Enquête sur les conditions d'emploi des personnels non permanents de l'Enseignement Supérieur et la Recherche

Questionnaire en ligne conduit
entre les 6 octobre et 31 Décembre 2015

Montpellier, le 26 juin 2017

Ce document présente les résultats de l'analyse d'une enquête en ligneconduite par l'association Sciences en Marche à l'automne 2015 auprès des personnels contractuels et vacataires de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR). Plus de 5500 personnes, majoritairement des docteurs, doctorants et diplômés de master, en CDD ou vacataires dans les laboratoires et universités publics, ont témoigné sur leur situation professionnelle et son impact sur leur vie privée.

Au moment où le Président de la République invite les chercheurs étrangers à s'intaller dans notre pays en mettant en avant: " a welcoming environment to help them fulfill their goals and reach great scientific achievements", les résultats de cette enquête suggèrent que la dégradation de l'emploi scientifique public conduit actuellement à une démotivation des plus jeunes - et normalement plus dynamiques - acteurs de ce secteur vital pour notre pays. Les commentaires révèlent la détresse d'une génération qui se sent sacrifiée.

Si l'Etat est le premier responsable de la crise actuelle de l'emploi scientifique, le secteur de la R&D privée, trop éloigné du monde académique et peinant à investir en dépit du très généreux Crédit d'Impôt Recherche dont il bénéficie, partage cette responsabilité.

Nous espérons que le nouveau chef de l'état, qui semble sensible à l'importance géopolitique et économique de la recherche scientifique et de l'enseignement supérieur, aura à coeur de mettre en place une politique qui redonnera à la recherche scientifique et à l'enseignement supérieur son attractivité auprès des jeunes.

Ce document formule des propositions pour résorber à brève échéance les situations professionnelles les plus critiques, et pour augmenter et diversifier à plus long terme les débouchés publics et privés des non permanents de l'ESR, afin de faire pleinement bénéficier la société de leur expérience, et de ne pas reproduire la situation actuelle.

Ces recommandations ont pour ambition d'amorcer une reflexion plus large sur le rôle et la place des scientifiques et des laboratoires publics dans la société. Nous appelons le Ministère de la Recherche, de l'Enseignement Supéreur et de l'Innovation à organiser une large conférence nationale sur l'emploi scientifique afin de repenser l'ensemble de la structure et des flux de l'emploi scientifique au sein de l'ESR, et avec les autres administrations de l'état et le secteur de la R&D privée.

Du succès de cette conférence et de la mise en oeuvre de ses conclusions, plus que d'effets d'annonces médiatiques, dépendra l'attractivité nationale et internationale des laboratoires et universités françaises.

TABLE DES MATIERES

1. Pourquoi une enquête sur les personnels non-permanents de l'ESR?	Page	4
2. Qui sont les non-permanents de l'ESR?	Page	5
3. Caractéristiques générales des répondants	Page	6
4. Niveau d'expérience des répondants	Page	13
5. Contrats, Employeurs et Financements	Page	22
6. Périodes d'inactivité, Recherche d'emploi et Mobilité	Page	33
7. Loi Sauvadet	Page	44
8. Résultats principaux de l'enquête	Page	50
9. Commentaires finaux: un système démotivant	Page	52
10. Recommandations sur l'emploi scientifique	Page	55
11. Méthodologie	Page	62
12. Glossaire	Page	65

INTRODUCTION

1. Pourquoi une nouvelle enquête sur les personnels non-permanents de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche?

Les personnels non-permanents de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) représentent au moins 30% des personnels du secteur, une proportion en augmentation constante depuis une quinzaine d'années. De leur niveau de satisfaction professionnelle et de leur motivation dépendent donc la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique français (le 3ème poste budgétaire de l'état après l'éducation nationale et la défense). Or, depuis quelques années plusieurs mouvements de "précaires de l'ESR" (du latin precarius "obtenu par prière") ont sonné l'alarme sur les conditions d'emploi, les délais de paiement et les perspectives professionnelles des non-permanents [1].

En octobre 2009, une enquête menée par l'intersyndicale de l'ESR sur 4409 répondants incluant les doctorants tirait deux conclusions majeures[2]. Premièrement, être non-permanent dans l'ESR était encore plus difficile que d'être en CDD dans le secteur privé, le droit du travail appliqué dans l'ESR étant moins protecteur. Deuxièmement, pour maintenir une norme d'emploi permanent, nécessaire au travail scientifique sur le long terme, il fallait enrayer l'augmentation de l'emploi non-permanent par la création d'emplois titulaires en nombre suffisants.

La loi Sauvadet[3] de 2012 (qui fait suite à la loi 84-16 du 11 janvier 1984[4]) a été précisément promulguée, puis prolongée, pour faciliter "l'accès à l'emploi titulaire et [contribuer] à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations". Elle s'appliquait initialement aux techniciens et administratifs jusqu'au niveau des ingénieurs d'études, puis à certains ingénieurs de recherche. Les conséquences de l'application de cette loi à l'ESR ne font pas consensus. Elle a permis de stabiliser plusieurs milliers de personnels techniques et administratifs non-permanents de l'ESR principalement dans les universités. Ainsi en septembre 2016, le ministère faisait état de la titularisation de 5704 personnels (68% des éligibles), majoritairement de catégorie C, auxquels s'ajoutaient en octobre 2014 3363 CDIsations[5]. Mais elle est aussi accusée, du fait de conditions d'applications opaques et discutables, d'avoir empêché le renouvellement de nombreux contrats, notamment dans les EPST. La titularisation n'est par ailleurs pas le seul problème auquel sont confrontés les non-permanents. En janvier 2015, les vacataires d'enseignement de l'université « Lyon 2 » ont ainsi mené une grève pour demander le paiement d'heures de cours dispensées cinq à six mois plus tôt[6].

Entre les 6 octobre et 31 décembre 2015 Sciences en Marche a donc proposé aux non-permanents de l'ESR de décrire leur situation professionnelle et son impact sur leur vie privée, via une enquête en ligne. Une des sections portait sur les conditions d'application de la loi Sauvadet.

5686 réponses complètes ont été collectées dont près de 80% des réponses la première semaine. Cette affluence de réponses suggère que les conditions d'emploi des non-permanents dans l'ESR restent préoccupantes. Parmi les répondants aux questionnaires, 3179 ont laissé des commentaires. 2511 répondants ont été recontactés début 2017 pour affiner certains points (885 réponses collectées en 2017).

Nous remercions les répondants pour leur investissement et leur réactivité. Nous espérons que l'analyse de l'ensemble des réponses présentée dans ce rapport contribuera à mieux comprendre et à résorber la précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche.

[1] http://precairesesr.fr/en-finir-avec-la-precarite-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-esr/

[2] Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique http://www.precarite-esr.org/IMG/pdf/Rapportfinal-LaprecaritedanslESRP_9fevrier.pdf

[3] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865&categorieLien=id

[4] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000501099&categorieLien=cid (articles 6, 6bis, 6ter).

[5] https://uffa.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2014-11/fpe_-_bilan_etape_-_sauvadetv2-17.11.14.pdf ; https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Seminaire_DRH_29sept2016/02_ServiceC_%20RIFSEEP_PPCR_Loi%20Sauvadet.pdf

[6] http://abonnes.lemonde.fr/campus/article/2015/02/26/la-longue-crise-a-lyon-2-illustre-le-malaise-des-etudiants-vacataires_4583472_4401467.html

2. Qui sont les non-permanents de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche?

La Marche pour les Sciences du 22 avril 2017 défendait l'indépendance des sciences. Rappelons que la France a renforcé cette indépendance lors de la création des Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique, (EPST, Loi n° 82-610 du 15 juillet 1982) dotés d'une autonomie administrative et financière, et dont le personnel a le statut général de fonctionnaire. Or si les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche restent aujourd'hui majoritairement des fonctionnaires titulaires, la proportion de personnels non-titulaires est devenue importante.

Au sein des EPST (dont le CNRS et la majorité des organismes de recherche font partie) les non-permanents forment 26,6% des 57000 personnels (dont 30% des 24000 chercheurs)[7]. Cette catégorie de personnels a fortement augmenté depuis une quinzaine d'années. Ainsi, le CNRS employait en 2004[8] 26457 agents permanents (ETPT), et 3435 non-permanents ETPT (hors 1347 doctorants) dont un peu moins de 2000 post-doctorants. En 2015[9], 24 069 permanents (ETPT) et 5512 non-permanents ETPT (hors 1763 doctorants), dont 2459 post-doctorants, 2570 Ingénieurs et 482 Techniciens, des personnels majoritairement de très haut niveau de formation. L'augmentation des personnels non-titulaires est donc couplée à une diminution du nombre de titulaires.

La situation est encore pire dans l'Enseignement Supérieur (ES), 35,2% des 179000 personnels ETPT sont contractuels (dont 30% des 96000 personnels enseignants ETPT)[10]. À ces personnels non-permanents s'ajoutent 130000 chargés d'enseignement vacataires (dont 92% enseignent moins d'un quart temps, soit 96 heures équivalent TD)[11]. Cet emploi massif de personnels contractuels ou vacataires dans l'ES rappelle les modèles américain mais surtout britannique : les contrats CDD ou "atypiques" dans certaines des plus prestigieuses, et onéreuses, universités britanniques atteignent 70% du personnel[12]!

La situation professionnelle des salariés en France est marquée dans à peu près tous les secteurs par un recours croissant aux contrats à durée déterminée. Les chiffres de l'ESR sont pourtant très nettement supérieurs aux 12% de non-titulaires dans l'ensemble de la fonction publique, et aux 13% de salariés hors CDI dans le secteur privé[13].

Le recours dans l'ESR à une proportion de personnels non-permanents très supérieure à la moyenne nationale pourrait résulter de plusieurs facteurs convergents:

- La diminution du nombre de postes ouverts aux concours dans les organismes de recherche, qui retarde l'entrée dans les corps de chercheurs (âge moyen de recrutement des CR2 : 34,3 ans à l'INSERM et 32,1 ans au CNRS en 2014, contre 32,4 ans à l'INSERM et 29,9 ans au CNRS en 2006 et 2005) et crée un déficit de personnels ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) dans les laboratoires.
- L'augmentation des effectifs étudiants sans augmentation parallèle du nombre d'emplois titulaires dans les universités (age moyen de recrutement des maitres de conférence en 2014[14] : 33 ans) a conduit celles-ci à s'appuyer de manière croissante sur des contractuels pour l'enseignement et les fonctions ITA.
- La multiplication des financements sur appels à projets, qui apportent conjointement crédits de fonctionnement et salaires contractuels, a contribué à l'augmentation du nombre de personnels en CDD de niveau post-doctoral ou ITAs.
- La faible reconnaissance, et la mauvaise connaissance, des formations par la recherche par les recruteurs du secteur privé, qui limitent les recrutements issus de la recherche académique dans les entreprises (seuls environ 12% des chercheurs du secteur privés sont détenteurs d'un doctorat; contre 54% d'un diplôme d'ingénieur).
- Les faibles débouchés de certains domaines scientifiques, notamment les sciences de la vie (20% des doctorats délivrés chaque année), dans la recherche privée (en 2013, les sciences biologiques, médicales et agricoles ne représentaient que 10% des chercheurs en entreprise, contre 63% pour les sciences de l'ingénieur[15]).

[7] Bilan Social du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche 2) Esr p. 17
[8] Bilan Social du CNRS 2004 https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/publi/bilan-social/pdf/bilan-social-2004.pdf
[9] Bilan Social du CNRS 2015 http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/pdf/BSP-2015.pdf
[10] Bilan Social du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche 2) Esr p. 16
[11] Bilan Social du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche 2) Esr p. 16
[12] https://www.theguardian.com/uk-news/2016/nov/16/universities-accused-of-importing-sports-direct-model-for-lecturers-pay
[13] Une photographie du marché du travail en 2014 https://www.insee.fr/fr/statistiques/1560271#documentation
[14] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/09/8/Origine2014_FINAL2_395098.pdf
[15] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2016/92/2/NI_16.05_-_Chercheurs_en_entreprise_en_2013_613922.pdf

3. Caractéristiques principales des répondants

3. Caractéristiques des répondants à l'enquête : Synthèse

Les domiciles des 5614 répondants à l'enquête couvrent **presque tous les départements français de la métropole et d'outre-mer**, les plus grands nombres de réponses provenant des grands pôles universitaires, à l'exception de Lille. Près de 10% des répondants vivent à l'étranger, principalement des post-doctorants (Figure 3.1) et 8% des répondants sont de nationalités étrangères.

74% des répondants sont non-permanents (CDD, vacataires, chômeurs, en fin de droit) (Figure 3.2), des plus nombreux aux moins nombreux : les post-doctorants (22%), ingénieurs (21%), chômeurs (9%), doctorants (9%), vacataires (4%), ATER (4%), techniciens (2%), administratifs (2%).

16% des répondants, majoritairement des docteurs, sont permanents (titulaires ou CDI dans l'ESR ou le secteur privé). Ces répondants permanents ont servi de population de référence pour la comparaison de certaines situations : familiale, déplacement géographique, périodes de chômage, nombre de concours passés...

Les répondants ont un niveau de qualification très élevé (Figure 3.3): 92% des répondants sont diplômés d'un master, 57% d'un doctorat (contre 34% diplomés d'un doctorat lors de l'enquête 2009).

Ce sont majoritairement des professionnels expérimentés : la moitié des répondants en CDD diplômés d'un doctorat ou d'un master ont une expérience professionnelle d'au moins 4 ans après l'obtention de leur dernier diplôme (Figure 3.3). L'emploi contractuel n'est donc pas une phase transitoire courte dans les carrières de l'ESR.

La majorité des répondants ont entre 21 et 40 ans (Figure 3.4). Les répondants les plus âgés sont les titulaires (âge moyen 37,6 ans), suivis par les chômeurs et fin de droit, ATER et vacataires et les post-doctorants (âge moyen autour de 32 ans). Comparé à l'enquête 2009, on constate un rajeunissement relatif des répondants ITAs et post-doctorants (Figure 3.5). L'interprétation de cette différence est délicate. Elle pourrait combiner une inquiétude accrue des plus jeunes pour leur avenir, qui les a incités à davantage répondre à l'enquête en 2015, et une sortie plus rapide du système ESR des plus âgés, du fait des conditions d'application de la loi Sauvadet. Notre enquête ne permet pas de distinguer entre ces deux explications.

Les **Sciences de la Vie et de la Santé sont fortement surreprésentées dans l'enquête 2015 avec 58% des répondants (contre 32% en 2009) (Figure 3.6)**. Ce biais pourrait refléter une visibilité accrue de Sciences en Marche chez les biologistes ou une augmentation particulièrement importante les dernières années de l'emploi contractuel dans cette discipline, sans augmentation des faibles débouchés dans les secteurs hors recherche publique, en particulier la R&D privée. Ainsi le chômage 3 à 5 ans après la thèse des docteurs en Sciences de la Vie et SHS (soutenance en 2010) est nettement plus élevé que dans les autres disciplines[16]. À noter que le profil des contractuels dépend fortement de la discipline considérée (Figure 3.7).

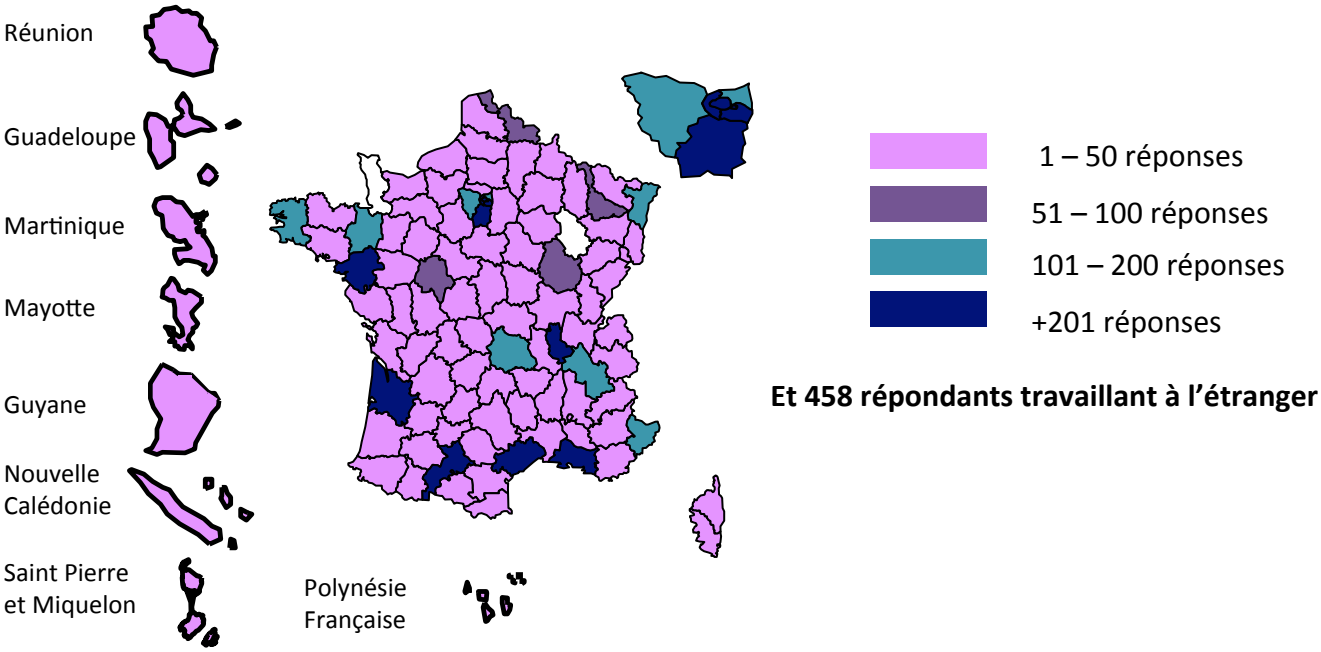
60% des répondants sont des femmes (Figures 3.8), comme dans l'enquête 2009 et comme dans les personnels d'un organisme comme le CNRS[17]. La surreprésentation féminine est particulièrement forte en SHS, sciences de la vie et dans les carrières administratives (Figure 3.8). Les pourcentages les plus élevés de femmes se retrouvent parmi les ATER et vacataires (catégories ayant une forte dominance disciplinaire SHS), les ITAs et les CDI du secteur privé (Figure 3.9).

La contractualisation a un impact important sur la vie familiale et la parentalité. Seuls 40% des répondants de la tranche d'âge 31-40 ans ayant un emploi non permanent ont un enfant contre 60% pour les répondants ayant un emploi permanent (CDI ou titulaire de la fonction publique, Figure 3.10). L'attractivité des carrières scientifiques peut-elle être assurée, s'il faut choisir entre activité professionnelle et vie familiale ?

