise", mais dans un rapport de subordination juridique entre l'employeur et le salarié ;
- ce contrat ne prévoit pas non plus la supervision du bon déroulement du doctorat dans l'entreprise et de la formation à la recherche par la recherche par un tiers tel que l'ANRT⁵, comme cela est le cas pour une CIFRE ;
- il ne prévoit pas plus la répartition du temps de travail des doctorant-es entre la réalisation de leur thèse et les tâches demandées par l'entreprise, comme cela est spécifié dans les CIFRE ;
- il ne prévoit pas enfin de cadre juridique précis quant à la propriété intellectuelle des résultats du doctorant ou de la doctorante issus des travaux de recherche réalisés dans l'entreprise, à la différence d'une CIFRE.

L'article 4 du projet de LPPR se contente ainsi de renvoyer la définition de la participation des employeurs à la formation des doctorant-es à un décret ultérieur pris en Conseil d'Etat, sans davantage de précisions quant au niveau d'obligations attendues.

³ Les contrats CIFRE sont signés sur la base du deuxième alinéa de l'article L1242-3 du Code du travail. Ils doivent respecter une durée de 36 mois ainsi qu'une rémunération minimale (1 957 euros brut / mois) et doivent préciser que le travail consiste à la réalisation d'une thèse de doctorat.

⁴ Les contrats CIFRE sont systématiquement accompagnés d'un contrat de collaboration de recherche précisant la répartition du temps de travail du ou de la doctorant-e entre l'entreprise et le laboratoire, les modalités de formation au sein du laboratoire et de l'école doctorale, ainsi que la confidentialité et la propriété des résultats. Cf. le modèle de contrat de collaboration de recherche dans le cadre de la CIFRE de l'ANRT.

⁵ Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT), en charge de superviser la conclusion des CIFRE et leur bon déroulement.

Le CJC n'est pas opposée au principe d'une augmentation du nombre de thèses en entreprise, mais ne souhaite pas d'un nouveau contrat doctoral au rabais et sans garde-fous scientifiques. En particulier, dans le cadre d'une CIFRE, l'ANRT joue un rôle majeur dans l'élaboration du projet doctoral, notamment par l'évaluation des candidatures, du suivi du déroulement de la thèse et des garanties, tant via le contrat de travail que via le contrat de collaboration de recherche. **Ce rôle doit être préservé.**

Pour que ce nouveau contrat ne soit pas un contrat précaire, la CJC revendique qu'il soit inscrit dans l'article 4 du projet de loi une durée minimale de trois ans, une rémunération minimale équivalente à celle de la CIFRE (1 957 euros brut / mois), et le versement d'indemnités en cas de licenciement pour non-réinscription à l'université.

Pour que ce nouveau contrat ne se fasse pas au détriment des libertés académiques et de la formation scientifique des doctorant-es, la CJC revendique qu'il soit inscrit dans l'article 4 du projet de loi une obligation pour l'entreprise et le laboratoire de conclure un contrat de collaboration de recherche avec le ou la doctorant-e, sur le modèle de la CIFRE et sous le contrôle de l'ANRT, comme condition préalable à la signature de ce nouveau contrat doctoral de droit privé.

3/ Création d'un contrat postdoctoral de droit privé et de droit public (article 5): la CJC demande que les postdoctorant-es bénéficient de conditions de travail et d'une rémunération décente, à la hauteur de leurs compétences

L'article 5 du projet de LPPR instaure un contrat postdoctoral de droit public ainsi qu'un contrat postdoctoral de droit privé. Le second ne concerne que les EPIC (Établissements publics à caractère industriel et commercial) et les fondations d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche.

La CJC se félicite qu'un statut de chercheur-se postdoctoral-e voit enfin le jour, mettant fin à une situation où les chercheur-ses postdoctoraux-ales étaient employé-es via des CDD de recherche (souvent d'ingénieur-es d'étude ou de recherche) déguisés en postdocs.

Cependant, un tel statut ne peut avoir de sens que s'il est accompagné de conditions de travail protectrices et d'une rémunération suffisante, permettant de faire une transition professionnalisante et sans précarité entre la fin du doctorat et l'obtention d'un emploi permanent de chercheur-se ou d'enseignant-e-chercheur-se.

Tel n'est pas le cas dans le projet de LPPR. L'article 5 ne prévoit en effet :

- aucune précision quant au temps complet ou partiel ;
- aucune rémunération minimale, ni prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience du ou de la chercheur-se postdoctorant-e dans le calcul de la rémunération ;
- aucune durée minimale et, dans certains cas, aucune durée maximale, le contrat postdoctoral faisant alors office de CDI de mission scientifique (pour les postdocs publics) ou de CDI de chantier (pour les postdocs privés), c'est-à-dire qu'il prend fin lorsque le projet auquel il est lié s'arrête (ou le financement dudit projet).

