

Paris, le 15 mars 2022 – Communiqué de presse

La LPR: un an après

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a été promulguée par le Parlement en décembre 2020, et les décrets et arrêtés pour la mettre en œuvre sont publiés progressivement depuis. Un an plus tard, faisons le bilan sur les promesses du Ministère de l'Éducation supérieure, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) aux jeunes chercheur-es en examinant les textes de mise en application déjà parus.

Concernant le doctorat

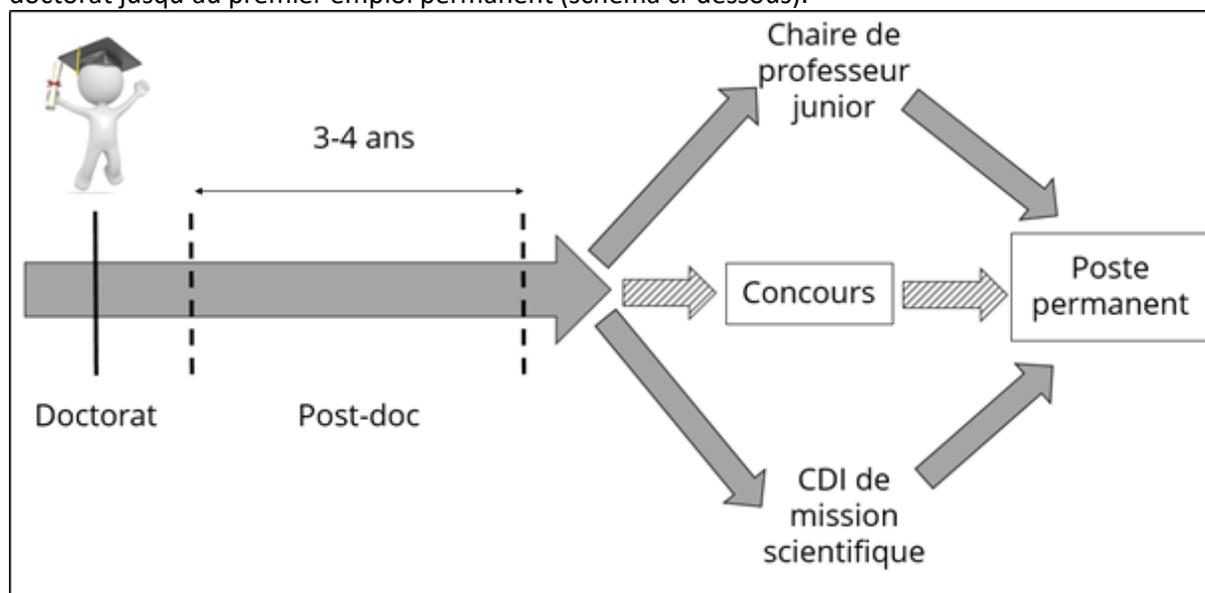
▪ Le doctorat rencontre un bouleversement majeur par la création du contrat doctoral de droit privé (Décret n°2021-1233 du 25 septembre 2021^[1] prévu par l'article L. 412-3 du code de la recherche à l'issue de l'article 6 de la LPR^[2]). Comme souligné dans un billet d'Academia^[3], l'objectif affiché était de créer un statut propre aux doctorant-es en poste dans des établissements publics de recherche soumis au droit privé, établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) tels que le CNES ou l'IFREMER, mais le décret ouvre la porte aux contrats dans n'importe quelle entreprise privée. Sans aucun rattachement requis avec des acteurs de la recherche publique, comment ne pas craindre que dans ces thèses réalisées à 100% dans le privé, le lien de subordination à l'employeur ne soit un frein à la transparence scientifique et la liberté académique ? Quelles garanties restera-t-il de l'indépendance de la recherche dans ce cadre ? Ce nouveau dispositif nous semble être un contrat doctoral au rabais comparé aux thèses CIFRE. Plusieurs garanties ont disparu: le texte actuel ne prévoit notamment pas d'encadrement du bon déroulement du doctorat par un tiers comme l'Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT) dans le cas des CIFRE actuelles, ne prévoit plus la répartition du temps de travail des doctorant-es entre la réalisation de leur thèse et les tâches demandées par l'entreprise (comme spécifié dans les CIFRE), et ne prévoit plus de rémunération minimale autre que le SMIC. Concernant ce dernier point, il découle immédiatement du droit du travail qu'il est impossible de fixer une rémunération minimale autre que le SMIC à une entreprise privée. En revanche, concernant la répartition du temps de travail, une convention tripartite entre doctorant, entreprise et école doctorale devra régler le déroulé de la thèse. Le MESRI souhaite mettre les écoles doctorales au cœur de ce nouveau dispositif : elles devront s'assurer à la fois de la compétence des laboratoires d'accueil privé à encadrer une thèse, et potentiellement du bon déroulé de ces thèses (avec les comités de suivi individuels). Beaucoup d'écoles doctorales ne disposent que d'une personne travaillant à temps plein, avec un emploi du temps souvent déjà très chargé, et rien n'est encore cadré sur les modalités de contrôle et de suivi de ces thèses. Le dispositif semble avoir été mis en place dans la hâte, avant de pouvoir réellement doter les futurs doctorants de droit privé des garanties pour assurer leurs droits et le bon déroulé de leur thèse.