[16] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Emploi_scientifique/66/6/Etat_de_l_emploi_scientifique_-2016_625666.pdf, pp. 58-64

[17] Bilan social 2015 ; http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/

3. Caractéristiques des répondants: géographie, âge, statut



Et 458 répondants travaillant à l'étranger

Figure 3.1 : Répartition géographique des répondants

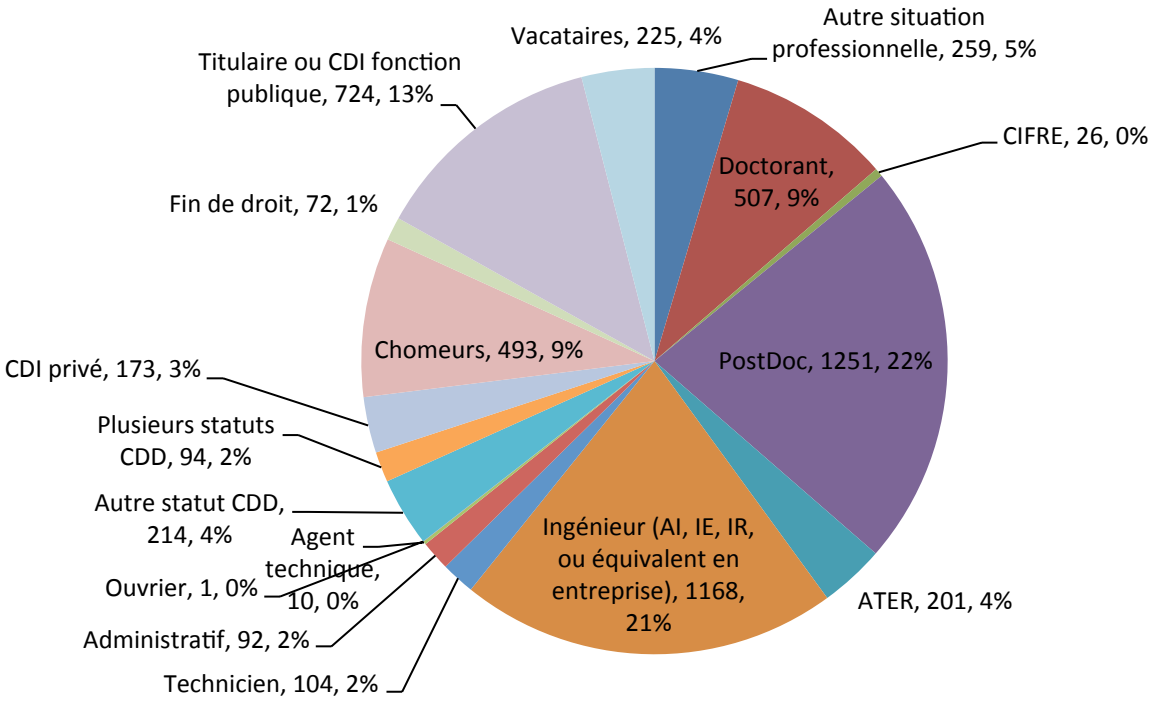


Figure 3.2 : Situation professionnelle des répondants (Statut, nombre de répondants, pourcentage)

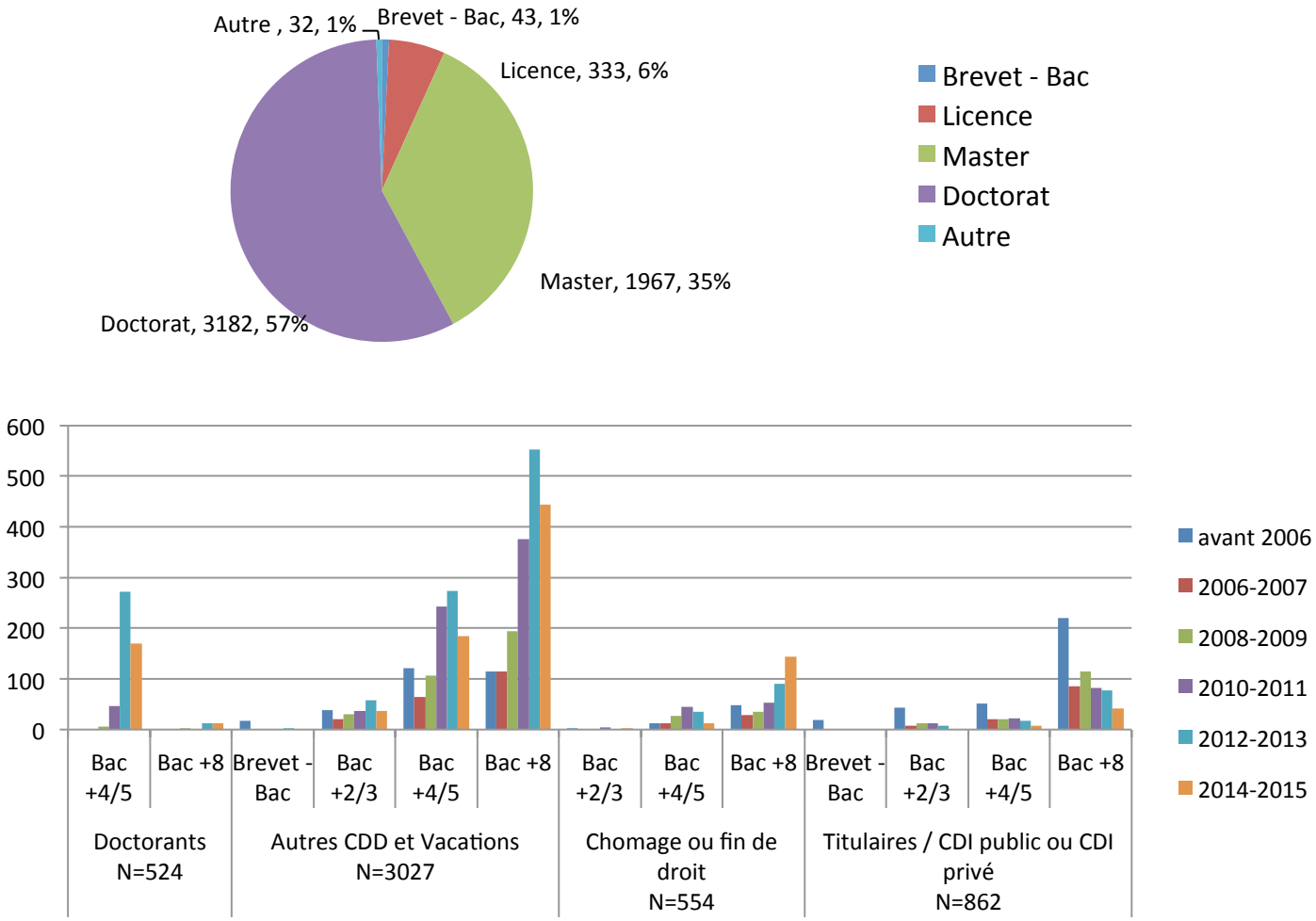


Figure 3.3 : Niveau du dernier diplôme obtenu et année d'obtention

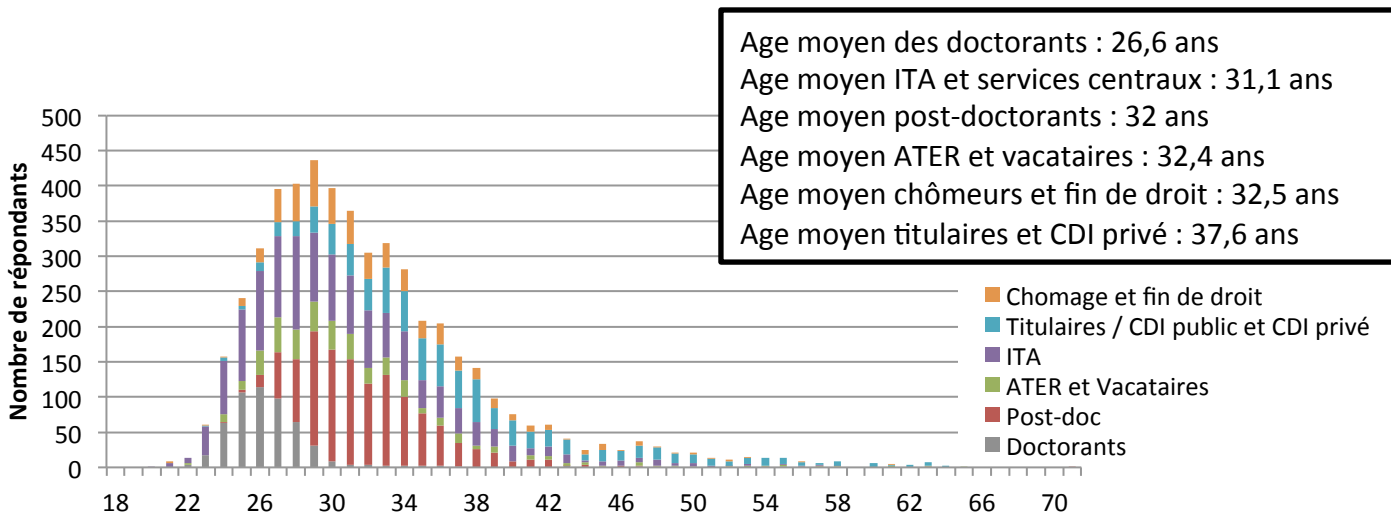


Figure 3.4 : Nombre de répondants selon leurs âges et leurs statuts dans l'ESR

3. Caractéristiques des répondants à l'enquête 2015: géographie, âge, statut

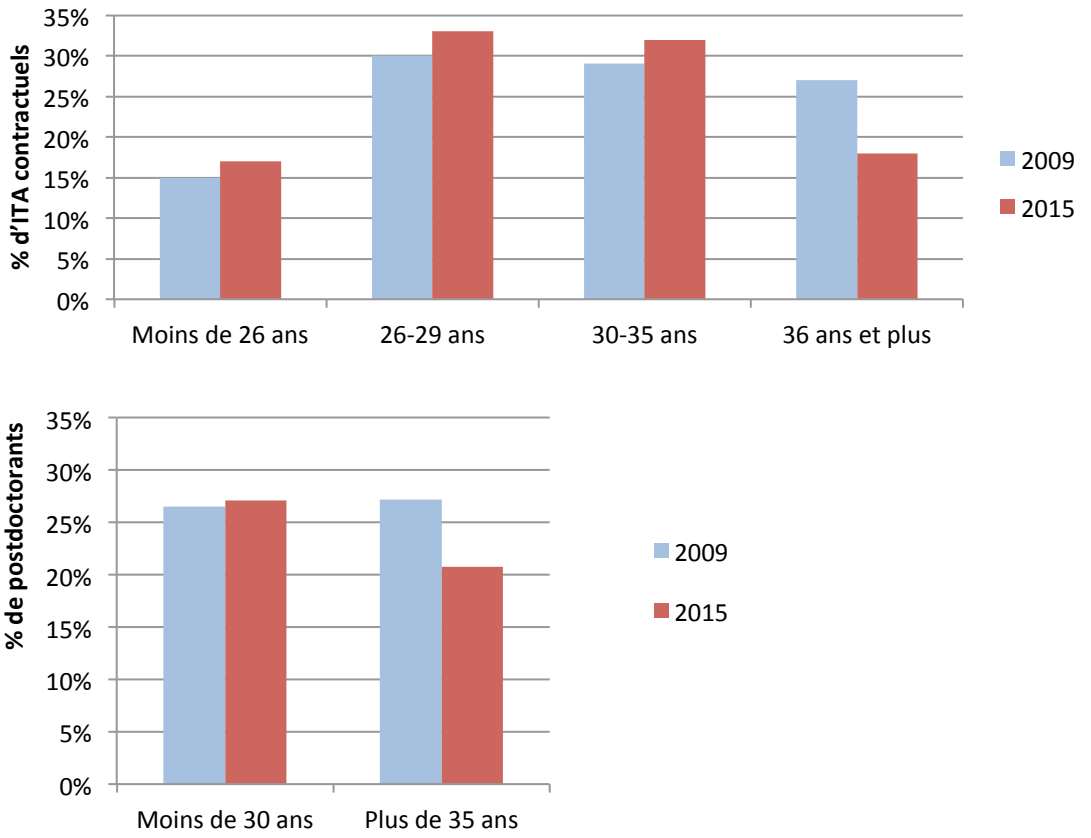
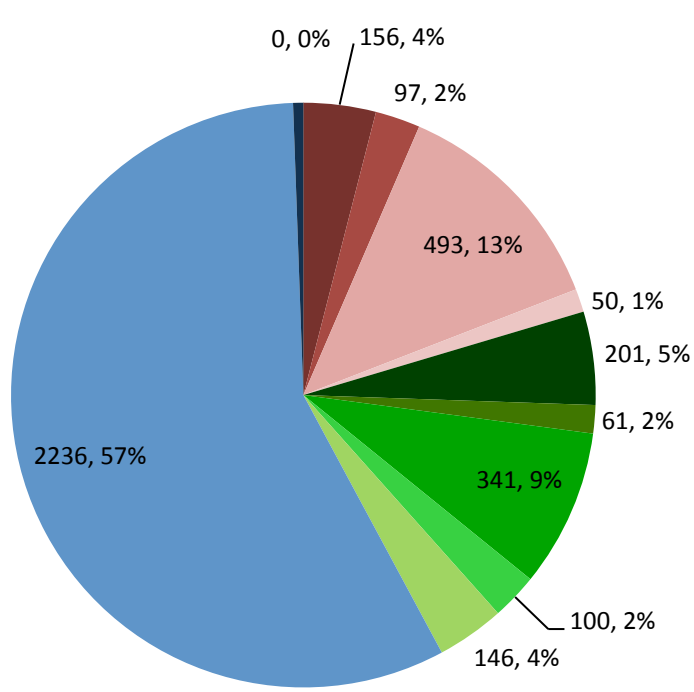


Figure 3.5 : Comparatifs des âges ITA contractuels et Postdocs enquêtes 2009 et 2015



22% des répondants (1043) sont pluridisciplinaires
78% des répondants (3705) sont monodisciplinaires

SHS	Droit, économie et gestion Littératures et langues Sciences humaines et arts Education, communication, sports	**20%**
MITT	Mathématiques, informatique Physique Sciences de l'Univers Ingénierie et systèmes Chimie	**22%**
Vie et santé	Biologie, Physiologie, Ecologie, Agronomie Pharmacie	**58%**
175 administratifs ou services centraux		

Figure 3.6 : Disciplines et groupes disciplinaires des répondants (Nombre, pourcentage)

