



Paris, le 20 janvier 2020, maj le 21 janvier 2020.

ANALYSE DE LA LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA RECHERCHE (LPPR)

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES DOCTORANT·E·S ET JEUNES DOCTEUR·E·S EN ALSHS ?

Depuis plusieurs mois, la *Loi de programmation pluriannuelle de la recherche* (LPPR) a été rendue publique. Ce texte a vocation à être adopté dans quelques semaines. Déjà, les prises de position se multiplient parmi les personnels BIATSS (techniques et administratifs), chercheur·e·s, enseignant·e·s-chercheur·se·s et leurs syndicats et collectifs à l'encontre de ce texte. De quoi s'agit-il exactement ? Cette analyse, partielle, s'intéresse surtout au volet 2 de la LPPR intitulé « Attractivité des emplois et des carrières ».

D'emblée, la LPPR pose un constat largement partagé : la recherche française est en perte de vitesse, le métier est de moins en moins attractif, et le nombre de doctorantes et doctorants en baisse régulière depuis une dizaine d'années. Les auteur·e·s reconnaissent la faiblesse des salaires des jeunes docteur·se·s recrutés dans la recherche et l'enseignement supérieur, et y voient une des causes de la « fuite des cerveaux » que subit notre pays. Formidable ! pourrait-on se dire, les auteur·e·s vont donc préconiser un dégel du point d'indice, ou des augmentations de salaire, ainsi qu'un plan de recrutement de jeunes docteur·se·s ! Détrompez-vous, c'est tout l'inverse. Après avoir déploré la faiblesse des rémunérations et la perte d'attractivité des métiers de la recherches, notamment du fait de la contractualisation des recrutements, les auteur·e·s préconisent rien de moins qu'une précarisation croissante et qu'une aggravation de la concurrence.

Les principales propositions de ce texte sont regroupées en six volets :

- Les rémunérations
- Emploi et carrières
- Le doctorat
- L'entrée de carrière
- La gestion des « ressources humaines »

1. Les rémunérations

Pas d'augmentation de salaire prévue, ni le dégel du point d'indice, ne rêvons pas. Au lieu de cela, les auteur·e·s préconisent le recours à une augmentation des primes pour les personnels. Ces primes concerneraient également les contractuels. Une partie de ces primes seraient dépendantes de la réussite de certains projets ou appels d'offre.

2. Recrutement et carrières

Le « contrat de mission scientifique »

L'idée est de « relancer l'emploi scientifique permanent en se rapprochant des meilleures procédures de recrutement internationales », c'est-à-dire « en maintenant le nombre d'emplois permanents, complétés par des postes de CDI » (p. 34). Ainsi, le nombre de recrutement par concours ne serait pas augmenté, mais plutôt « stabilisé » à son faible niveau actuel. Il serait complété par des « **contrats à durée indéterminée de mission scientifique** » et « **aligné sur la durée des projets de recherche** ». Autrement dit, il s'agit de l'application à la recherche du « CDI de chantier », c'est-à-dire d'un faux CDI, qui prend fin au terme du projet de recherche. Le comble, c'est que les auteur·e·s prétendent qu'un tel contrat a vocation à combattre la précarisation des personnels de la recherche ! En effet, un tel contrat étant assorti à la durée du projet, celui-ci peut donc durer 6 ans, voire 10 ou 12 ans... sans aucune garantie de réembauche au terme de celui-ci.

Les auteur·e·s précisent que le contrat peut également prendre fin si le projet de recherche est abandonné ; dans ce cas, le détenteur du contrat est tout simplement licencié, sans obligation de reclassement.

Le contrat post-doctoral « jeune chercheur »

Autre proposition, la « création d'un contrat à durée déterminée post-doc » nommé « jeune chercheur ». Ce contrat spécifique a vocation à englober les contrats d'ATER, et à améliorer la condition des post-doctorant·e·s. Selon les auteur·e·s, ces contrats pourraient s'étaler de trois à six ans. L'idée est là encore de s'aligner sur ce qui se pratique à l'étranger, où le statut de post-doctorant est plus valorisé.