▪ L'évolution de la rémunération des doctorant-es (augmentation progressive de 30% d'ici 2023 annoncée dans le rapport annexé à la loi^[4]) est une bonne nouvelle mise en application. L'arrêté d'octobre 2021^[5] qui découle de cette loi stipule que la rémunération mensuelle minimale des doctorant-es est fixée à 1758€ pour les contrats établis avant le 1er septembre 2021, 1866€ pour ceux établis à partir du 1er septembre 2021, et 1975€ pour ceux établis à partir du 1er septembre 2022. Il est à noter que la rémunération n'est pas indiquée pour les contrats de 2023 (une augmentation de plus de 300€ serait attendue) et l'on peut s'inquiéter de la tenue des échéances. Mais surtout, la CJC déplore vivement que la revalorisation ne porte que sur les nouveaux contrats et crée donc une inégalité salariale vis-à-vis des doctorant-es déjà en poste – inégalité qui se creusera jusqu'en 2023. Nous avons fait remonter plusieurs fois les vifs mécontentements liés à l'absence de rétroactivité de la revalorisation des rémunérations des doctorants, sans se faire entendre. La CJC souligne également qu'il faut rester vigilant quant à la parution

des décrets en temps et en heure. Pour cette rentrée, le décret est sorti tardivement par exemple (publié le 11 octobre pour une entrée en vigueur le 1^{er} septembre).

De plus, le rapport annexé à la LPR annonçait “à moyen terme” une hausse de 20% du nombre de contrats doctoraux financés par le MESRI^[4]. Une source interne au MESRI nous indique qu’ils décomptent actuellement plus de 10 000 doctorant-es sous contrats actifs, et qu’une augmentation de 20% représente donc environ 2000 contrats supplémentaires. Peu d’informations sont disponibles publiquement à ce jour concernant la création de ces contrats et les échéances prévues, mais à la journée nationale du doctorat du 20 octobre 2021, c’est près de 800 nouveaux contrats d’ici 2024 qui ont été annoncés^{[6][7]}. Dans une discussion au MESRI, on nous expose encore le comptage suivant: si 200 contrats sont créés la première année, 200 nouveaux contrats supplémentaires l’année suivante, et ainsi de suite chaque année, on atteindra 2000 postes au bout de quatre ans (en effet $200 + (2 \times 200) + (3 \times 200) + (4 \times 200) = 2000$). La CJC attend la concrétisation de ces annonces et se réjouit de cette dynamique; au demeurant l’augmentation de 20% nous paraît bien faible au vu des besoins actuels (plus de 4000 doctorant-es inscrit-es en première année de thèse en 2019-2020 sans financement dédié à leur thèse)^[8]. Par ailleurs, ces nouveaux contrats devraient être destinés en premier lieu aux doctorant-es en sciences humaines et sociales, dont seuls 43% sont actuellement financés pour leur thèse. Bien que la LPR ait indiqué qu’une augmentation des moyens pour la recherche doit profiter tout particulièrement aux sciences humaines et sociales, aucune information n’est disponible à l’heure actuelle sur la façon dont ces nouveaux contrats doctoraux seront répartis entre disciplines, et si seules des recommandations non contraignantes seront données aux universités.

