

## “Fiche jeunes chercheurs”

Il y a plus d'un an, l'ampleur du mouvement de protestation des chercheurs a permis de mettre à jour les difficultés de la recherche française, et notamment les difficultés particulières qui pèsent sur les jeunes chercheurs. Ceux-ci constituent le vivier des chercheurs et enseignants de demain des universités et des organismes de recherche, ainsi qu'un potentiel humain irremplaçable - bien qu'actuellement sous-employé - pour les entreprises et les administrations. Comme les États Généraux de la Recherche (EGR) l'avaient souligné, des mesures sont nécessaires pour revaloriser les métiers de la recherche, tant au niveau du déroulement du doctorat que des débouchés et des carrières dans les secteurs public et privé. Sans ces mesures, nous subissons d'ici peu les conséquences graves du désinvestissement des nouvelles générations pour la recherche.

Ce texte a pour but de rappeler les propositions des États-Généraux de la Recherche concernant les jeunes chercheurs, et de préciser certaines mesures qui n'y avaient pas été incluses ou avaient seulement été évoquées. Celles-ci s'inscrivent également dans le cadre de la Charte européenne du chercheur et du code de conduite en matière de recrutement, car la recherche française ne serait être réformée de manière isolée ; elle s'inscrit nécessairement dans un cadre européen.

Nous demandons au nouveau gouvernement que la réforme du système de recherche et d'enseignement supérieur comporte les mesures suivantes :

### *1/ pour un doctorat attractif*

1. des mesures visant à augmenter la proportion de doctorants financés et à revaloriser les financements existants (rapport des EGR, section III.1.3), en particulier :

- une augmentation du taux de financement des doctorants, en ciblant plus particulièrement les disciplines où il est le plus bas. Une évaluation régulière des pratiques d'encadrement et d'intégration des recherches doctorales dans les politiques scientifiques des équipes d'accueil devra être mise en place. Elle sera utilisée pour l'attribution des allocations de recherche du Ministère, afin qu'une augmentation ait un impact réel sur le taux de financement ;
- le développement - sous contrôle des Ecoles Doctorales - de financements en lien avec des organismes de droit public (associations, administrations, collectivités territoriales ...), notamment pour les doctorants en lettres, sciences humaines et sociales, ainsi que proposé aux États Généraux de la Recherche (Convention de Recherche pour l'Action Publique ou Sociétale, CRAPS) ;
- la transformation des libéralités en contrats de travail et une politique de lutte efficace contre le non financement des thèses.

2. Le ministère doit avoir l'obligation de publier chaque année les statistiques issues des questionnaires remplis chaque année par les Ecoles Doctorales (ED). L'évaluation continue des ED doit viser à améliorer le déroulement des doctorats en prenant en compte d'une part des indicateurs de qualité du déroulement du doctorat (taux d'abandon en thèse, nombre de doctorants/HDR ...), des indicateurs sur la situation matérielle et financière des doctorants et d'autre part des indicateurs relatifs à l'insertion professionnelle des docteurs sur le moyen terme (5 ans).

Les Ecoles Doctorales devront disposer de tous les moyens nécessaires pour pouvoir

assurer pleinement l'ensemble de leurs missions.

La Charte des Thèses doit être mieux respectée, ce qui suppose de renforcer l'évaluation des pratiques d'encadrement doctoral et de tirer pleinement les conséquences de ces évaluations (rapport des EGR, sections III.1.3 et II.2.2).

3. une augmentation du nombre total de monitorats qui permettront aux doctorants salariés qui le souhaitent d'avoir une expérience de l'enseignement supérieur dans un cadre structuré et pleinement reconnu (rapport des EGR, sections III.1.2). L'exercice du monitorat repose sur le volontariat. Cette augmentation contribuera à la mise en oeuvre d'un allègement significatif de la charge d'enseignement des jeunes maîtres de conférences (rapport des EGR, section III.2.1) et à la transformation des postes d'ATER en postes de chercheurs associés (rapport des EGR, section III.1.3).

## *2/ pour une rénovation en profondeur de la politique de l'emploi scientifique*

1. un plan pluriannuel de recrutement [1] prenant en compte les besoins de toutes les disciplines et de la recherche fondamentale comme de la recherche appliquée et des moyens de recherche associés aux postes ouverts,

2. une refonte du dispositif de CDD pour les jeunes chercheurs, et notamment une transformation du statut actuel des ATER de manière à utiliser plus efficacement les fonds correspondants sans générer une précarité supplémentaire. Plus précisément, nous proposons de transformer la fraction d'emplois ATER actuellement occupés par des docteurs en contrats de chercheurs associés selon les spécifications des EGR et la fraction d'emplois ATER actuellement occupés par des doctorants en des financements pour une 4<sup>ème</sup> année de doctorat aux conditions de l'allocation de recherche revalorisée assortie d'un monitorat (rapport des EGR section III.1.3).

3. une refonte et une évaluation régulière des modalités de recrutement dans la recherche publique afin de les rendre conformes à la Charte européenne du chercheur et du code de conduite en matière de recrutement [2]. Elles doivent avoir la clarté, la transparence nécessaires pour permettre aux jurys comme aux candidats de travailler dans la sérénité [3].

La limite d'âge actuelle pour les chargés de recherche deuxième classe doit être remplacée par une limite basée sur l'expérience de recherche, à partir du début de la thèse (rapport des EGR, section III.1.3). Les critères d'accès aux postes de chargés de recherche première classe et de directeur de recherche devraient être refondus dans le même esprit.