3. Caractéristiques des répondants à l'enquête: discipline et niveau d'étude

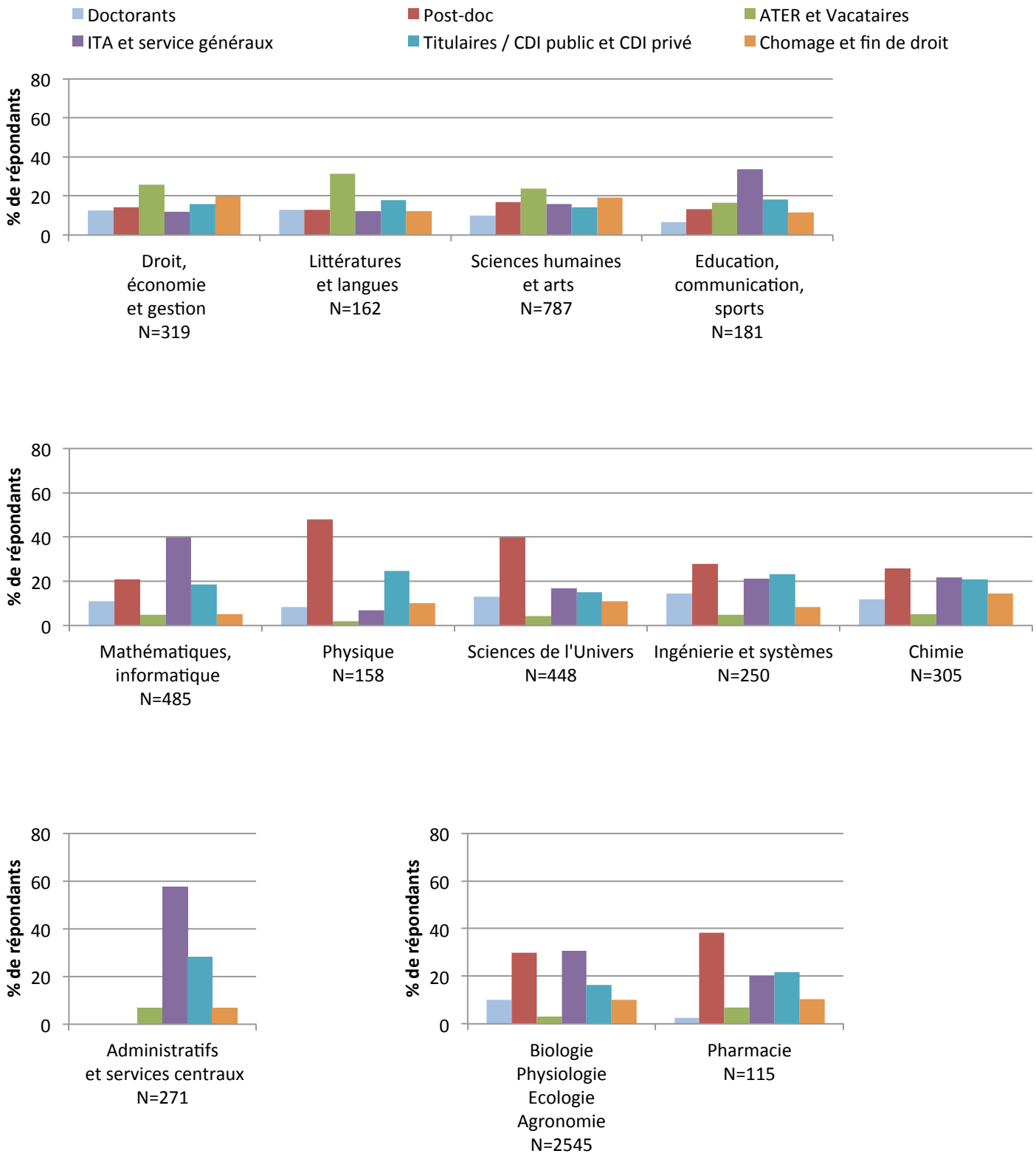


Figure 3.7 : Catégories professionnelles des répondants selon leur discipline

3. Caractéristiques des répondants à l'enquête 2015: sexe et parentalité

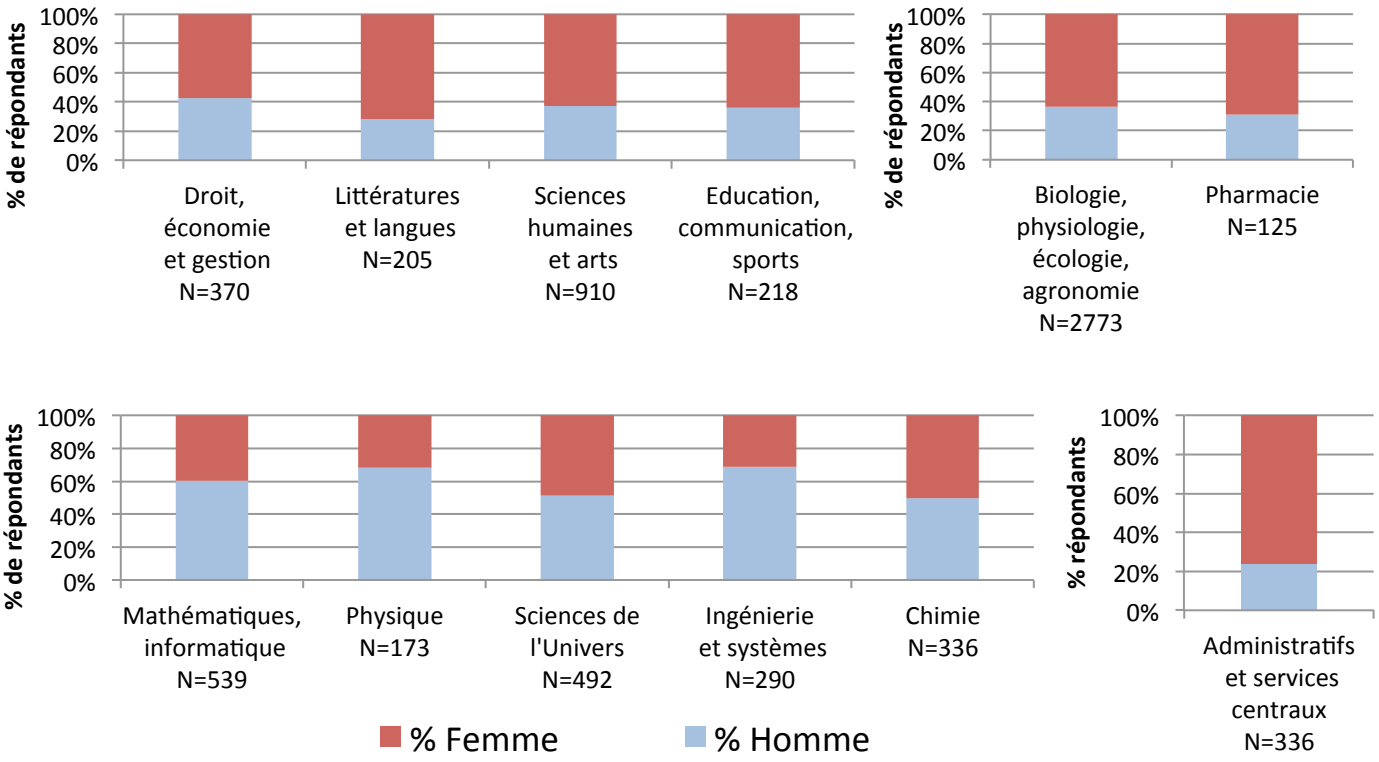


Figure 3.8 : Répartition Homme / Femme par disciplines au moment de l'enquête

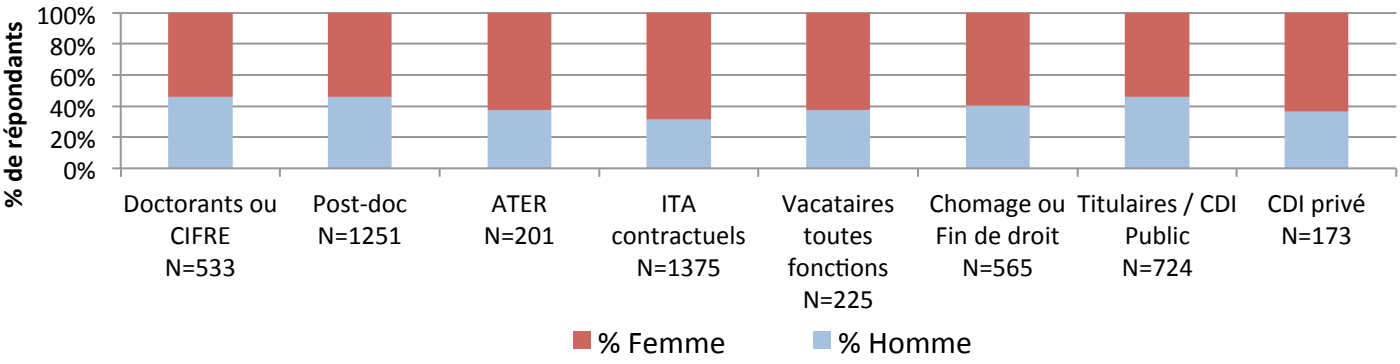


Figure 3.9 : Répartition Homme / Femme par statut au moment de l'enquête

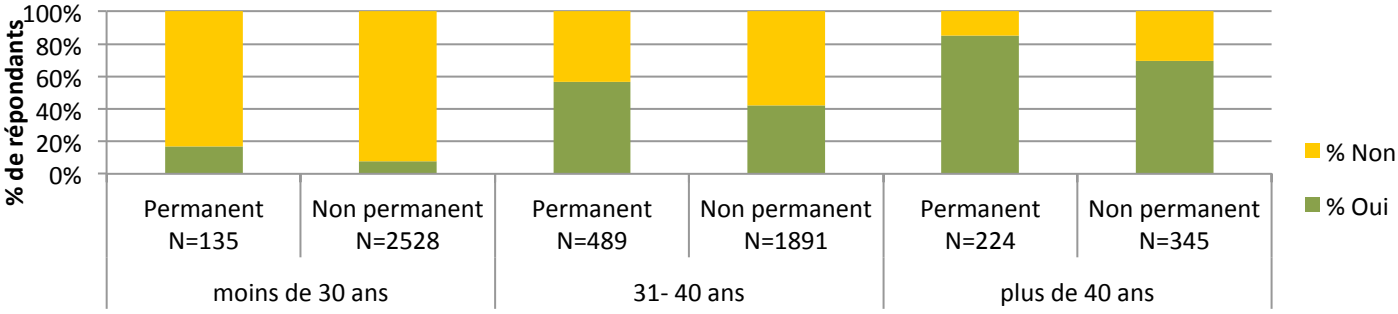


Figure 3.10 : Avez-vous des enfants ? Etude selon la tranche d'âge et le type de contrat (permanent/non permanent) des répondants

4. Niveau d’expérience des répondants

4. Niveau d'expérience des répondants : synthèse

Les personnels non-permanents sont expérimentés. Les trois quarts des répondants en CDD ont plus d'un an d'ancienneté dans l'ESR en France, hors années de thèse pour les docteurs (Figure 4.1). Plus d'un quart ont dépassé les 4 années d'expérience dans l'ESR en France (Figure 4.1).

Les jeunes chercheurs n'hésitent plus à aller à l'étranger pour acquérir une expérience internationale : 50% des Bac+8 ont une expérience internationale, un peu plus que les titulaires interrogés (Figure 4.2). Les docteurs au chômage sont près de deux fois moins nombreux à avoir quitté la France pendant au moins 12 mois, 30% d'entre eux ayant une expérience à l'international. On note de nettes différences disciplinaires dans l'expérience dans l'ESR à l'étranger. Les post-doctorants des sciences de l'univers, des sciences de la vie et de physique sont près de 40% à avoir travaillé plus de 12 mois à l'étranger dans l'ESR (Figure 4.3).

Le cloisonnement entre les secteurs publics et privés augmente avec le niveau du diplôme.
À l'exception des contrats liés aux doctorats CIFRE, l'expérience dans le secteur privé décroit avec le niveau de qualification, les docteurs ayant le moins d'expérience (Figure 4.4 et 4.5).

Les docteurs non-permanents ont un niveau de satisfaction professionnelle inférieur à leurs collègues permanents (dans le public ou le privé) (Figure 4.6). Ils sont moins nombreux à estimer qu'on leur donne des responsabilités dans leur travail (50% contre 65%), du management à faire (30% contre 50%), ou un salaire à la hauteur de leur travail (25% contre 40%). Dans l'enquête, les commentaires les plus positifs ont été écrits par les personnels travaillant dans le privé.

L'expérience d'enseignement des doctorants et post-doctorants est souvent limitée. Seuls les doctorants, ATER, vacataires et titulaires interrogés ont pour plus de 30% d'entre eux enseigné plus de 50h l'année 2014-2015 (Figure 4.7). Seuls 20% des doctorants et des post-doctorants ont enseigné dans l'année 2014-2015. 10% des ingénieurs en CDD ont également enseigné (moins de 50h) dans l'année 2014-2015. Cette absence d'expérience d'enseignement peut être un handicap pour les post-doctorants souhaitant présenter des concours d'enseignants-chercheurs, des postes universitaires qui, dans la pénurie générale du secteur de l'ESR, restent cependant deux fois plus nombreux que les postes ouverts aux concours de chercheurs.

4. Niveau d'expérience des répondants: durée d'expérience professionnelle dans le monde académique en France et à l'étranger.

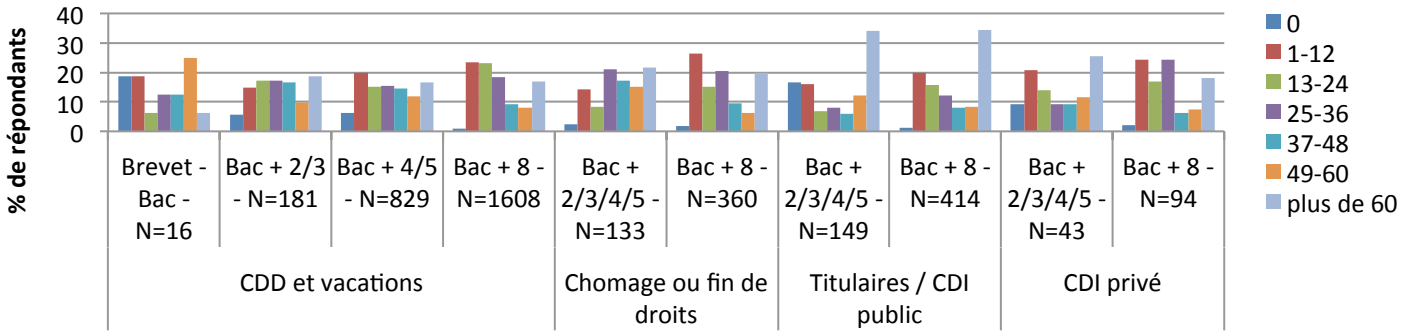


Figure 4.1 : Nombre de mois d'expérience dans l'ESR en France (hors années de thèse) des répondants par situation professionnelle au moment de l'enquête et du niveau d'études

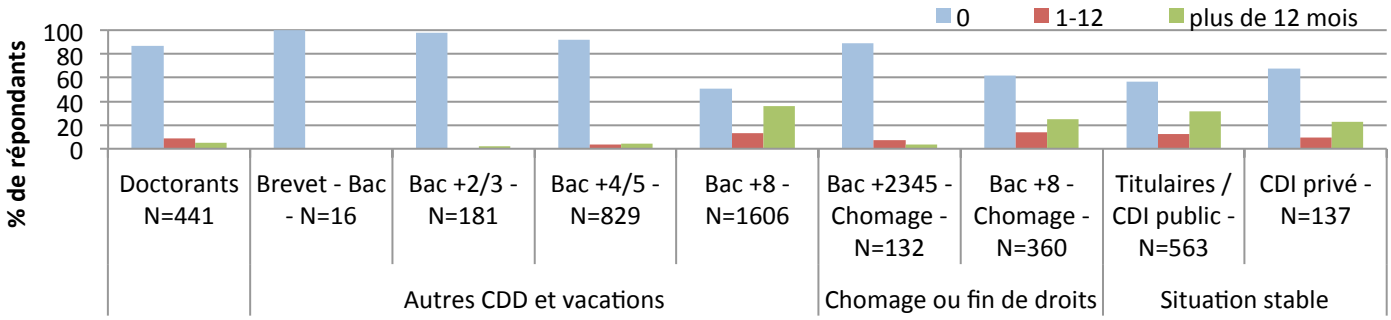


Figure 4.2 : Nombre de mois d'expérience dans l'ESR à l'étranger des répondants par situation professionnelle au moment de l'enquête et niveau d'études

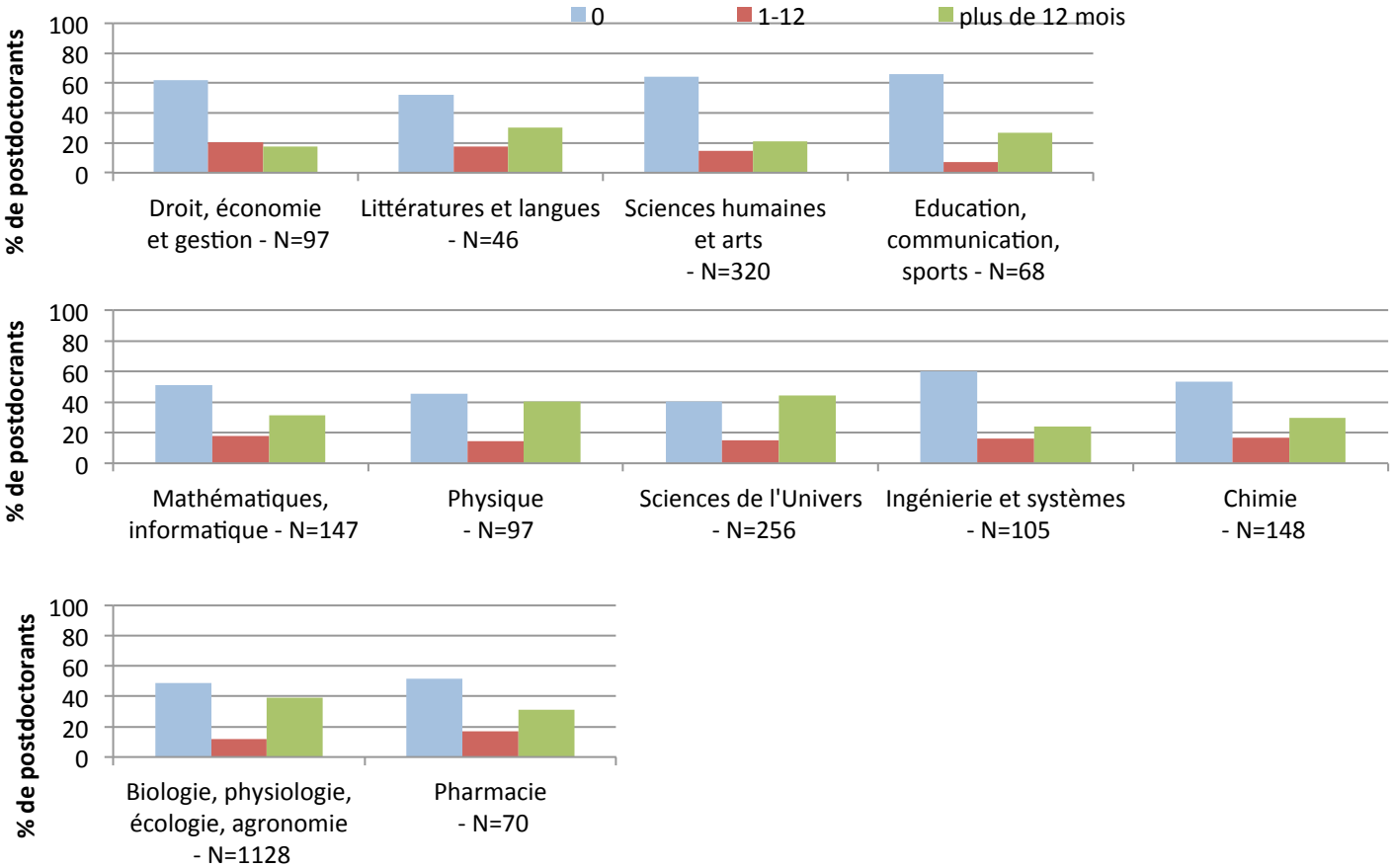


Figure 4.3 : Nombre de mois d'expérience dans l'ESR à l'étranger des post-doctorants par discipline

4. Niveau d'expérience des répondants: durée d'expérience professionnelle en France et à l'étranger.

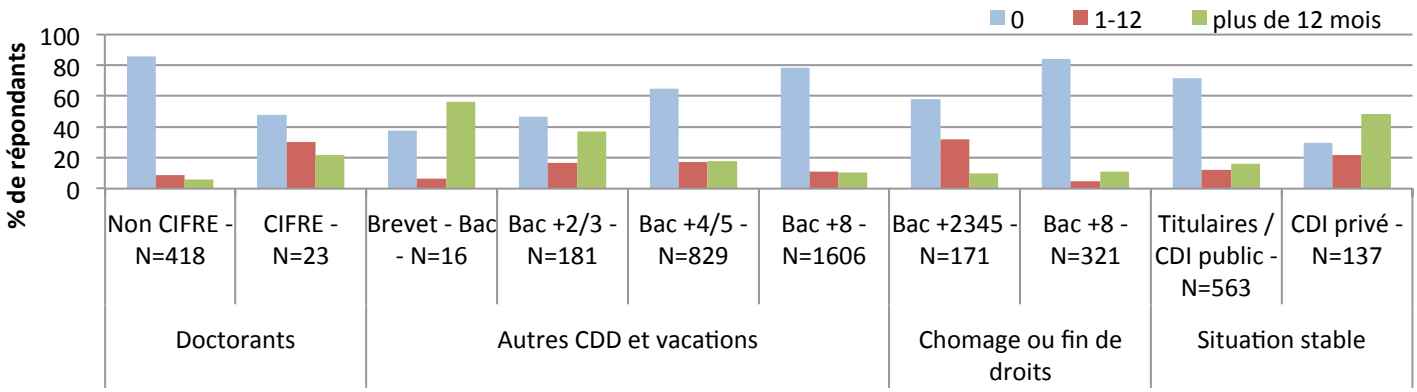


Figure 4.4 : Nombre de mois d'expérience des répondants dans le secteur privé (hors doctorat) en fonction de la situation professionnelle au moment de l'enquête et du niveau d'études