La LPR a également modifié les possibilités d’évolution de carrière des jeunes chercheur-es du doctorat jusqu’au premier emploi permanent (schéma ci-dessous).



Après le doctorat

Le “contrat post doctoral” de droit public a été créé (Article 7 de la LPR^[9] et Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021^[10]). Il doit être conclu au plus tard trois ans après l’obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d’un an et maximale de trois ans. Le contrat est renouvelable une fois dans la limite d’une durée totale de quatre ans. La création de ce statut implique la reconnaissance de l’existence des chercheur-es post-doctorant-es, ce qui est une étape clé dans la reconnaissance de leurs droits. Pour être satisfaisant, ce statut devrait en revanche être protecteur et garantir de bonnes conditions de travail. Cependant, la durée minimale d’un contrat et la durée cumulée maximale de ces contrats posent

problème. La durée minimale d'un an semble bien courte dans un objectif de pérennisation des travaux de recherche et pour les post-doctorant-es en quête de stabilité professionnelle. De plus, l'âge moyen de recrutement pour les maîtres de conférence est de 34 ans^[11] à l'heure actuelle: le poste de permanent est donc obtenu plus tard que 4 années après le doctorat. Dès lors, quelle possibilité reste-t-il au jeune chercheur précaire qui n'a plus le droit d'obtenir un contrat post-doctoral passé 4 ans, mais qui ne se voit pas nécessairement proposer d'autres types de postes pour autant ? Ce n'est qu'une prolongation de la précarité avec une augmentation de l'incertitude sur sa carrière. Et si le dispositif se superpose à tous les contrats déjà existants en étant cependant plus contraignant, peut-on vraiment espérer que les recruteurs en proposent ? Le MESRI répond à cette interrogation que le suivi du devenir des docteurs récemment diplômés dans chaque université chaque année va encourager les universités à créer ce type de contrat post-doctoral. Qu'en est-il dans les EPST ? Nous suivrons de près ces questions dans les années à venir. La rémunération mensuelle minimale des post-doctorant-es est fixée à 2146 € bruts et sera revalorisée au 1^{er} septembre 2022 de 5,8 %, passant à 2271 € (Article 1 de l'arrêté du 4 novembre 2021^[12]). L'objectif à terme est d'avoir une rémunération étagée, où les post-doctorants gagneraient 15% de plus que les doctorants, et les jeunes fonctionnaires environ 10-15% de plus que les doctorants. Les textes de lois ne précisent toutefois pas encore la date et le montant de l'augmentation alors attendue en 2023. La CJC se réjouit d'une revalorisation des rémunérations, bien que celles-ci semblent encore modestes au vu des rémunérations moyennes de personnes issues de formation à bac+5 en France (environ 2500€ net mensuel en moyenne à la sortie des études^[13]).

Trois possibilités pour sortir de la précarité

- Une première option qui s'offre aux jeunes chercheurs en quête de stabilité est le nouveau statut de chaire de professeur junior (CPJ; Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021^[14]). Ce contrat a pour ambition d'augmenter l'attractivité de la recherche française auprès de jeunes chercheur-es brillant-es. Le ou la candidat-e choisi-e se voit alors offrir un contrat de 3 à 6 ans^[15] avec à la clé une place de professeur des universités ou de directeur de recherche. Ce type de contrat coûtera bien plus cher que l'embauche actuelle de nouveaux chargés de recherche (CR) ou maîtres de conférences (MCF), et va créer une forte hiérarchie entre les jeunes chercheurs au sein des équipes. La titularisation finale pourra être conditionnée par des objectifs définis par une convention en termes de nombre de publications ou de réponses à appels à projet par exemple: cela introduirait une obligation de résultats contractuelle, dans le prolongement d'une logique d'évaluation quantitative de la recherche qui porte préjudice à la qualité de la recherche et limite les libertés académiques. Enfin, rappelons que le taux de titularisation à l'étranger à l'issue des CPJ (lesdites "tenure tracks") est extrêmement variable d'un établissement et d'un pays à l'autre selon leur élitisme affiché. Les statistiques comparatives semblent rares mais on pourra donner l'exemple de l'EPFL en Suisse, premier établissement européen à mettre en place ce type de contrat, où le taux d'échec était de 25% en 2014^[16]. Rien ne précise actuellement les garanties que le gouvernement et les universités françaises fourniraient aux jeunes chercheur-es précaires d'être effectivement titularisés à l'issue de ce type de contrats, les refus étant par ailleurs souvent très mal vécus^{[17][18]}.