## *3/ Des mesures pour favoriser l'émergence de véritables carrières*

1. le suivi et l'accompagnement, dans les premières années suivant leur recrutement des jeunes enseignants-chercheurs dans le cadre d'un "tutorat", tel qu'il existe dans les EPST, c'est-à-dire assuré par une personne extérieure, devra faire l'objet d'une attention particulière.

Un dispositif de suivi et d'accompagnement des enseignants-chercheurs doit leur permettre de faire le point pour faire évoluer volontairement leur carrière, en prenant notamment en compte l'ensemble de leurs tâches, recherche comme enseignement, administration, transfert technologique, vulgarisation etc., dans l'esprit du rapport des EGR (section III.4 et en particulier III.4.2). Ce dispositif permettra en particulier de suivre l'insertion du jeune enseignant-chercheur dans son collectif de travail, de manière à ne pas laisser le jeune enseignant-chercheur s'enliser dans une situation d'échec professionnel.

2. une réflexion sur les carrières et en particulier sur la mise en place de passerelles recherche publique/secteur privé et recherche publique/administrations, passerelles qui

doivent exister dans les deux sens (rapport des EGR, section III.2.4). Ceci signifie notamment que les pratiques de recrutement doivent permettre de mieux prendre en compte les parcours non-linéaires, et qu'une véritable reconstitution de carrière doit être mise en place (rapport des EGR, section III.3.2) pour les corps des enseignants-chercheurs, chercheurs, ITA-IATOS.

3. une reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives ainsi qu'une redéfinition des conditions d'accès aux grands corps de l'Etat basé sur les grades Master et Doctorat (rapport des EGR, section III.1.3).

Par ailleurs, nous demandons le retrait du décret n° 2005-176 du 25 février 2005 introduisant la possibilité d'un stage d'initiation à l'entreprise pour les allocataires de recherche.

Les mesures suivantes peuvent et doivent être prises rapidement. Elles dépendent uniquement d'une volonté politique forte, et elles seules peuvent attirer les jeunes générations vers les carrières scientifiques. Leur mise en œuvre immédiate sera un gage de bonne foi.

a. la revalorisation de l'allocation de recherche du ministère et son indexation sur le point d'indice de la fonction publique : le montant de l'allocation pourrait dépendre de l'année de doctorat, ainsi que le propose la CJC [4],

b. la disparition des libéralités : si un mécanisme est actuellement en place pour la régularisation des doctorants, seuls quelques centaines de jeunes chercheurs sur plusieurs milliers sont concernés par ce dispositif. Par ailleurs rien n'est prévu pour les docteurs travaillant dans des laboratoires en étant rémunérés par libéralités et donc sans contrat de travail. Comme l'a montré récemment la CJC [5], cette situation est juridiquement malsaine ("travail dissimulé") et doit donc être corrigée vigoureusement et rapidement.

c. un dispositif de remboursement des frais des personnes auditionnées doit être mis en place [6]

d. une décharge d'enseignement significative pour tous les maîtres de conférences nouvellement recrutés ainsi qu'une augmentation des possibilités de décharges pour tous les enseignants-chercheurs (dans la ligne du rapport des EGR, section III.2.1, qui préconise à terme une réduction à 150 h du service de tous les enseignants-chercheurs ayant une activité de recherche avérée par une évaluation). Ceci doit se faire en lien avec la mise en place d'un plan pluriannuel de recrutement permettant de telles mesures [1],

e. une refonte des mesures d'aides à la recherche en entreprise, pour un développement de la recherche privée conditionnée à l'embauche de docteurs (rapport des EGR, section I.1.2),

f. la modification des voies d'accès dans les trois fonctions publiques pour les fonder sur les grades Master et Doctorat et non sur des critères d'écoles.

[1] voir le chiffrage détaillé effectué par les États Généraux (rapport des EGR, annexe IV.1.2 p. 75), qui préconise sur 5 ans une création annuelle de 2200 postes d'enseignants-chercheurs et 1000 postes IATOS dans les universités, 500 postes d'accueil dans les organismes, 300 postes de chercheurs et 500 postes d'ITA dans les organismes, ainsi que 500 contrats pour l'accueil de chercheurs étrangers et 100 postes de chercheurs associés en plus de la transformation des CDD déjà existants. Les 3 000 postes annoncés par le gouvernement vont dans le bon sens, mais restent insuffisants et ne doivent pas être une augmentation ponctuelle

ou réservée prioritairement aux seuls pôles de compétitivité.

[2] Charte européenne du chercheur et code de conduite en matière de recrutement :

<<http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>>

[3] voir le résumé de la synthèse du CLOEG-JC :

<<http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/wiki/SyntheseGlobales/ResumeSyntheseDefinitive>>

[4] voir le chiffrage effectué par la CJC :

<[http://cjc.jeunes-chercheurs.org/etats\\_generaux/Fiche2\\_montant-alloc.html](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/etats_generaux/Fiche2_montant-alloc.html)>

[5] voir le rapport de la CJC sur le travail illégal des jeunes chercheurs :

<<http://cjc.jeunes-chercheurs.org/dossiers/>>

[6] voir la fiche sur le sujet réalisée par SLR-JC, avec notamment un chiffrage de la mesure

<<http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/wiki/Fiches/FicheRemboursement.pdf/view>>