Si la CJC est en principe favorable à la création d'un statut de postdoctorant-e devant permettre aux docteur-es d'effectuer une transition entre la soutenance de la thèse et le recrutement permanent, ce statut doit être **réellement protecteur**. La CJC revendique ainsi un contrat postdoctoral conclu pour **une durée minimale de deux ans, à temps complet, avec une rémunération a minima équivalente à deux**

fois le SMIC⁶, bonifiée en fonction de l'ancienneté et de l'expérience du ou de la chercheur-se postdoctorant-e.

4/ Création d'un CDI de mission scientifique (article 6) : la CJC s'oppose à la création d'un nouveau statut précaire

L'article 6 du projet de LPPR crée un CDI de mission scientifique. Ce contrat est "conclu pour une durée indéterminée" mais "prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu" ou bien "lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser".

Ce nouveau contrat est dépourvu de toute protection pour les chercheur-ses engagé-es sous ce statut. Il ne comprend ni rémunération minimale, ni indemnités de licenciement, ni par définition de durée minimale.

La CJC s'oppose à la création de ce nouveau contrat. Le CDI de mission scientifique est la promesse pour les jeunes chercheur-ses de rester dans une précarité à durée indéterminée entre l'obtention du titre de docteur et un potentiel recrutement pérenne. La CJC revendique la suppression de l'article 6 du projet de LPPR.

5/ Le lourd silence de la LPPR sur les enseignant-es vacataires : la CJC demande la suppression du statut d'attaché temporaire vacataire (ATV)

Le projet de LPPR ne prévoit rien concernant les enseignant-es vacataires. Les attaché-es temporaires vacataires (ATV) et les chargé-es de recherche vacataires (CEV) étaient pourtant au moins 127 952 à exercer dans l'enseignement supérieur en 2019⁷, et 18% d'entre eux et elles effectuaient plus de 96 heures équivalent TD (HETD) par an.

Si la LPPR concerne en premier lieu les chercheur-ses et non les enseignant-es, **le MESRI ne peut ignorer que de nombreux-ses de doctorant-es et docteur-es exercent comme vacataires pour financer leur recherche, en l'absence d'un financement dédié pour leurs travaux ou d'un poste permanent.** La question des enseignant-es vacataires est donc également une question qui concerne les chercheur-ses et en particulier les jeunes chercheur-ses non-titulaires.

Cette question est d'autant plus cruciale que **la plupart des enseignant-es vacataires exercent dans des conditions de travail indignes** : salaire inférieur au SMIC, rémunération semestrielle, droits sociaux réduits, absence de règles de recrutement et de renouvellement, non prise en charge partielle des frais de transport⁸.

⁶ Cette rémunération correspond à l'engagement formulé par Frédérique Vidal qu'aucun-e jeune chercheur-se ne soit recruté-e à un niveau inférieur à deux fois le SMIC. Il serait pour le moins incongru que les chercheur-ses postdoctorant-es ne rentrent pas dans la catégorie de "jeune chercheur-se" pour la ministre. Cf. [Discours de Frédérique Vidal lors de la cérémonie des vœux à la communauté de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 21/01/20.](#)

⁷ MESRI, [Les enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2018-2019](#), Mai 2020. Ce chiffre correspond à une estimation minimale, puisque seuls 84% des établissements supérieurs ont fourni leurs données au MESRI.

⁸ Communiqué de la CJC, [Depuis le 1er janvier 2019, les vacances d'enseignement du supérieur sont payées 17 centimes sous le SMIC](#), 23/05/19.

La CJC revendique la suppression du statut d'attaché-e vacataire temporaire (ATV)⁹. La LPPR pourrait être l'occasion de concrétiser cette suppression, en fournissant de nouveaux contrats doctoraux permettant aux doctorant-es d'être rémunéré-es pour leur travail de recherche et d'enseignement, en ayant recours à des contrats d'enseignement permettant une mensualisation de la rémunération et la garantie de droits sociaux (congrés, assurance maladie, chômage, etc.), et enfin en revalorisant la rémunération de l'heure équivalent TD (HETD) a minima à hauteur du SMIC horaire.

6/ Une loi pour les jeunes chercheur-ses sans le soutien des jeunes chercheur-ses ?