- La seconde option pour les jeunes docteur-es est de tenter le concours pour obtenir une place de MCF ou de CR. Notons que le nombre de postes de MCF a drastiquement baissé sur les deux dernières décennies (diminution de 65% entre 1998 et 2020^[19]) et que le taux de réussite au concours n'est que de 13 % pour être MCF, en raison des nombreux candidat-es qui postulent^[20]. Le nombre de postes de CR est faible et également en baisse (donnons l'exemple du CNRS avec 293 postes proposés au concours en 2018, contre 244 en 2019 et 242 en 2020^[21], 238 au dernier concours^[22]). Il était à craindre que le coût élevé que représentent les nouveaux postes de CPJ soit engagé au détriment de l'ouverture de nouveaux postes de MCF et de CR. Pour l'année 2022, c'est cependant une augmentation de 16% des intentions de postes de MCF qui a été annoncée [source interne au MESRI]. Nous espérons que cela représente l'amorce

d'un changement, car 16% d'augmentation semblent encore insuffisants face au déclin constaté sur les dernières décennies.

- La dernière option s'offrant aux jeunes chercheur-es précaires est le CDI de mission scientifique (Décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021^[23]). Alors que le CDI était jusque-là associé à l'idée d'un emploi pérenne, la durée de ce nouveau "CDI" est déterminée par celle du projet dans le cadre duquel il est financé, et n'a donc rien d'un emploi pérenne. Il dure au moins 6 ans, et prend fin avec la réalisation des missions confiées à l'agent dans le cadre du projet ou de l'opération de recherche, ce que l'employeur "justifie de façon circonstanciée et objective", l'activité ne pouvant être "poursuivie par le recours à de nouveaux agents contractuels". Notons que le contrat peut également être rompu lorsque le projet de recherche "ne peut pas se réaliser", impossibilité qui "doit être établie de façon certaine à partir d'éléments factuels précis". Ce contrat permet donc d'être indéfiniment précaire en n'ayant ni prime de précarité, ni obligation d'embauche après celui-ci (ou même de priorité de réembauche, mentionnée dans le cas des "CDI" de chantier par exemple). L'objectif affiché par le gouvernement était "d'allonger les contrats actuels, souvent très courts, pour les faire coïncider avec des projets de recherche qui ont vocation à s'inscrire dans la durée, tout en réduisant la précarité des personnels concernés"^[24]. Si la durée maximale pour les renouvellements en CDD était fixée à 6 ans comme ailleurs dans la fonction publique, c'était à l'origine pour encourager la titularisation des agents. Des projets qui s'étalent sur plus de 6 ans constituent des missions sur le long terme et donc des missions qui devraient revenir à des titulaires. Permettre aux établissements de garder des contractuels plus longtemps sans leur fournir de stabilité de l'emploi, de visibilité sur leur avenir, c'est encourager l'exploitation et ne pas reconnaître la valeur des agents.