La « chaire d'excellence junior »

Cette proposition est directement liée à la précédente. Il s'agit d'un recrutement en « titularisation conditionnelle ». Le présupposé est que les postes de maîtres de conférences sont peu attractifs, notamment du fait de leur lourde charge d'enseignement, et trop peu rémunérés au vu de leur qualification. Les auteur·e·s proposent donc d'adopter le mode de recrutement en « *tenure-track* » en vigueur dans le monde anglophone, et

récemment mis en place en Allemagne. Il s'agit non pas d'un poste de titulaire de la fonction publique, mais d'un **contrat de 5 à 7 ans** (en fonction des disciplines), qui est censé aboutir à une titularisation pour un poste de professeur. Comme l'indiquent les auteur·e·s, il s'agit bien d'une « titularisation conditionnelle », fléchée sur un futur poste de professeur qui est réservé à son détenteur.

Ce contrat, que les auteur·e·s rêvent de nommer pompeusement « chaires d'excellence junior », ne débouche pas sur un recrutement par concours ; la titularisation, elle, dépendrait de multiples évaluations en cours de route. Il ne définit pas non plus un horaire fixe d'enseignements, mais un « volume raisonnable d'enseignement en fonction des caractéristiques de la discipline ». Les détenteurs du contrat disposeraient d'une rémunération « compétitive », comprendre très confortable. Cette rémunération intéressante laisse entendre que « cette mesure n'a pas vocation à être systématiquement généralisée, en raison de son coût »(p. 38), et le nombre de recrutement par ce type de contrat pourrait s'élever à **150 par an**. À titre de comparaison, ce sont **1 108 maîtres de conférences et 661 professeurs des universités qui ont été recrutés en 2018**, dans un contexte de forte érosion des postes ouverts au concours.

On le comprend, **l'heure est plus que jamais à un tarissement du recrutement dans l'enseignement supérieur**. On voit également se dessiner le plan de carrière type dans l'enseignement supérieur : après la thèse, on enchaînerait avec 3 ans de contrat post doctoral « jeune chercheur », voire 6 ans. Si on a la chance d'être considéré comme un « talent », on aurait l'immense privilège d'être recruté à cette « chaire d'excellence junior », qui mènerait ensuite à une « chaire d'excellence sénior », taillée sur mesure pour des professeurs « stars » de l'enseignement supérieur. Cette « starification » est parfaitement assumée par les auteur·e·s du texte (p. 39).

La dernière proposition de cette partie est une attaque frontale contre le CNU et les qualifications qu'il délivre puisqu'il s'agit de généraliser les dispenses de qualifications pour les établissements d'enseignement supérieur. La suppression de cette qualification est explicitement un des objectifs du groupe de travail.

3. Le doctorat

Premier aspect : les auteur·e·s reconnaissent la nécessité d'adapter la durée du contrat doctoral en fonction des disciplines. Mais l'interprétation qu'ils donnent aux motivations d'un éventuel prolongement est sujet à caution. Selon eux, un allongement se justifierait par « l'obligation d'une immersion d'une durée significative (3 à 6 mois) en entreprise ou en administration, en France ou à l'étranger, et au suivi de modules de formation axés sur la professionnalisation et les « *soft skills* » ». L'objectif avoué étant de « faciliter l'intégration des titulaires d'un doctorat dans la

haute fonction publique ». Dans ce même paragraphe figure la nécessaire prise en compte des situations de parentalité pour les doctorantes et doctorants concernés, qui pourraient bénéficier d'une année supplémentaire.

Ce paragraphe a de quoi interroger : d'une part, les adaptations actuelles du décret de 2016 dans certaines écoles doctorales proposent non pas un allongement de la thèse pour réaliser un stage entreprise ou autre, mais une « année de césure », pendant laquelle l'inscription du ou de la doctorant·e peut être suspendue. De plus, l'expérience en entreprise est présentée dans le rapport comme obligatoire, et on se demande bien où est le lien avec le projet de recherche du ou de la doctorant·e. D'autre part, la suspension de la formation doctorale est un droit accordé en cas de congé maladie ou de situation de parentalité. Dans ce cas, quel pourrait être l'intérêt de cette proposition ?

Les auteur·e·s promettent également de réfléchir à un financement pour tous les doctorant·e·s en formation initiale en ALSHS. Cette formation initiale serait définie par le nombre d'année entre l'obtention du master et l'entrée en doctorat. Ici encore, la méfiance est de mise, tant les situations sont diverses, en particulier en ALSHS.