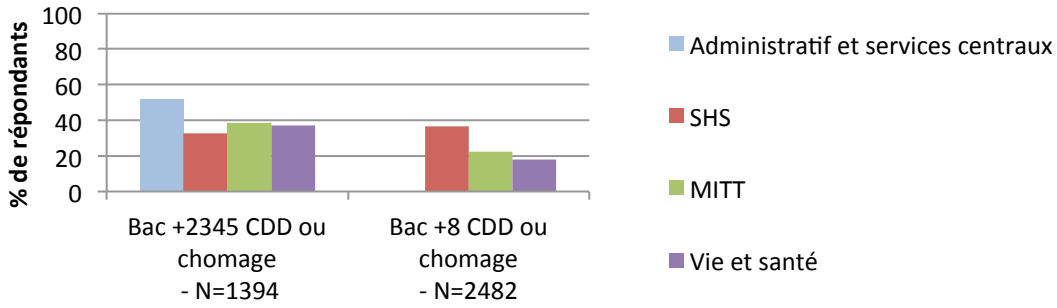


Figure 4.5 : Répondants ayant une expérience dans le secteur privé en fonction de la situation professionnelle au moment de l'enquête, du niveau d'études et du domaine disciplinaire

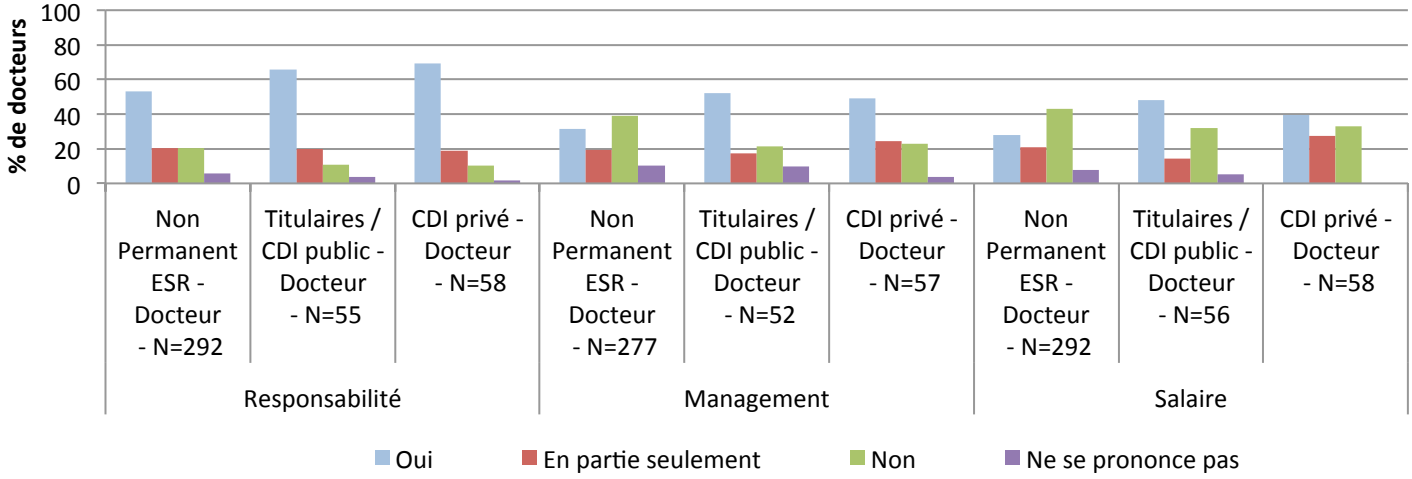


Figure 4.6: Votre doctorat est il suffisamment reconnu ?

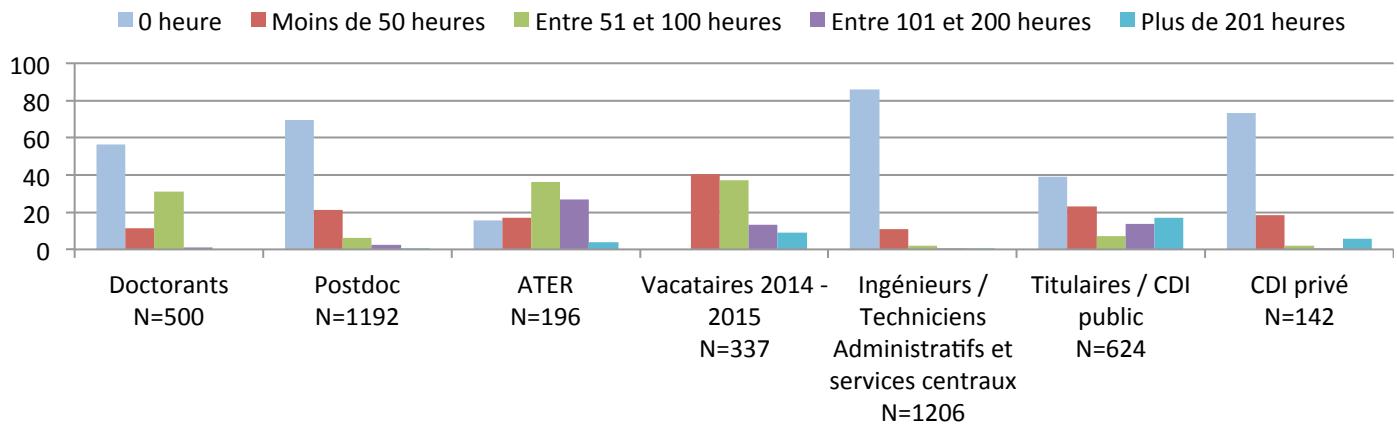


Figure 4.7 : Nombre d'heures enseignées entre Sept 2014 et Sept 2015 et selon le statut au moment de l'enquête

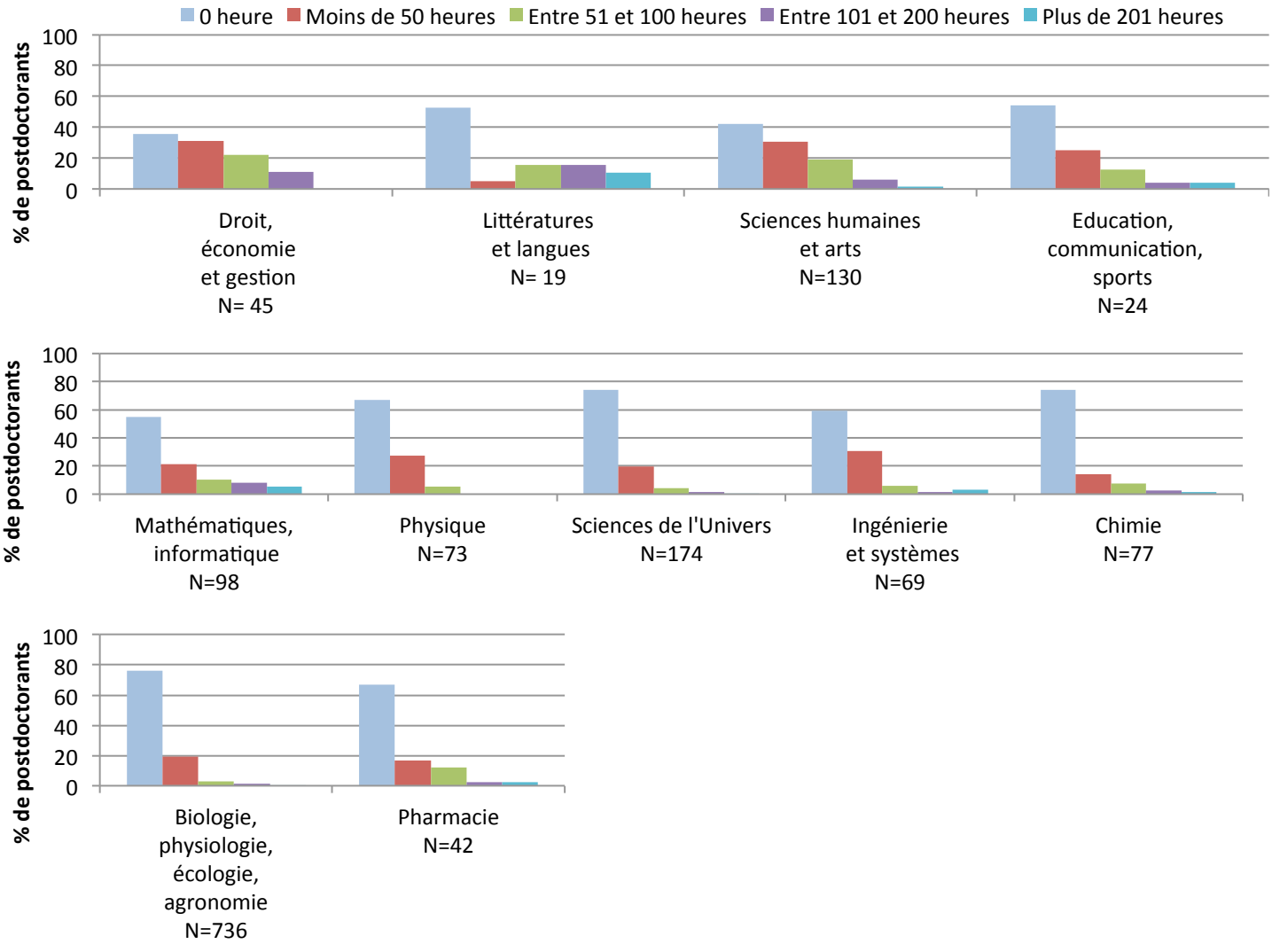


Figure 4.8 : Nombre d'heures enseignées par les postdoctorants entre Sept 2014 et Sept 2015 en fonction de la discipline

LE CDI DANS LE PRIVÉ : pour beaucoup, meilleure reconnaissance, meilleures conditions de travail

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 30 ans en CDI privé *« Je suis aujourd'hui bien plus heureuse et bien mieux considérée au sein de mon entreprise que lors de ma thèse. J'ai l'impression d'être jugée à ma juste valeur, je suis payée correctement pour les tâches qui me sont confiées et les horaires que j'exécute, le droit au repos (vacances, week-end) est respecté. J'ai l'impression que dans la recherche nous sommes traités comme du bétail, des pions déplaçables et corvéables à merci. Dans mon emploi actuel je visite les laboratoires de recherche et tous les jours je rencontre des personnels (INRA, INSERM, CNRS) en situation de précarité. Parmi les pires cas, ceux qui arrivent au bout de 6 années de contrats dans un de ces organismes et ne savent pas ce qu'ils vont bien pouvoir faire après (Assistant ingénieur, ingénieur pour la plupart). Les projets sont à visée courte (2 ans max et donc les postes ne sont pas pérennisés). J'ai quitté la recherche car cette précarité m'a fait fuir. Si on m'avait assuré un emploi stable (à la sortie de ma thèse ou même après disons 3/4 ans de post doc) j'aurais probablement continué dans cette voie passionnante. Place : conditions de travail dans le public mauvaises, reconnaissance des compétences, bonnes conditions de travail dans le privé, bonne reconnaissance de la personne, salaire, épanouissement, respect temps de travail, regret de ne pas avoir pu continuer. »*

Commentaire d'une ingénieure des grandes écoles en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 29 ans en CDI privé *« Suite à deux contrats consécutifs dans des laboratoires académiques (INSERM et INRA/EPHE) sur cinq ans, j'ai dû faire face à la fameuse loi Sauvadet qui m'a valu 2 mois de chômage. Heureusement j'ai eu la chance d'être recrutée dans une startup. Rien de comparable avec le secteur public : - les salaires sont plus élevés ; - les horaires sont aussi plus soutenus ; - Évolution de carrière existant dans le privé ce qui n'est clairement pas le cas dans le public ; - Reconnaissance du travail effectué avec des primes et des responsabilités en plus ; - Dynamisme dans les projets avec des personnes motivées. Les laboratoires publics sont en train de couler! Ils forment les gens pendant plusieurs années et derrière ils n'offrent aucune possibilité d'embauche (Loi Sauvadet qui pousse dehors les gens qualifiés en CDD et quasiment aucuns postes ouvert à concours...) »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 33 ans en CDI privé *« Beaucoup d'appréhension de changer de métier quand on est passionné(e) par la recherche. Malheureusement, vu les débouchés mais aussi la politique conduite lors des recrutements, j'ai décidé de sauter dans le vide sans filet de secours. Finalement, je me rends compte que c'est tout à fait faisable. Mon expérience professionnelle de jeune chercheur m'a beaucoup aidé. Je suis capable de gérer plusieurs projets à la fois, de prendre des initiatives, de proposer des stratégies. Le rythme de travail est loin d'être aussi dur que celui d'un chercheur. Donc, c'est relativement simple. Le chercheur est capable de s'adapter au monde du privé assez rapidement, d'apprendre les rouages du Métier et de proposer rapidement de nouvelles perspectives. »*

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 30 ans en CDI privé *« Mon mouvement vers le secteur privé est sans doute le meilleur choix que j'ai eu à effectuer il y a cela 5 ans. Pourtant pourvu d'un bon dossier (environ 40 publications de haut niveau à ce jour), les conditions de travail qui m'étaient proposées pour un éventuel retour dans le secteur académique en France étaient telles (format du concours, rémunération, état du financement des laboratoires, parc immobilier - à quelques exceptions près, cela concerne tout l'ESR français) qu'il aurait vraiment fallu que je sois totalement masochiste pour chercher à l'intégrer. Cela est d'autant plus vrai que j'ai travaillé dans le secteur académique à l'étranger (Pays-Bas) pendant 8 ans, et que j'ai pu constater à quel point l'investissement public y est souvent d'un autre niveau. Le décalage au retour en France est frappant et assez violent, en fait... A noter que cela commence dès le niveau doctoral, avec des salaires décents et une intégration professionnelle de nos plus jeunes collègues. »*

Commentaire d'une ingénieure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 38 ans en CDI privé *« Les conditions de travail dans le privé me conviennent mieux : - reconnaissance des compétences : on apporte quelque chose d'unique qui est apprécié - reconnaissance de la personne : plus l'impression d'être une pion sur un échiquier - implication identique de l'ensemble des collaborateurs pour faire tourner la boite - meilleur salaire - nombreux avantages en nature - accès direct d'un poste à responsabilité sans avoir à grimper des échelons et passer des concours - les conditions de travail et le salaire sont négociables si les compétences et les capacités sont au rendez-vous - moyens mis à disposition pour travailler - autonomie dans la prise de décision - simplification de l'administratif - culture d'entreprise. Conclusion: impression d'avoir perdu du temps à poursuivre un avenir illusoire. Une de mes collègues actuelle a 4 ans de moins que moi, bosse depuis 6 ans dans la boite et a été recruté en CDI après l'obtention de son diplôme. Elle a actuellement une meilleure place que moi pour un niveau d'étude moindre. Sur toutes mes relations universitaires, 3 sont encore dans le public: 1 en France (encore en CDD!), 2 autres à l'étranger. Les autres se sont tous réorientés et moi j'ai rejoint la recherche privée. »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 37 ans en CDI privé *« J'ai de très bonnes conditions de travail dans le privé. Des remerciements, une reconnaissance, un soutien, que je n'avais pas vraiment pendant mon post-doctorat. Mon travail actuel est épanouissant et me permet d'utiliser des méthodes*

précises pour faire de l'enseignement. Tout est bien organisé. Les objectifs sont clairs et les moyens sont importants. Je ne fais plus de recherche du tout. Plus que de l'enseignement. Après 3 mois au sein de mon entreprise, j'ai déjà autant de responsabilités que si j'étais MCU depuis plusieurs années. On me fait confiance. Mes possibilités d'évolution sont sans comparaison avec ce que j'aurai pu avoir dans le public. L'autre différence importante est qu'au sein de mon entreprise, on me pousse, on me motive pour que je me dépasse, contrairement à ce que j'ai pu vivre au cours de mes différentes expériences en recherche publique, surtout la dernière. Aujourd'hui je ne regrette pas mon choix d'être partie dans le privé. A mon sens, la recherche publique est actuellement tirée vers le bas et laisse peu d'opportunités aux personnes qui ont envie de se surpasser et de faire simplement leur travail, ce pour quoi elles ont été formées. Les financements sont de plus en plus difficiles à obtenir, les postes sont rares, et la polyvalence des postes, qui pourrait être un atout, est de plus en plus difficile à gérer. Je suis fière et heureuse d'avoir suivi mes études dans une université française, avec l'aide de l'état. Mais au final, le système a tout fait pour me pousser dehors et faire en sorte que l'argent et le temps investi dans ma formation profite à d'autres. Je trouve ça bien dommage. Mais encore une fois, aujourd'hui, je ne regrette rien. »

Commentaire d'une diplômée de master en Sciences humaines et art, 33 ans, vacataire *« Une reconnaissance plus grande de mes compétences dans le secteur privé. A la fac un doctorant ou un jeune docteur est encore un peu "le petit dernier", dans le privé c'est un salarié auquel on reconnaît des compétences même s'il lui en reste encore à acquérir. Sentiment de sécurité dans l'emploi et donc plus de confiance en l'avenir (toujours secteur privé dans mon cas). Une entreprise ne prend pas le temps (et donc l'argent) de former un salarié pour ne pas exploiter ces compétences dans la durée. La vacation est un système destructeur sur le long terme, même s'il participe de nourrir le corps et le parcours des doctorants le temps de boucler l'écriture. Ensuite, la vacation subie donne le sentiment d'être interchangeable et ne laisse que rarement la possibilité de s'investir pleinement dans son travail et de bien le faire puisqu'il faut continuer à chercher un autre en même temps. Moins d'isolement à travailler dans une équipe de travail que dans une équipe de recherche où, malgré toutes les bonnes volontés, les aspirations comme les évaluations ne s'envisagent qu'au seul niveau individuel (carrière, salaire, etc.). Difficile de faire groupe quand tout vous oblige/pousse à jouer en solo. »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 28 ans, CDI privé *« Secteur privé = respect des temps de travail, respect des compétences, reconnaissances des qualités humaines, valorisation des employés, responsabilités, salaire en conséquence. Je suis responsable de la filière santé pour une société qui lève des fonds pour des start-ups. Mon parcours doctoral est reconnu et mis à l'honneur tous les jours. Je suis la référente et experte santé. Une reconnaissance que je n'aurai jamais pu obtenir dans le public ou mes compétences auraient été remises en question quotidiennement au bénéfice d'un DR ou CR qui se serait ensuite attribué l'ensemble de mon travail. J'ai cependant dû reprendre mes études après mon doctorat pour trouver cet emploi et m'endetter de 20k€. Aucun regret. Aucun regret non plus d'avoir réalisé mon doctorat sans lequel je n'aurai pas ce job aujourd'hui. Cependant le regret de ne pas avoir pu continuer dans la recherche publique en France si je souhaitais pouvoir mener une vie en continu et non sur les pointillés de CDD et sur le carreau à 35 ans. »*