Depuis janvier 2020, dans sa communication autour de la LPPR, le MESRI et Frédérique Vidal ont abondamment promu l'idée qu'il s'agissait d'une loi pour les jeunes chercheur-ses¹⁰. **Pourtant, force est de constater que le projet de LPPR n'est pas à la hauteur des ambitions annoncées** : les nouveaux statuts prévus par le projet de LPPR sont soit des contrats **précaires** (CDI de mission scientifique, contrat postdoctoral), soit des contrats **inégaux** (chaires de professeur junior), soit des contrats marquant une **régression** par rapport au cadre juridique actuel (contrat doctoral de droit privé vs CIFRE).

La CJC regrette que la concertation avec le Ministère ait été aussi limitée et n'ait pas été plus constructive au cours de l'élaboration du projet de LPPR. La CJC formule pourtant des recommandations et des demandes depuis de nombreuses années, qui sont le fruit d'un travail de terrain quotidien, au contact des principaux et principales intéressé-es. Nous espérons que le dialogue sera plus fructueux avec les parlementaires, en particulier les rapporteur-es de la majorité que la CJC doit rencontrer début septembre.

Sans une amélioration significative du projet de loi, le gouvernement et la majorité parlementaire prennent le risque de faire une loi pour les jeunes chercheur-ses sans le soutien des jeunes chercheur-ses et de leur porte-parole qu'est la CJC.

Pour la CJC, **ce pot-pourri de nouveaux statuts prévus par la LPPR masque l'absence de financements ambitieux en faveur de l'emploi dans la recherche** : en effet, avec un nombre de financements doctoraux suffisants, nul besoin de contrats doctoraux précaires de droit privé ; avec un nombre de recrutements suffisants de chercheur-ses permanent-es et d'enseignant-es-chercheur-ses permanents, nul besoin de chaires de professeur junior et de CDI de mission scientifique. **Or, le projet de LPPR ne prévoit aucune intensification des recrutements de chercheur-ses et d'enseignant-es-chercheur-ses permanent-es**, le rapport annexé promettant seulement un maintien de leur recrutement "au niveau actuel", pourtant bien en-dessous des besoins de recherche et alors même que la population étudiante continue à augmenter.

Pour que la LPPR permette aux jeunes chercheur-ses de faire leur travail dans des conditions décentes, la CJC revendique :

- une hausse massive des recrutements permanents de chercheur-ses (CR) et d'enseignant-es-chercheur-ses (MCF) plutôt que la création de chaires de professeur junior (article 3) ;

⁹ Communiqué de la CJC, [enseignant-es vacataires du supérieur : la CJC appelle la ministre F. Vidal à passer de l'instrumentalisation aux actes](#), 04/05/18.

¹⁰ Voir entre autres : Communiqué du MESRI, [Présentation du projet de loi de programmation de la recherche en Conseil des ministres](#), 22/07/20 ; Communiqué du MESRI, [LPPR : plus de temps aux enseignants-chercheurs en S.H.S. pour poursuivre leurs recherches](#), 25/02/20 ; Communiqué du MESRI, [120 millions d'euros pour revaloriser les carrières de la recherche en 2021](#), 23/01/20.

- l'amélioration des conditions de travail prévues dans le cadre du contrat doctoral de droit privé et son association systématique avec un contrat de collaboration de recherche, sur le modèle de la CIFRE et sous le contrôle de l'ANRT, afin de protéger les libertés académiques et la formation scientifique des doctorant-es (article 4) ;
- l'amélioration des conditions de travail prévues dans dans le cadre du contrat de chercheur-se postdoctoral-e (article 5) ;
- la suppression du CDI de mission scientifique (article 6) ;
- la suppression du statut d'attaché-e temporaire vacataire (ATV) ;

Il s'agit de conditions indispensables pour que la LPPR soit réellement une loi soutenant les jeunes chercheur-se-s et la qualité de la recherche.

Confédération des Jeunes Chercheurs

Formulaire de contact presse sur <http://cj.jeunes-chercheurs.org/presentation/presse/>.

La CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs) est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle regroupe une quarantaine d'associations de doctorant-e-s et de docteur-e-s en emploi non permanent, bénévolement impliqués dans la valorisation du doctorat et sa reconnaissance en tant qu'expérience professionnelle. Au niveau national, de par son expertise sur le doctorat, elle est une interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics (Gouvernement, Parlement, Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche...) et de toute structure souhaitant échanger sur le sujet (associations, entreprises, syndicats...). Au niveau européen, elle participe à la réflexion sur le doctorat et les jeunes chercheur-e-s par l'intermédiaire de la fédération d'associations EURODOC, dont elle est membre fondatrice.

Contact presse :

presse@cj.jeunes-chercheurs.org

+33 6 51 91 81 20

Confédération des Jeunes Chercheurs

Campus des Cordeliers,

15 rue de l'école de médecine,

75006 Paris