Rémunération des vacataires

La mensualisation de la rémunération des vacataires au plus tard au 1er septembre 2022 est un dernier point à souligner (Article 11 de la LPR^[25]). Cette mesure était portée par la CJC et l'ANDès et constitue une bonne nouvelle. Le rapport annexé à la LPR annonçait également l'ouverture de discussions avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs et les associations représentant les jeunes chercheur-es et les candidats aux métiers de l'enseignement supérieur dans un objectif de revalorisation de l'indemnisation des vacataires, ce qui est impératif pour tenir compte de tout le travail réalisé (y compris les tâches actuellement non-rémunérées telles que les corrections, les surveillances ou le travail administratif); nous attendons d'être sollicités à ce sujet. On notera cependant que ce type de mesure réduit simplement la grande détresse financière des vacataires mais n'enlève rien à la précarité de ce statut, non encadré par un contrat de travail. La CJC réaffirme son souhait quant à la suppression de ce statut et l'obtention d'un recours obligatoire à des contrats d'enseignement, permettant notamment une protection sociale. Rappelons qu'en France, on compte environ 130 000 enseignants vacataires pour seulement 62 000 enseignants titulaires (chiffres de 2018-2019)^[26]. Sans eux, l'enseignement ne serait pas possible.

La LPR se voulait ambitieuse en injectant de l'argent dans la recherche publique pour développer son attractivité. Alors qu'en France, devenir chercheur ou enseignant-chercheur pouvait déjà être un parcours du combattant, la mise en œuvre de la LPR mène à une innovation des formes de précarité et un prolongement de la précarité sur le long terme. Cela constitue une piètre incitation pour les jeunes chercheurs à poursuivre leur carrière dans la recherche publique française.

Confédération des Jeunes Chercheurs

Formulaire de contact presse sur <http://cj.c.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

Sources

- [1] Décret n° 2021-1233 du 25 septembre 2021 relatif au contrat doctoral de droit privé
- [2] Article 6 de la LPR
- [3] "Contrat doctoral de droit privé : comprendre le processus de privatisation", Academia, janvier 2022
- [4] Rapport annexé à la LPR
- [5] Arrêté du 11 octobre 2021 sur la rémunération des doctorants
- [6] "LPR : près de 800 nouveaux contrats doctoraux d'ici à 2024 et 700 conventions Cifre de plus d'ici à 2027", René-Luc Bénichou, aef info, octobre 2021
- [7] "Loi de programmation de la recherche : revalorisation des contrats doctoraux", SNTPTES, octobre 2021
- [8] L'état de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation en France, Section 39 "Le doctorat et les docteurs", MESRI, 2021
- [9] Article 7 de la LPR
- [10] Décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public
- [11] "Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2018", Note n°8 de la DGRH du MESRI, juillet 2018
- [12] Arrêté du 4 novembre 2021 sur la rémunération des post-doctorants
- [13] "Quels salaires pour les jeunes diplômés en 2021 ?", selon une étude de Willis Towers Watson, capcampus.com, février 2021
- [14] Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 sur les CPJ
- [15] Article 4 de la LPR
- [16] "Tactical tenure manoeuvres", Virginia Gewin, *Nature*, avril 2014
- [17] "Tenure denial, and how early-career researchers can survive it", Josie Glausiusz, *Nature*, juillet 2019
- [18] "35% of Surveyed FAS Faculty Believe A Departmental Colleague Was Unjustly Denied Tenure", Nair & Wang, *The Harvard Crimson*, mars 2021
- [19] "Enseignants-chercheurs : les recrutements de MCF ont baissé de 65 % depuis 1998 et de 47 % chez les professeurs", Zoé Courtois, aef info, octobre 2021
- [20] "La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2020", Note n°7 de la DGRH du MESRI, septembre 2021
- [21] "Campagne de recrutement 2021 : comment devenir chercheur au CNRS ?", Catherine Piraud-Rouet, Campus matin, décembre 2020
- [22] "Le SNCS-FSU vous informe sur les concours chercheurs et chercheuses 2022 du CNRS", SNCS-FSU, décembre 2021
- [23] Décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021 sur les contrats de mission scientifique
- [24] "Des carrières plus attractives : CDI de mission et CDI de chantier", MESRI, février 2021
- [25] Article 11 de la LPR
- [26] "Enseignants-chercheurs : 50 nuances de précarité", Catherine Piraud-Rouet, Campus matin, mai 2021