Commentaire d'une docteure Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 32 ans CDI Privé associatif *« Je suis actuellement dans le secteur privé... employée par une association, ce qui sonne déjà différent en termes de moyens. 4 grosses différences avec mes conditions lorsque j'étais employée par l'université en tant qu'ingénieur de recherche (postdoc) : 1) j'ai un CDI ; 2) alors que mon profil était loin du profil type pour le poste, on a néanmoins choisi de me faire confiance ; 3) j'ai la plus haute responsabilité de la structure ; 4) je suis au milieu de personnes considérant qu'on a le droit de vivre en plus de travailler. Mon métier de cœur reste le travail de chercheur ; néanmoins, le système favorisant l'individualisme et la compétition malsaine m'a dégoûtée. J'aurais pu garder la foi et l'optimisme ; et, voyant les voix s'élever notamment à travers le mouvement SEM, m'efforcer de rester dans l'ESR en espérant contribuer à "révolutionner le monde". Sauf que les chances d'effectivement intégrer durablement l'ESR étaient vraisemblablement très minces ; l'ESR ne semblant offrir que des miettes aux mendiants que nous sommes, jeunes chercheurs : difficile d'espérer exercer dans une région souhaitée, difficile d'espérer exercer dans le domaine de prédilection ; difficile d'espérer recevoir confiance et responsabilités (donc valorisation)... A moins de se laisser exploiter par la machine à postdoc et/ou de claironner qu'on est le beau, le plus fort... pas vraiment ma philosophie tout ça… Me voilà dans le milieu des espaces naturels protégés, en Guyane, Conservatrice d'une réserve naturelle de 2600 ha. La délocalisation n'était pas une volonté, mais on prend le travail où il est… J'y ai trouvé un esprit associatif et collaboratif ; un climat de confiance et de responsabilité. Alors, non, tout n'est pas rose ; on retrouve les problèmes de financement, le manque de moyens humains, le manque d'expertise du réseau... Mais le fait est là : j'ai un travail, un CDI, avec la pleine confiance de mon employeur, une pression nettement diminuée (pour peu que je ne me la mette pas toute seule !), et la liberté d'espérer modeler mon projet en bonne intelligence.*

Commentaire d'une docteure en Sciences humaines et Arts 40 ans CDI privé *« Il est difficile de répondre précisément aux questions posées car mon statut est multiple, comme certainement de nombreux autres docteurs non-titulaires de l'enseignement ou de la recherche. Je suis salariée en CDI à mi-temps depuis 2011 d'un laboratoire associatif de recherche que j'ai cofondé avec des collègues sociologues et anthropologues. J'y suis formatrice. J'étais également vacataires à l'université jusqu'en août 2015 (depuis 2009) et désormais MAST pour 3 ans, en*

parallèle à mon poste principal de formatrice. Il faut également préciser que tout cela est un choix. Ayant participé aux campagnes de recrutements aux postes de MCF pendant les deux ans qui ont suivis l'obtention de ma thèse, j'ai ensuite eu un enfant. Je ne souhaitais plus être mobile en France. C'est pour cela que j'ai créé mon activité et également pour travailler de façon relativement indépendante du monde académique. »

***Commentaire d'une docteure en Sciences humaines et art, 51 ans en CDD université et privé** « Je suis enseignante (professeur associée) à l'université à mi-temps, et chercheuse, dans le privé ou via tel ou tel laboratoire CNRS, à mi-temps (lorsque j'obtiens des contrats d'études ou de recherche). Mes conditions de travail dans le privé sont incomparablement meilleures : à l'université, je signe cette année mon 8ème CDD depuis 13 ans, avec l'obligation d'avoir un emploi "principal", dont la rémunération doit être supérieure à celle de l'université, parce que celle-ci ne paie pas les charges patronales. C'est indécent, illégal et immoral. Dans le privé, c'est tout aussi aléatoire, mais au moins suis-je sous contrat et rémunérée dans les règles du droit du travail. Quant aux conditions générales, elles se dégradent considérablement à l'université où les charges administratives prennent de plus en plus le pas sur le temps de recherche et de tâches pédagogiques auprès des étudiants ; dans le privé ou au CNRS, les contrats de recherche se font plus rares, mais au moins les conditions de travail ne tiennent qu'à nous, et dès lors nous pouvons privilégier la qualité de nos recherches. »*

***Commentaire d'un diplômé du brevet, administratif et services centraux, 48 ans titulaire** « 13 années dans le privé, 18 dans le publi**c.** Dans le privé passage de compagnon professionnel niveau 1 (1er échelon) au niveau 3 (1er échelon) en moins de 10 ans. Dans le public: passage du concours 1300 candidats pour 3 postes. (Plutôt sélectif) 1996 OP électricien Éducation nationale. 2000 Intégration ITARF: OP vers AGT (déclassement mais échelon identique) Protocole 2005 intégration sur 3 ans. Intégré en 2007 comme adjoint technique échelle 3. (Déclassement pendant 3 mois comme Adjoint technique échelle 2 ? Salaire au rabais, Pas de carrière, Pas de DRH. Pas de planning. Pas de consignes. Abandonné dans l'Yonne à l'entretien technique d'un bâtiment centenaire de 8000 mètres carrés. Il parait que j'ai 45 jours de congés et dois 1607 heures de travail par ans. La fonction publique territoriale n'en a que 25 et doit elle aussi 1607 heures. Cela pouvait être intéressant d'accepter un poste peu payé mais avec des congés (surtout quand on a des enfants en bas âges). Mais les heures étant les mêmes, je fais un concentré sur l'année. A grade égal 250 euros en moins avec les personnels des collèges et lycée me laisse déçu. J'espère que la PFR est bonne pour ceux qui devrait nous diriger mais n'en font rien. La Honte... »*

LE CDI DANS LE PRIVÉ : avis plus nuancés

***Commentaire d'un diplômé de master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 28 ans ingénieur** « Les conditions dans le privé sont très aléatoires et dépendent de l'entreprise et le service dans lequel on se trouve. Généralement, les conditions de travail sont tout aussi bonnes que dans le public. Le stress qui peut être propre à certaines boîtes (notamment petites entreprises) est, au moins, compenser par le paiement d'une prime de précarité. L'absence de prime de précarité dans le public est un gros problème, qui n'encourage pas les précaires à se donner à fond. Le sentiment que l'on a dans le public, qui est très atténué dans le privé, c'est ce sentiment de "on vous prend, on vous presse, on vous jette". »*

***Commentaire d'une diplômée de master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 34 ans, titulaire** « Suite à mon stage de master 2 et à l'obtention de mon diplôme, j'ai été embauchée dans un laboratoire prestataire de services. Cela a été très formateur car je faisais de la gestion de projets (mise en place des protocoles, réalisation ou supervisons des expériences, management, contact clients et fournisseurs). Par contre, le revers a été la pression que l'on pouvait subir surtout que cela était mon premier travail. J'ai ensuite été embauchée dans un laboratoire public et j'ai démissionné de mon CDI. Je n'ai plus ressenti cette pression même si le rendu des résultats dans un temps imparti est présent. Par contre, je n'ai pas retrouvé toutes les responsabilités que j'ai pu avoir. Mais cela doit dépendre de son responsable. »*

***Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 35 ans au chômage** « J'ai signé un CDI en 2012 dans une TPE en tant que responsable R&D. Il s'agissait d'une aide de l'état pour faciliter l'embauche des docteurs dans les entreprises. L'entreprise bénéficiait également de crédits d'impôts recherche. J'étais payée 1600 euros net/mois pour plus de 50 heures/semaine et des gardes le weekend. Je me suis rapidement retrouvée à faire de la manutention et non de la R&D. J'ai donc décidé de démissionner pour retourner dans le circuit des post-doctorats! »*

***Commentaire d'une diplômée de master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 34 ans, Ingénieure** « La pression par rapport à la réussite financière du projet est beaucoup plus grande dans le secteur privé. Pour certaines personnes plus intéressées par la qualité de leur travail que par les retombées économiques à court terme, ceci pose un problème de motivation et de non satisfaction. Les responsabilités à des postes plus ou moins de même salaire sont également plus importantes surtout dans la relation prestataire-client. Cependant, les*

salariés sont en général plus impliqués dans leurs missions que dans la fonction publique où les perspectives d'évolution en termes de carrière et d'activité sont minces, surtout pour les catégories C. Le nombre de congés était approximativement le même mais les horaires beaucoup plus stricts, ils manquaient de souplesse (à mon goût). Autrement dit, d'après mon expérience, même en CDD, on est bien mieux loti dans le public! »

***Commentaire d'un doctorant cifre en Ingénieries et système, 31 ans** « Les conditions de travail entre les deux secteurs (public ou privé) sont très différentes. En tant que doctorant en contrat CIFRE, je passe 50% de mon temps sur chacun des secteurs. Malgré mon contrat, j'effectue un certain nombre de travaux qui n'ont pas de lien avec ma thèse. Surtout, l'exercice de recherche dans mon entreprise est très difficile à cause du manque d'encadrement. J'en viens à penser que la recherche n'est pas faite pour le secteur privé. »*

***Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 39 ans en CDI privé** « La PME communique énormément sur le nombre de docteurs présents au sein de la société. Les docteurs sont très mal payés, mal considérés et ne sont qu'une vitrine. Vu l'état actuel économique, personne n'ose parler des conditions de travail qui sont difficiles. Gestion de dizaine (voir plus) de projets simultanément, obligation de résultats en un temps très limités voir impossible. Remarques négatives permanentes et critiques injustifiés de la direction au sujet du service R&D. Bref, beaucoup de pression. De plus en tant que femme, je ressens un sexisme très marqué. Placardisé pour avoir osé "l'ouvrir". Aussi, en tant que femme, aucune chance d'évolution. Aucune responsabilité ne m'est confiée. Et j'ai pourtant plus de 10 ans d'expérience, dont un post-doctorat de 3 ans à l'étranger dans un très gros labo. De manière générale, lors d'un départ (important turn-over) au lieu de faire évoluer des personnes en interne, la direction favorise le recrutement extérieur. Aucune reconnaissance, pas de prime, pas d'augmentation de salaire. Dans le public, j'étais réellement considérée. Mon travail et ma personnalité appréciés. J'avais de réelles responsabilités et j'encadrais des étudiants et technicien. Et j'avais les moyens de travailler. Le passage du public vers le privé m'a peut-être apporté "la sécurité de l'emploi", mais j'ai perdu en qualité de travail, en reconnaissance. Pour la sécurité de l'emploi, on te fait aussi ressentir qu'elle est fragile de toute façon. J'aurais de loin préférée intégrer un poste de CR dans le public, j'ai dû me rabattre sur le CDI, car à 35 ans je voyais que mes chances d'être titularisée s'amenuisaient.... et que le temps passait. 8 ans d'étude, 3 ans à l'étranger pour ça... c'est triste ! »*

5. Contrats, Employeurs et Financements

5. Contrats, Employeurs et Financements : Synthèse

La conclusion majeure de cette section est **que la durée moyenne des contrats dans l'ESR est très courte (<1 an)** (Figure 5.1). On peut donc bien parler d'une forte précarité dans ce secteur. 1808 des personnes interrogées ont fini leur contrat en octobre 2016, soit 43% des répondants en situation instable. Du fait de la brièveté de leurs contrats, 47% des répondants contractuels (hors doctorants) ont déclaré plusieurs employeurs sur l'année 2014-2015.

Les contrats de courte durée concernent toutes les catégories d'emploi. Si la nature même des contrats ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche) et vacataires limite leur durée à une année universitaire, **40% des post-doctorants et 60% des ITA contractuels ont des contrats d'une durée inférieure à 1 an** (Figure 5.1). La durée de ces contrats est inadaptée à la réalisation des travaux attendus dans les domaines de l'ESR, où le travail doit être mené sur le temps long.

Les contrats de courte durée concernent toutes les disciplines académiques avec au moins 40% de contrats inférieurs à 1 an (Figures 5.2, 5.3). La faiblesse de certains effectifs (économie/gestion, littérature et langues, éducation, communication et sports) rend difficile une analyse plus fine par domaine. Les pourcentages très élevés en SHS dans la figure 5.4 reflètent la présence de nombreux vacataires et ATER dans ces disciplines (Figure 5.5).

La durée moyenne des contrats signés par les répondants de niveau BAC+8 baisse lorsque le nombre de contrats signés augmente (Figure 5.6). Si près de 60% des premiers contrats ont une durée >24 mois, près de 50% des contrats signés au cours de leur carrière par celles et ceux qui ont accumulé plus de 10 contrats ou avenants sont inférieurs à 6 mois. **La situation des ingénieurs (AI/IE) BAC+4/5 est encore plus difficile**. Les contrats < 12 mois sont majoritaires dès le premier contrat pour atteindre plus de 80% des contrats signés au cours de la carrière de celles et ceux qui ont signé plus de 6 contrats (Figure 5.7)**.**

Les vacataires d'enseignement (environ 225 en octobre 2015 / 723 personnes sur l'année 2014-2015) principalement employés en SHS (Figure 5.8) voient leurs vacations payées très en retard : 60% après 3 mois, 15% après 6 mois (Figure 5.9). Ces retards inacceptables traduisent la mauvaise organisation des services comptables des universités ou la volonté de ne verser aucune rémunération tant que les tâches d'évaluation des étudiants ne sont pas terminées. Les commentaires soulignent en outre la mauvaise reconnaissance professionnelle des vacataires, par leurs collègues permanents.

Dans la majorité des cas, la source des financements n'est pas l'organisme employeur, qui ne fait que gérer des crédits obtenus sur contrats. Parmi les 53% de non-permanents (hors doctorants) qui ont eu un seul employeur en 2014-2015, 80% étaient employés par l'université (34%), ou les organismes de recherche (46% ; principalement EPST) (Figure 5.10). Pourtant la source des financements n'est l'université ou les organismes que pour 16% des contrats. On note une très faible fraction de non-permanents financés par des contrats industriels (5%), en accord avec la faible part de l'industrie dans le financement de la recherche académique en France[18].

Les sources de financement sont très variées, aucun financeur ne finançant plus de 20% des contractuels. Si l'ANR représente le financeur majoritaire (20%), 15% des répondants non-permanents à l'enquête de 2015 ne connaissaient pas l'origine de leur financement et 10% nous indiquent d'autres origines que celles proposées dans le choix multiple de l'enquête (Figure 5.11). Pour affiner ces résultats, nous avons recontacté 2511 répondants début 2017 (885 réponses analysées ; Figures 5.12-14).

Cette seconde analyse confirme l'éclatement des sources de financements, et la part minoritaire de l'ANR dans les contrats. Cette part est néanmoins importante dans le secteur Vie et Santé (Figure 5.13) et dans les organismes de recherche (Figure 5.14). La part des financements gérés par l'ANR est donc plus faible que nous ne nous y attendions et suggère que l'explosion du nombre de contractuels dans l'ESR correspond à un glissement global vers la contractualisation des modes de financement des personnels dans les laboratoires publics et les universités.