Grande nouvelle cependant, les auteur·e·s du texte conseillent d'augmenter significativement la rémunération des contrats doctoraux pour la porter à 1,5 fois le SMIC, soit 2 282 euros brut. À titre de comparaison, les contrats doctoraux sans mission complémentaire sont rémunérés 1 684, 93 euros, et 2 024,70 euros lorsqu'il y a mission complémentaire. Cette augmentation doit cependant être permise par une revalorisation de la dotation ministérielle accordée aux établissements d'enseignement supérieur ou de recherche. Reste à savoir si cette préconisation sera suivie d'effet...

Enfin, deux autres propositions visent à créer un cadre juridique commun aux contrats doctoraux de droit public et ceux qui relèvent du droit privé, et augmenter le nombre de thèses financées par le dispositif CIFRE.

4. L'entrée en carrière

Ce point présente d'emblée les charges d'enseignement des maîtres de conférences comme un « handicap » pour les activités de recherche. Pour alléger cette charge, le groupe de travail propose d'abaisser le nombre d'heures d'enseignements des enseignant·e·s-chercheur·se·s nouvellement recrutés d'un tiers de service au minimum pendant trois ans. Pour assurer les heures de cours, ils conseillent de recruter davantage d'enseignants non chercheur·se·s du type PRAG, mais aussi des enseignants contractuels. Dans le même temps, ils préconisent de faire participer davantage les chercheur·se·s à l'enseignement « dans le cadre

d'une mobilité redéfinie et de conventions de site universités-organismes ». (p. 42-43)

Cette proposition se justifie d'après les auteur·e·s par un constat largement partagé de la surcharge d'enseignement des maîtres de conférences, contraints dans de très nombreux cas de cumuler de nombreuses heures supplémentaires, ce qui a un effet négatif sur leurs activités de recherche. Ce que les auteur·e·s ne disent pas, c'est que ce sont moins les charges d'enseignement qui nuisent aux activités de recherche des maîtres de conférences que les charges administratives de plus en plus lourdes, ainsi que la constitution de dossiers de financements.

La suppression de nombreux postes de BIATSS a causé un transfert important de tâches administratives vers les enseignant·e·s-chercheur·se·s, alourdissant leur charge de travail au détriment de leurs enseignements et de leurs projets de recherche. Une première réponse aurait été de recruter de nombreux personnels de BIATSS, et de pérenniser les subventions de recherche pour atténuer la course aux financements, ce qui n'est pas envisagé ici.

La deuxième proposition vise à remettre en cause les statuts existants à l'université pour les enseignant·e·s-chercheur·se·s. En prenant le prétexte du caractère dépassé de la distinction entre maîtres de conférence et professeurs d'université, le rapport propose de **fusionner les deux corps dans un corps unique**. Si cette mesure n'aboutissait pas, les auteur·e·s proposent de **changer le nom du corps des « maîtres des conférences » (trop « peu lisible à l'international »)** pour lui substituer « professeur-assistant », traduction approximative de l'équivalent des universités anglo-saxonnes. (p. 43).

5. La gestion des « ressources humaines »

Ce cinquième point insiste lourdement sur la nécessité d'une véritable gestion des ressources humaines dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il s'agirait, dans les grandes lignes, de superviser au niveau national les « grands équilibres » dans le recrutement et le déroulement des carrières dans les différentes disciplines, d'encourager les établissements de recherche et d'enseignement supérieur à réaliser des schémas prévisionnels de gestion des ressources humaines. Faut-il craindre une pression accrue de la part du ministère sur les établissements d'enseignement supérieur et les équipes de recherche ?

Dans la continuité des précédentes propositions concernant l'enseignement chez les enseignant·e·s-chercheur·se·s, les auteur·e·s du rapport préconisent de faire évoluer le calcul du temps dévolu à l'enseignement : il s'agirait de **supprimer la référence aux 192 heures au profit d'un calcul en crédits ECTS**. L'objectif est de mettre en place des **services d'enseignements pluriannuels, pour mettre fin au versement**

d'heures complémentaires (p. 47). Ici encore, les auteur·e·s appellent à mettre en place une « véritable culture du management et de l'évaluation ».

Certaines organisations syndicales craignent le fait que la répartition des heures d'enseignement dépendent des évaluations individuelles des enseignant·e·s-chercheur·se·s : aux mieux notés un moindre nombre d'heures d'enseignements, aux plus mal notés une charge plus lourde ! On peut se demander aussi s'il ne s'agit pas d'**ouvrir une possibilité pour augmenter dans certains cas la charge d'enseignement sans avoir à rémunérer les heures complémentaires**, comme cela a été mentionné plus tôt.

Dans ce cadre, par rapport à quelle référence se déciderait la diminution d'un tiers du service d'un ou d'une jeune « professeur assistant » ? Sans référence réglementaire, cette proposition risque d'être de la poudre aux yeux pour les nouvelles et nouveaux recrutés.

Point d'orgue de cette politique de gestion des ressources humaines, la création d'une École du Management de la Recherche est ainsi préconisée, ainsi que des « contrats d'objectifs » dans le dernier point abordé par le rapport.

Quelles conséquences pour nous doctorantes et doctorants ?

S'il y a lieu de se réjouir de la proposition d'augmenter la rémunération du contrat doctoral, de nombreuses propositions demeurent très floues :

- Il n'y a aucune proposition claire pour augmenter le nombre de contrats doctoraux, y compris dans les ALSHS. Les auteur·e·s ne disent rien sur ce qui pourrait permettre à toutes et tous les doctorantes et doctorants de disposer d'un financement pour une thèse en ALSHS.
- Le paragraphe portant sur l'adaptation de la durée du doctorat est particulièrement flou. Surtout, il préconise des modalités de prolongement qui existent déjà, que ce soit pour mener à bien une expérience professionnelle ou pour les situations de parentalité. Rien sur la spécificité des thèses en ALSHS où nous sommes amené·e·s à dépasser les trois années du contrat doctoral.
- La disparition du contrat d'ATER dans le contrat « jeune chercheur » pose également problème. De nombreuses et nombreux doctorantes et doctorants ont recours à ces contrats pour financer leur thèse à l'issue de leur contrat doctoral. Même si cette solution n'est pas idéale du fait du grand nombre d'heures de cours, elle a le mérite de permettre de rester dans le circuit de l'enseignement supérieur pendant la fin de la thèse, et au-delà de la soutenance. Dans le rapport, rien n'est explicitement prévu pour permettre un financement sur

l'ensemble de la durée de la thèse au-delà des trois ans du contrat doctoral du fait de la suppression des contrats d'ATER pour les doctorantes et doctorants en ALSHS.

De plus, il y a tout lieu de s'inquiéter de l'injonction des auteur·e·s à réaliser un stage professionnel durant sa thèse. Ce type de projet doit demeurer strictement facultatif et basé sur le volontariat. L'idée selon laquelle le doctorat doit devenir un vivier de recrutement pour la haute fonction publique est également récurrente dans le texte. Il s'agit certes d'un débouché comme un autre pour de nombreux·se·s doctorant·e·s, mais quel sens cela a-t-il de le présenter comme l'alternative principale à un recrutement dans la recherche publique ? S'agirait-il de faire des docteurs des remplaçants des lauréats de la future défunte ENA ?

En ce qui concerne le futur plan de carrière dans la recherche qui se dessine, les doctorantes et doctorants actuels ont tout à y perdre : aucune perspective d'augmentation des recrutements sur des postes pérennes, titularisation repoussée aux calendes grecques, mise en concurrence entre des « professeurs-assistants » et des futures stars de l'enseignement triées sur le volet et grassement rémunérées, augmentation du recours aux contractuels et aux chercheur·se·s non-enseignants, pression accrue via une politique managériale de la recherche etc.

Bref, loin de résoudre la question de la précarité, ce rapport promet au contraire de l'aggraver. Rappelons que le statut de la fonction publique, et le **statut spécifique des enseignant·e·s-chercheur·se·s est une garantie d'indépendance et de sécurité financière**, sans lesquelles il ne saurait y avoir de recherche ambitieuse et soucieuse de l'intérêt public. Ce statut doit être pérennisé pour les générations actuelles et futures de chercheur·se·s.

Ce volet de la LPPR, comme tous les autres, doit être combattu, au nom de l'avenir de la recherche en France et au nom de notre propre avenir dans celle-ci.

Le Collectif Doctoral de Sorbonne Université