[18] https://www.oecd.org/sti/outlook/e-outlook/sticountryprofiles/france.htm

5. Contrats, Employeurs et Financements: Durée des contrats par catégorie professionnelle

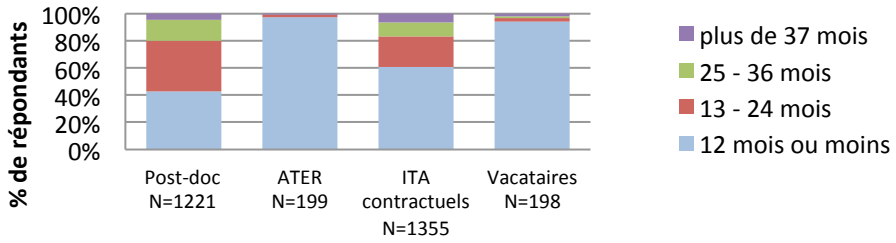


Figure 5.1 : Durée du contrat en cours par catégorie professionnelle

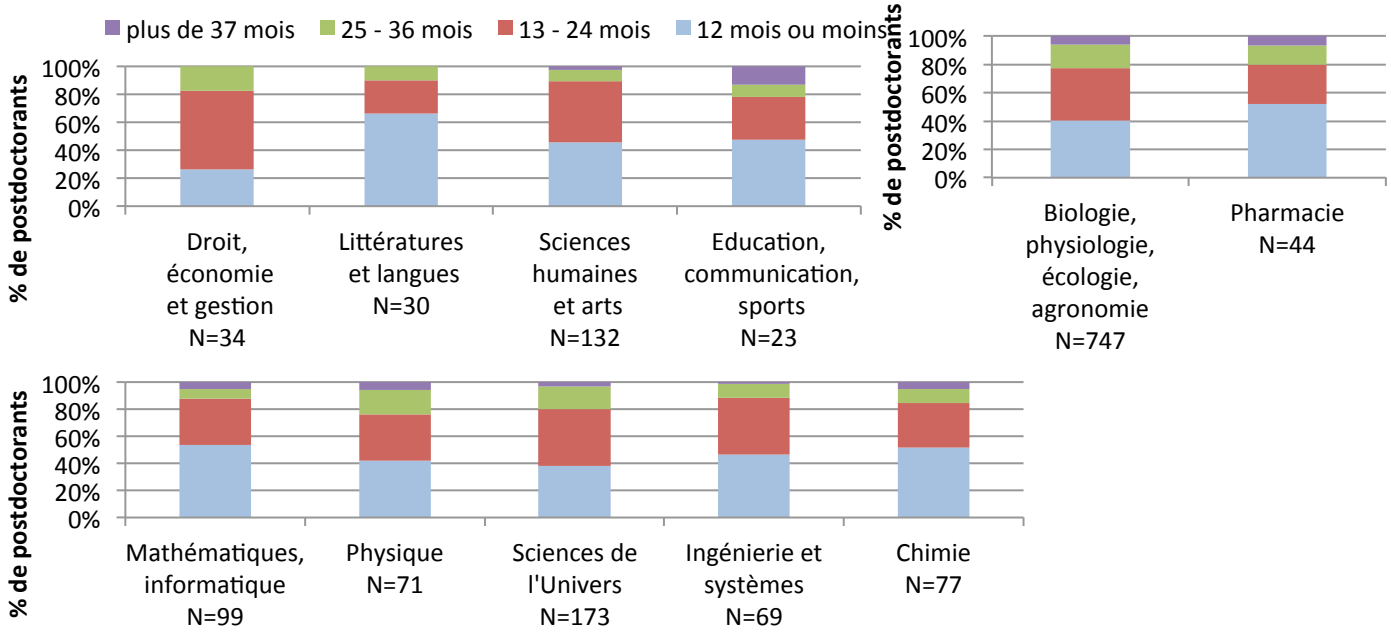


Figure 5.2 : Durée du contrat en cours des post-doctorants par discipline

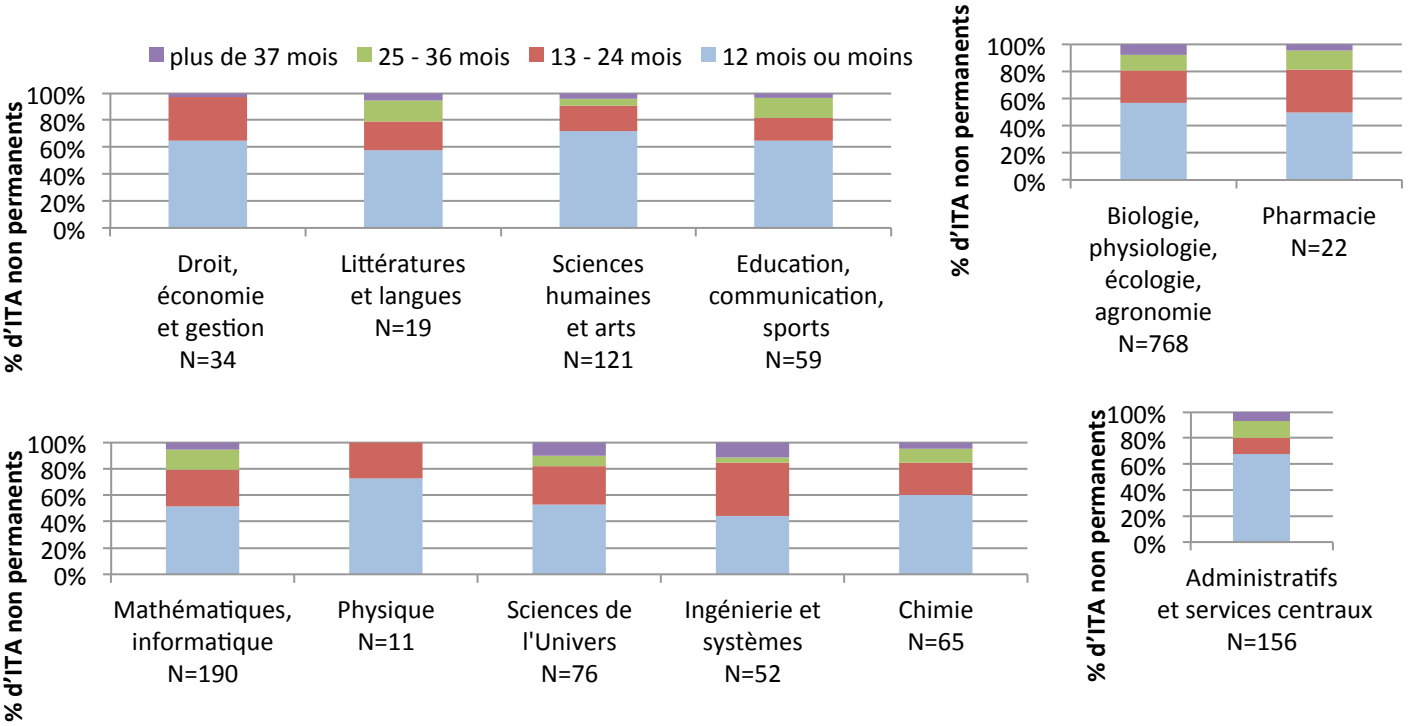


Figure 5.3 : Durée du contrat en cours des ITA non permanents par discipline

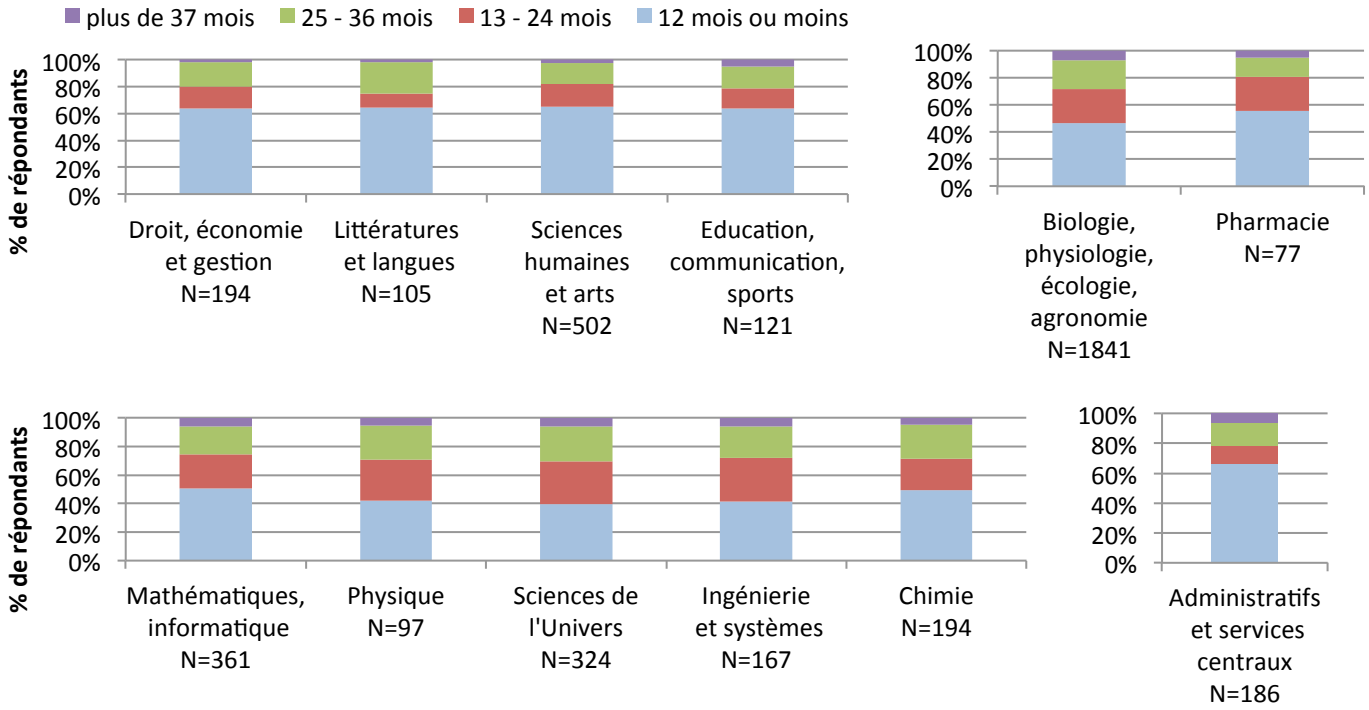


Figure 5.4 : Durée du contrat en cours par discipline

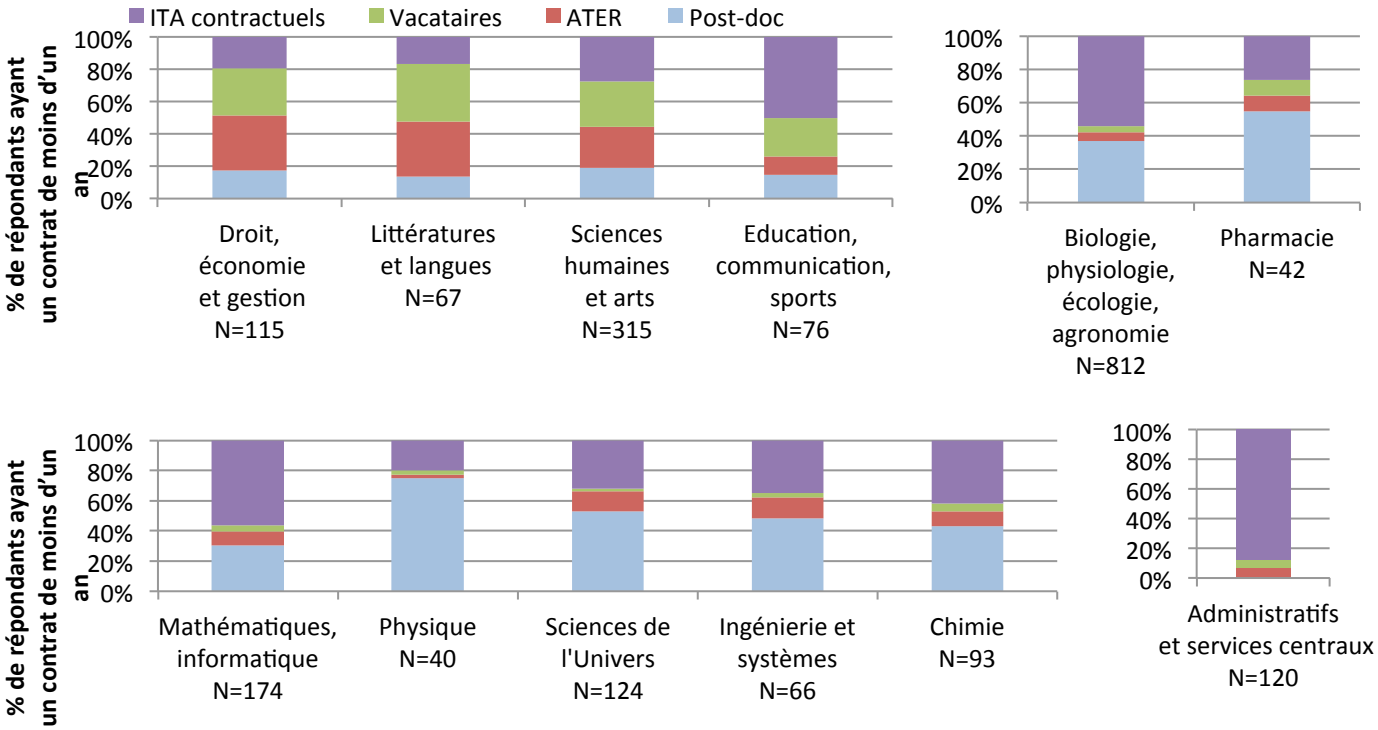


Figure 5.5 : Catégorie professionnelle des répondants ayant un contrat en cours de moins d'un an selon leur discipline

5. Contrats, Employeurs et Financements: la durée des contrats signés diminue lorsque le nombre de contrats augmente.

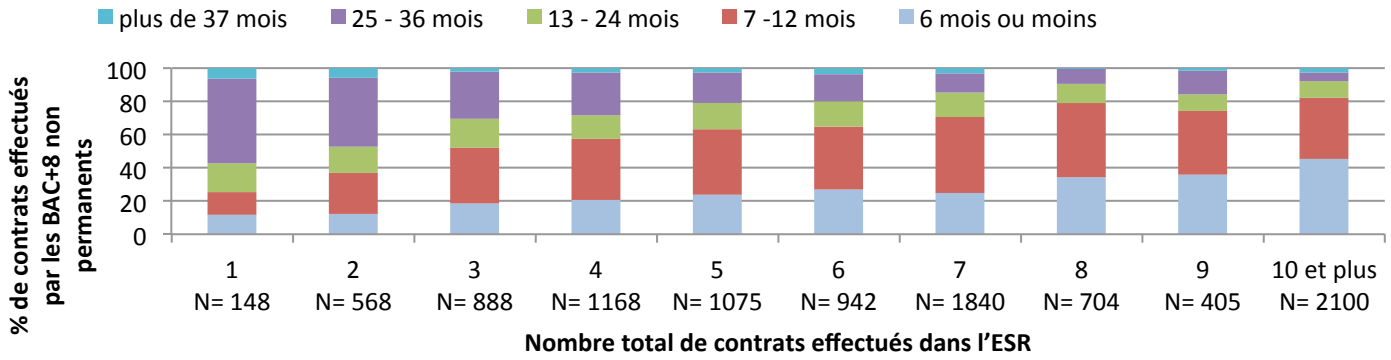


Figure 5.6 : Durée de tous les contrats et avenants signés par les Bac+8 selon le nombre total de contrats et avenants effectués dans l'ESR

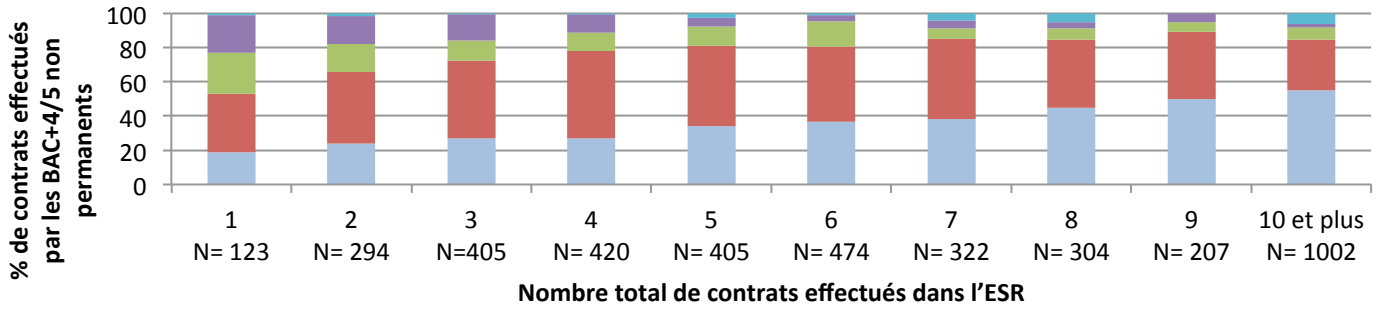


Figure 5.7 : Durée de tous les contrats et avenants signés par les Bac+4/5 selon le nombre total de contrats et avenants effectués dans l'ESR

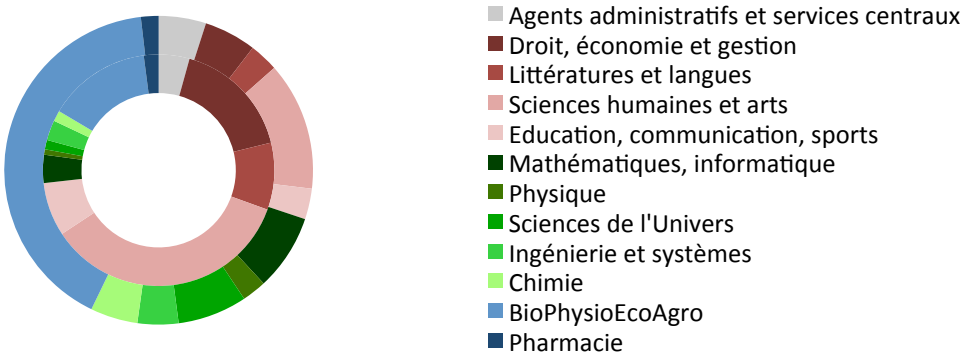


Figure 5.8 :
Anneau extérieur : Répartition par discipline des répondants à l'enquête
Anneau intérieur : Répartition par discipline ou par niveau d'étude des enseignants vacataires entre 2014 et 2015

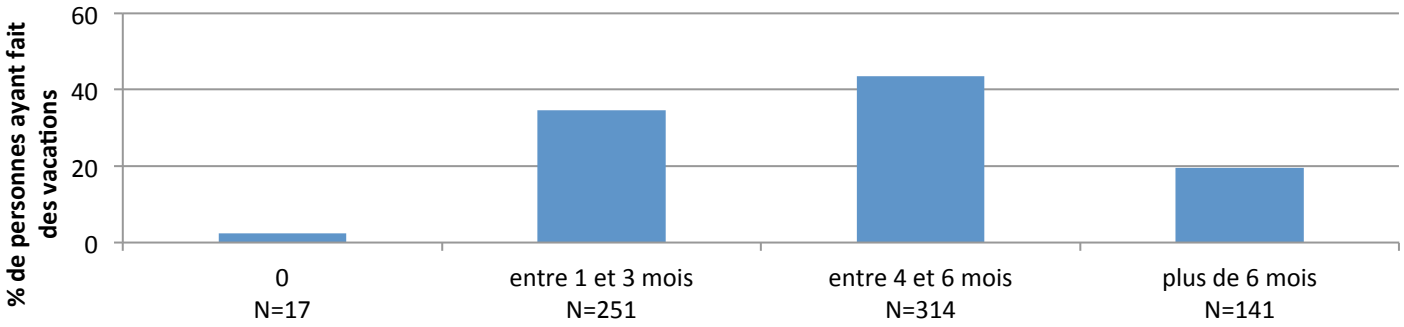


Figure 5.9 : Délais de paiement des vacations

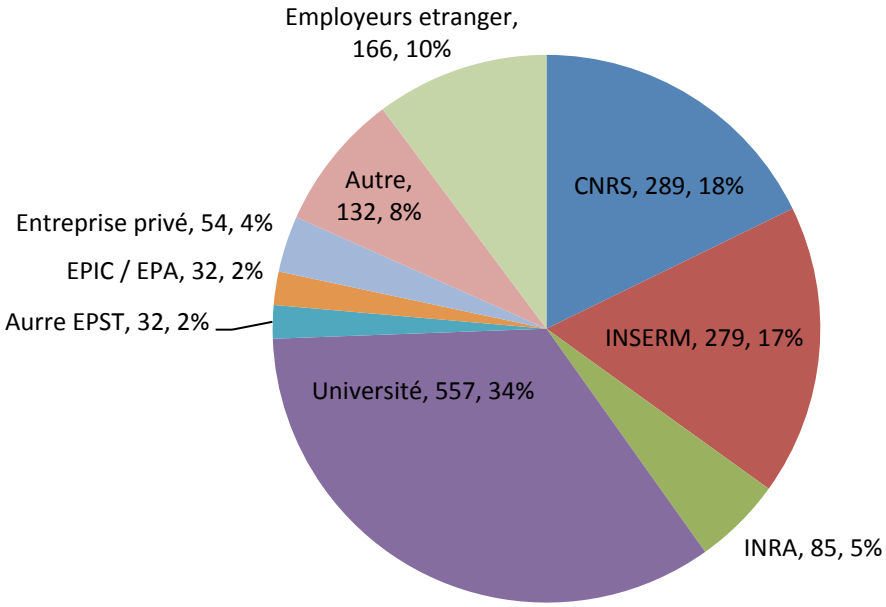


Figure 5.10: Employeurs des répondants non permaments (hors doctorants) ayant eu un seul employeur en 2014-2015

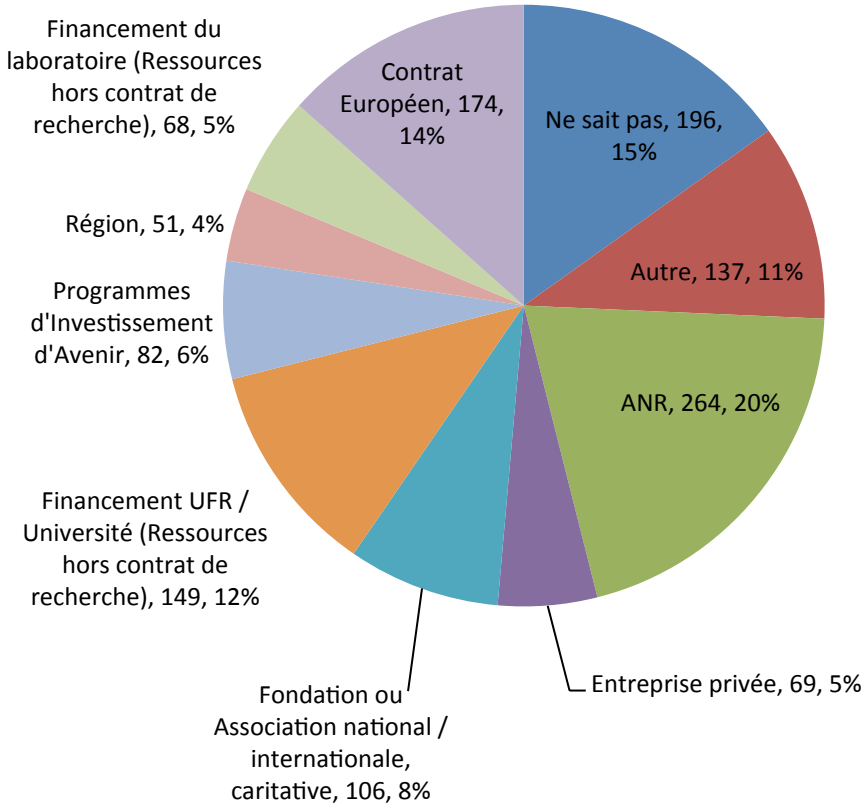


Figure 5.11: Répartition des crédits utilisés pour payer les personnels non permanents (hors doctorants) ayant eu une seule source de financement en 2014-2015

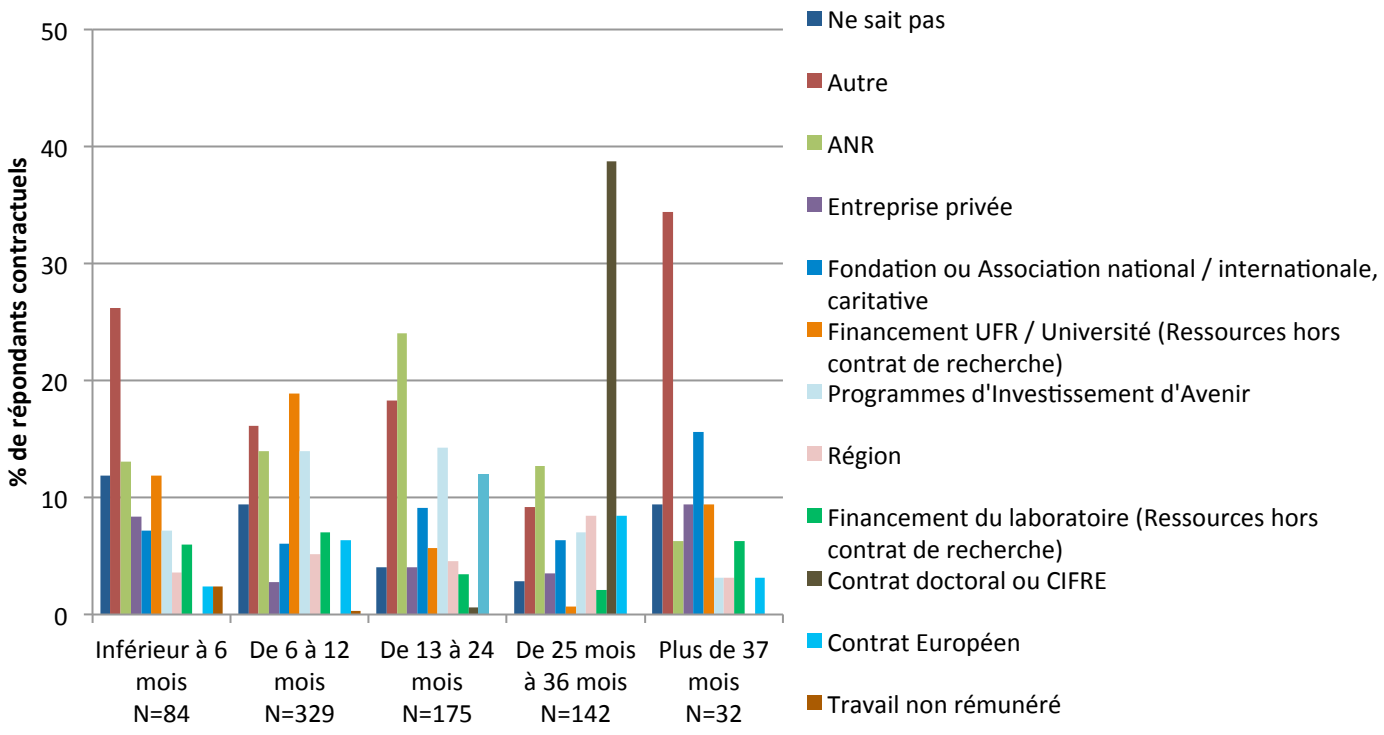


Figure 5.12: Origine des crédits utilisés pour payer les contractuels par durée de contrat (Complément d'enquête 2017)

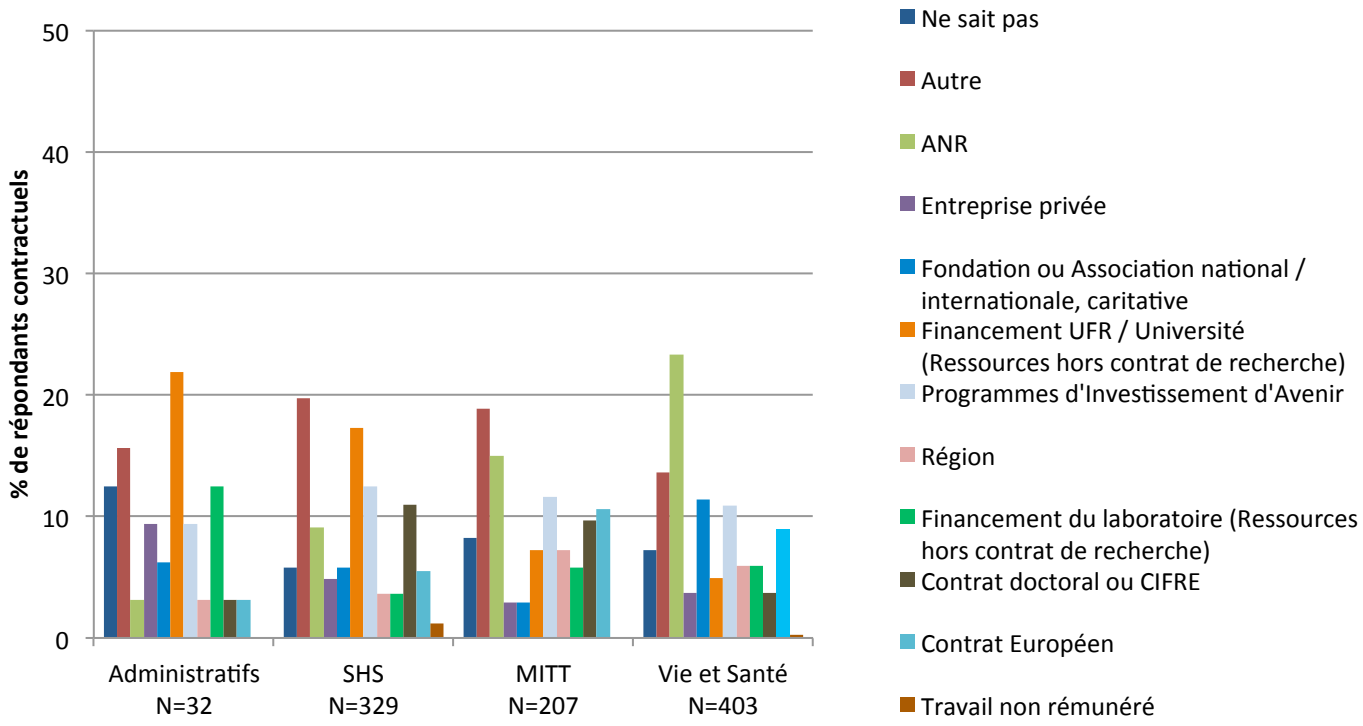


Figure 5.13: Origine des crédits utilisés pour payer les contractuels par discipline (échantillon: 971 répondants ayant déclaré un unique employeur sur l'année 2014-2015).

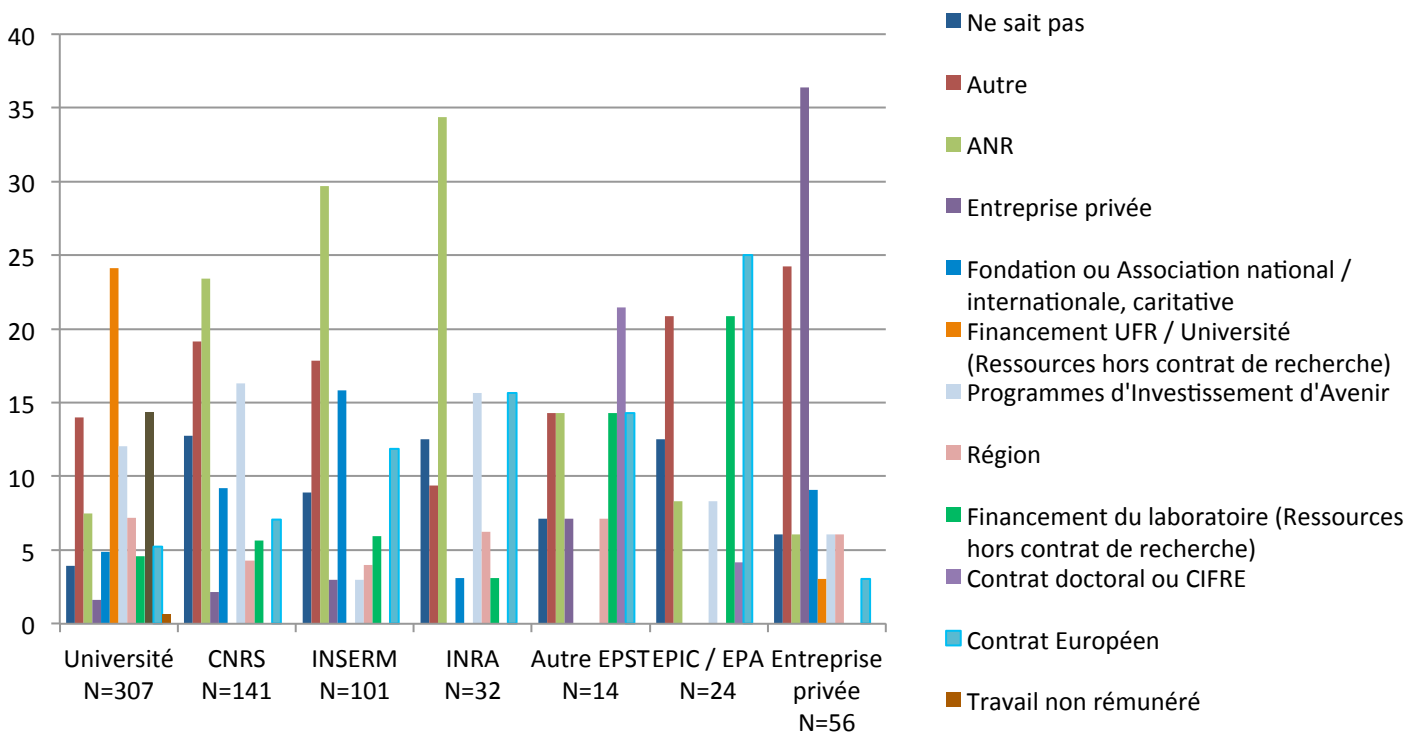


Figure 5.14: Origine des crédits utilisés pour payer les contractuels par employeur actuel (Complément d'enquête 2017)

CONTRATS TROP COURTS :

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 31 ans au chômage *« Lorsqu'on prend "exemple" sur d'autres pays de l'EU, on s'aperçoit que le système de "CDD" y est très implanté sans que cela pose trop de problème. En effet, les CDD peuvent être long (contrat de 5 ans, 8 ans) et c'est surtout l'image qui y est associée qui est différente qu'en France. Ainsi avec un CDD à l'étranger on peut sans problème acheter des biens immobiliers/avoir un crédit, etc. chose improbable en France ! En outre les CDD en France sont trop souvent courts. A quoi ça sert un CDD d'un an sur un poste de "postdoc" ? Vous ne trouverez nul part ailleurs ce type de durée. Généralement c'est 1 an (d'essai) puis un contrat de 2 ans (renouvelable ou non), voir directement un CDD de 2 à 5 ans. En outre, le salaire est très attractif. Aujourd'hui en France, un postdoc peut avoir à peine plus qu'un doctorant contractuel et souvent moins qu'un EC... c'est dingue. »*

Commentaire d'une docteure en Sciences de l'Univers et Ingénierie et systèmes, 28 ans post-doctorante *« Je suis actuellement en postdoctorat de retour de l'étranger. J'ai un contrat d'un an et je n'ai pas vraiment de vision à long terme. Cela influe sur la qualité de mon travail puisque je passe un temps significatif à préparer des candidatures pour l'an prochain (concours, postdoc et autres). D'autre part, la pression à la publication pour espérer décrocher un poste (ou un financement) couplée à la durée réduite des contrats (1an, 2ans max en général) incite à multiplier les petits projets pouvant aboutir rapidement à un résultat et non à explorer vraiment un domaine en profondeur et je trouve pour ma part cet aspect très frustrant. Je ne fais pourtant pas partie des gens les plus en galère puisque travaillant dans un domaine assez porteur (la physique atomique) j'ai pour l'instant toujours réussi à trouver des contrats de postdoc et à éviter les périodes de chômage. »*

Commentaire d'une docteure en Mathématiques, informatique, Sciences de l'Univers, Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie 31 ans Post-doctorante *« L'aspect inhumain de ces situations est parfois difficile à gérer. On aimerait être reconnu, on aimerait que l'on regarde autre chose que le nombre de publication; on aimerait pouvoir dire "mon conjoint habite à l'autre bout de la France, alors non merci, je vais refuser votre poste" sans être définitivement rayé des listes, on aimerait pouvoir s'investir dans des projets en sachant qu'on peut gagner quelque chose, un contrat, une augmentation, une évolution de carrière, ou tout simplement pouvoir continuer. Au contraire, on sait que le contrat d'un an ne sera pas renouvelé faute d'argent. Toujours changer de sujet de recherche, de lieu géographique, c'est inhumain, c'est contre-productif. C'est haïssable. »*

Commentaire d'une docteure en Sciences humaines et Arts 37 ans *« Très angoissant à des moments horribles, en même temps que c'est aussi une très grande liberté que de fonctionner par projet lorsque l'on a la possibilité d'utiliser ces supports pour monter ses propres projets de recherche (et non pas se plier à ceux que d'autres montent pour nous), autrement dit lorsque les titulaires associent à égalité leurs collègues précaires (qui ont parfois le même âge qu'eux), mais ceci a bien évidemment un coût : les précaires ne sont pas rémunérés pour le temps qu'ils consacrent à monter des dossiers. Pour ma part, sur la seule année universitaire 2013-2014 j'ai monté, toute seule 2 projets de post-docs et ai été impliquée dans le montage de 3 projets ANR (dont un énormément et qui a, par chance, été retenu). Mais sur l'ensemble de ces 5 projets pour cette année-là, c'est le seul… C'est épuisant de courir après les projets. C'est rageant de devoir continuer à monter des projets quand on est sous CDD et que l'on devrait se consacrer à la recherche mais que la brièveté des contrats oblige parfois à se consacrer au montage de projets ultérieurs plutôt qu'à la recherche pour laquelle on a été recrutés. Impression de faire en permanence le grand écart. »*

Commentaire d'une docteure en Mathématiques, informatique et Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 29 ans ATER *« Cette précarité, que je vis actuellement en tant qu'ATER [note : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche] n'est pas évidente à vivre au quotidien. Après 8 ans d'études, je vis au jour le jour et à presque 30 ans, je suis incapable de planifier ma vie à plus d'un an. Cela m'inquiète beaucoup. Je sais ce que je veux faire, je veux être enseignant-chercheur mais ces incertitudes permanentes quant à mon devenir me pèsent et elles pèsent aussi sur ma vie personnelle. Je suis en couple et nous sommes incapables de nous projeter. En effet, nous n'avons aucune idée ni de nos revenus sur plus d'un an, ni du lieu où nous vivrons, ni même du fait que nous allons pouvoir vivre ou non dans le même pays. D'autre part, les contrats d'ATER, ne permettent pas de s'intégrer dans une équipe de recherche sur le long terme. Ceci est encore plus vrai dans mon domaine qu'est l'écologie. En effet, les campagnes de terrains et les expérimentations prennent du temps et un contrat d'un an ne permet pas de rentabiliser l'investissement, surtout quand la moitié du temps est passée à enseigner. »*

VACATIONS : non reconnaissance et délais de paiement

Commentaire d'une titulaire de master en Education, communication, sports, 32 ans CDI privé *« Les vacataires sont utilisés… Même pour 6h d'intervention annuelle, on leur demande de proposer des sujets, corriger des copies et même parfois être présents aux surveillances des examens… La reconduction des cours d'année en année est mal communiquée, j'ai été informée début septembre pour fin septembre que mes TP étaient reconduits cette année.*

Personne n'encadre les vacataires. C'est moi (qui ai maintenant l'habitude) qui m'occupe de contacter les secrétaires pour établir mes contrats. Nous sommes payés 6 ou 8 mois après intervention. Nous n'avons aucun retour sur nos interventions. Bonne idée que d'interroger les vacataires à ce propos. Merci »

***Commentaire d'une docteure en Littératures et langues, Education, communication, sports, 33 ans Vacataire Administratif et services centraux et Chômage** « Entre 2014 et 2015 j'ai été enseignante vacataire dans une université privé et dans une université publique. Dans le privé, je suis payée plus rapidement (fin de semestre) et je signe mon contrat au plus tard une ou deux semaines après avoir commencé à travailler. Dans le public je suis encore en train de réclamer des contrats ou des attestations Pôle emploi pour des cours que j'ai donné il y a plus d'un an... J'ai plus de responsabilités dans le secteur privé, j'y croise mes collègues. Dans le secteur public, je n'existe pas dans l'établissement. Dans les facs privées il n'est pas nécessaire d'avoir un employeur principal (ouf!). J'ai travaillé en tant que secrétaire dans une entreprise privée pour subvenir à mes besoins puisque les facs paient au plus tôt en fin de semestre. Une université publique n'a pas accepté cet emploi comme emploi principal. J'ai donc dû m'inscrire en Master 2 (alors que je possède un doctorat etc.) et donc payer cette inscription, pour avoir une carte d'étudiant pour pouvoir enseigner sous ce statut. C'est pour cette raison que je n'ai pas répondu à la question sur l'employeur principal. »*

***Commentaire d'une ingénieure grandes écoles en Littératures et langues, 31 ans Vacataire** « Je n'exerce que des métiers précaires (comédienne, traductrice, prof vacataire dans l'ESR). Je remarque que je n'ai de contrats que comme comédienne (les traductions sont payées en notes de droits d'auteur et les vacations établies sur la base d'un vague arrêté du président de l'Université reçu des mois après avoir commencé à enseigner). Ces trois métiers sont extrêmement mal payés, mais l'Université est la seule à me payer avec des mois de retard, parfois des erreurs, et surtout aucun détail des heures effectuées. Comme j'ai déclaré en toute bonne foi mes heures à Pôle emploi (j'ai 11€/jour de droits au chômage lorsque je ne travaille pas), mais que je n'avais rien pour les justifier, mes droits Pôle emploi ont systématiquement été bloqués pendant des mois, entraînant également un blocage total du RSA : résultat, zéro euro de ressources, grande, grande précarité financière et sociale. Ne pouvant plus payer mon loyer, je suis sans logement depuis mars. J'ai enseigné jusqu'à la fin de l'année universitaire (avril) et ai présenté cet été ma "démission" (symbolique puisque je n'ai aucun contrat ni aucune communication m'indiquant si je travaille ou non l'an prochain). J'adore enseigner, mais je ne peux pas le faire dans ces conditions. Aucune reconnaissance professionnelle (sauf a posteriori, lorsque les collègues ont découvert à l'occasion de ma démission mon syllabus : "ça avait l'air bien ce que vous faisiez"), et je dirais même aucune connaissance puisque j'ai été embauchée sans le moindre entretien, même téléphonique, et malgré mon incompétence explicitée concernant l'un des domaines à enseigner. J'ai cependant trouvé cette activité très gratifiante et enrichissante de par le contact avec mes étudiant-e-s. Aujourd'hui, je n'ai toujours pas de logement mais je donne bénévolement des cours de FLE à des migrant-e-s, pour prolonger le plaisir d'enseigner. »*

***Commentaire d'une titulaire d'un master en Droit, économie et gestion, 41 ans Vacataire** « Au sein de l'UFR de droit de l'Université de Paris Nanterre la Défense (anciennement Paris X), nous sommes totalement ignorés par la hiérarchie au sein de notre UFR (hiérarchie= directeurs de l'UFR, président de section). Aucune communication n'est faite à notre égard: par ex, nous sommes totalement exclus de la communication relative aux changements de maquette de LMD, calendrier universitaire de l'UFR,… Nous n'avons pas accès au parking ni aux ascenseurs qui demande l'utilisation d'une carte magnétique à laquelle les vacataires n'ont pas droit. Les délais de paiement sont extrêmement longs: nous sommes payés fin mars pour les enseignements faits au premier semestre et début août pour le premier semestre. On nous demande de surveiller les examens, venir aux réunions, surveiller les tiers-temps et cela sans aucune rémunération. A titre d'exemple, un pot de l'UFR a lieu tous les ans, j'enseigne au sein de cet UFR depuis 15 ans et c'est la première fois que j'ai été invitée ainsi que les autres UFR. Nous n'avons pas de casier et donc dans l'impossibilité de laisser nos Codes et fiches que nous sommes donc obligés de rapporter à chaque cours. Je souhaite ici préciser j'enseigne qu'au sein de l'Université Paris Nanterre La Défense depuis 15 ans à raison de 400 heures par an dont la moitié est constituée de cours magistraux. »*

6. Périodes d’inactivité, Recherche d’emploi et Mobilié

6. Périodes d'inactivité, Recherche d'emploi : synthèse

Le chômage fait partie du "déroulement de carrière" des non-permanents : plus de 60% des contractuels ont vécu au moins une période de chômage au cours de leur vie professionnelle (figure 6.1). Les disciplines sont affectées de manière assez similaire, même si les sciences dures semblent un peu moins touchées.

Parmi les répondants, un haut niveau d'études ne protège que faiblement contre le chômage. Ainsi, plus de 70% des docteurs non-permanents ont vécu au moins une période de chômage, une proportion similaire à celle des bac+2/3/4/5 (Figure 6.2). La durée des périodes de chômage subies est généralement courte dans les disciplines MITT et sciences de la vie (70% < 6 mois), plus longues dans les disciplines SHS (Figure 6.3).

Un passage par une période de chômage fait partie de la majorité des carrières académiques. On constate une augmentation récente de la fraction des répondants permanents (titulaires ou CDI) de l'ESR à avoir connu au moins une période de chômage (autour de 6 mois majoritairement) avant leur titularisation (Figures 6.4 et 6.5). Seuls 30% des titularisés avant 2001 (N=45) avaient vécu le chômage contre 70% des titularisés après 2011 (N=292). Cette tendance est moins marquée chez les personnels CDI en entreprise.

Plus de 40% des contractuels diplômés du supérieur n'ont passé aucun concours de la fonction publique (Figure 6.6). Cette proportion est particulièrement forte pour les Bac +4/5 et pour les Bac +2/3 actuellement au chômage (Figure 6.6). Si le nombre de concours passés augmente avec l'ancienneté, **près de 50 % des répondants ayant leur dernier diplôme depuis 3 à 5 ans n'ont néanmoins passé aucun concours de la fonction publique** (Figure 6.7), considérant sans doute que la compétition pour le petit nombre de postes ouverts au concours rend leur réussite improbable. Le temps de préparation important pour un concours à l'issue hypothétique et les frais de déplacement, non remboursés, parfois importants, sont des facteurs qui découragent les candidatures. Le long temps de latence entre l'obtention d'un diplôme et les premières candidatures aux concours publics est une situation inhabituelle dans la fonction publique, qui contribue à la proportion plus importante de non permanents dans l'ESR que dans les autres administrations.

La majorité des répondants ayant obtenu un poste permanent dans l'ESR ont passé entre 2 et 5 concours, une situation qui n'a pas évolué depuis le début des années 2000 (Figure 6.8).

Le nombre de CV envoyés dans les entreprises privées décroît avec le niveau de qualification des répondants : si plus de 80% des diplômés brevet/bac ont envoyé au moins un CV dans le secteur privé, seuls 50% des docteurs sont dans ce cas (Figure 6.9). 547 personnes ont répondu n'avoir envoyé aucun CV, 21% d'entre-elles ont plus de 30 ans. Une proportion minoritaire mais non négligeable de non-permanents dépose plus de 50 CVs, voire plus de 100 (Figure 6.10). Ces envois massifs semblent difficilement compatibles avec l'envoi de CVs suffisamment adaptés à chaque entreprise pour avoir des chances de succès.

On constate globalement une faible perméabilité entre secteurs public et privé, qui décroit de plus avec le niveau de qualification. Ainsi, 40% des ITA non-permanents ont une expérience professionnelle dans le privé, pour 25% des post-doctorants et 14% des ATERs. La proportion importante de chargés d'enseignement vacataires de l'ESR (63%) ayant une expérience professionnelle dans le privé reflète la nécessité d'avoir une activité professionnelle principale pour pouvoir prétendre à ce statut[19]. Contrairement à l'esprit du décret, ces emplois "principaux" sont souvent purement alimentaires, une situation parfois dénoncée dans les commentaires des répondants. Certaines tendances disciplinaires apparaissent également. Ainsi, chez les ITA contractuels, une plus grande proportion de personnels administratifs et/ou travaillant dans les services centraux ont une expérience dans le privé (Figure 6.11). Chez les post-doctorants, les disciplines des SHS ont plus d'expérience dans le privé, peut-être du fait d'un passage par un ou plusieurs emplois vacataires d'enseignement (Figure 6.12). Chez les vacataires, qui doivent avoir un emploi principal, aucune discipline ne ressort (Figure 6.13).

[19] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066234&dateTexte=20170508

6. Périodes d'inactivité, Recherche d'emploi et mobilité : périodes de chômage par discipline et niveau d'études

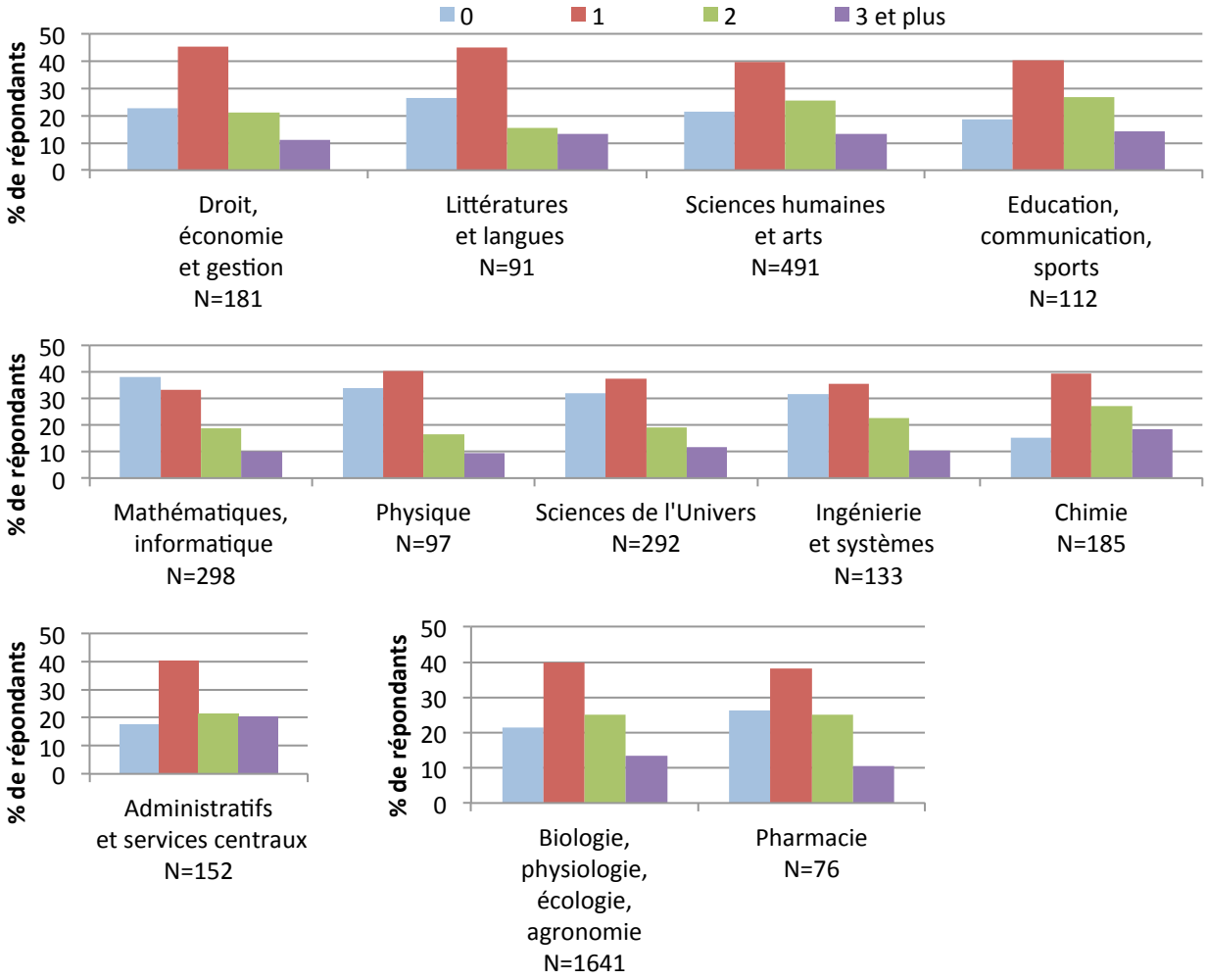


Figure 6.1 : Nombre de périodes de chômage par discipline

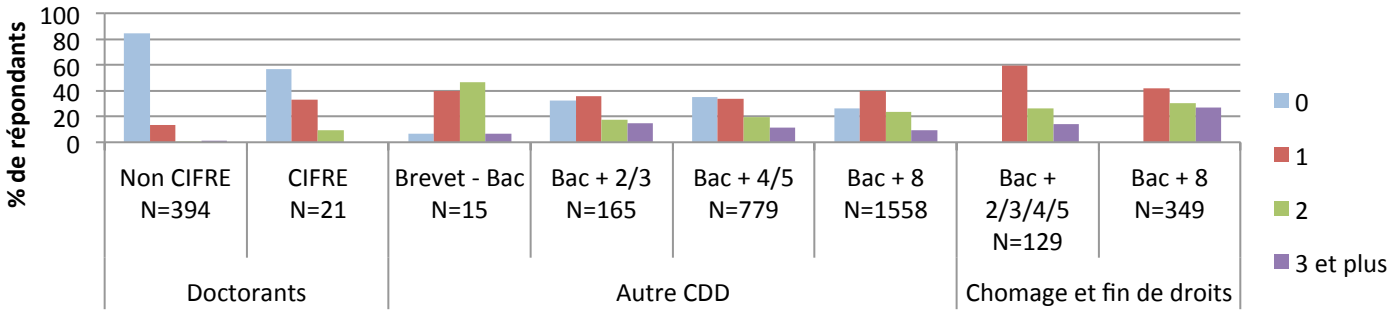


Figure 6.2 : Nombre de périodes de chômage selon la situation professionnelle actuelle et le niveau d'études

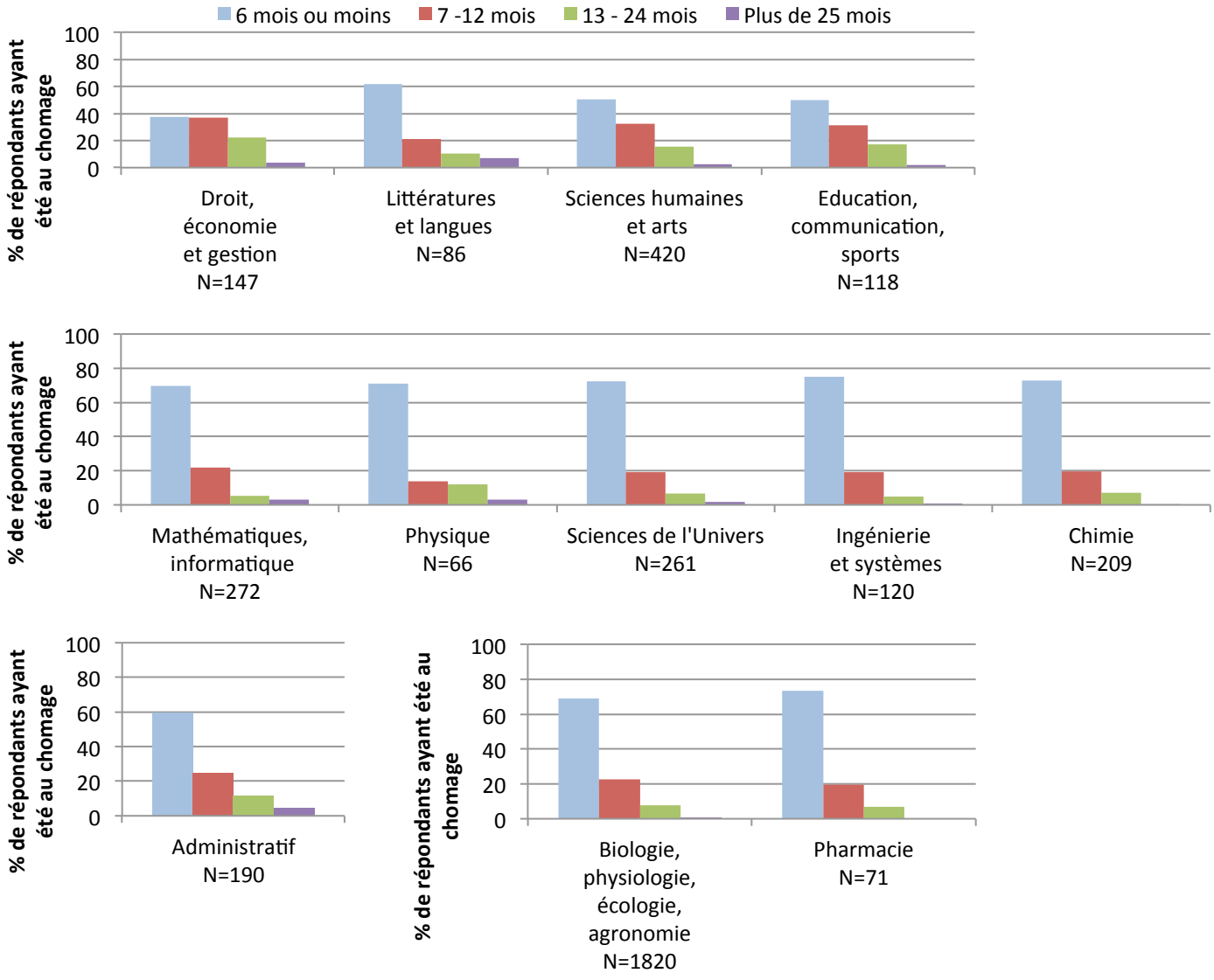


Figure 6.3 : Durée de la période de chômage selon la discipline

6. Périodes d'inactivité, Recherche d'emploi et mobilité : évolution du nombre et de la durée des périodes de chômage avant titularisation

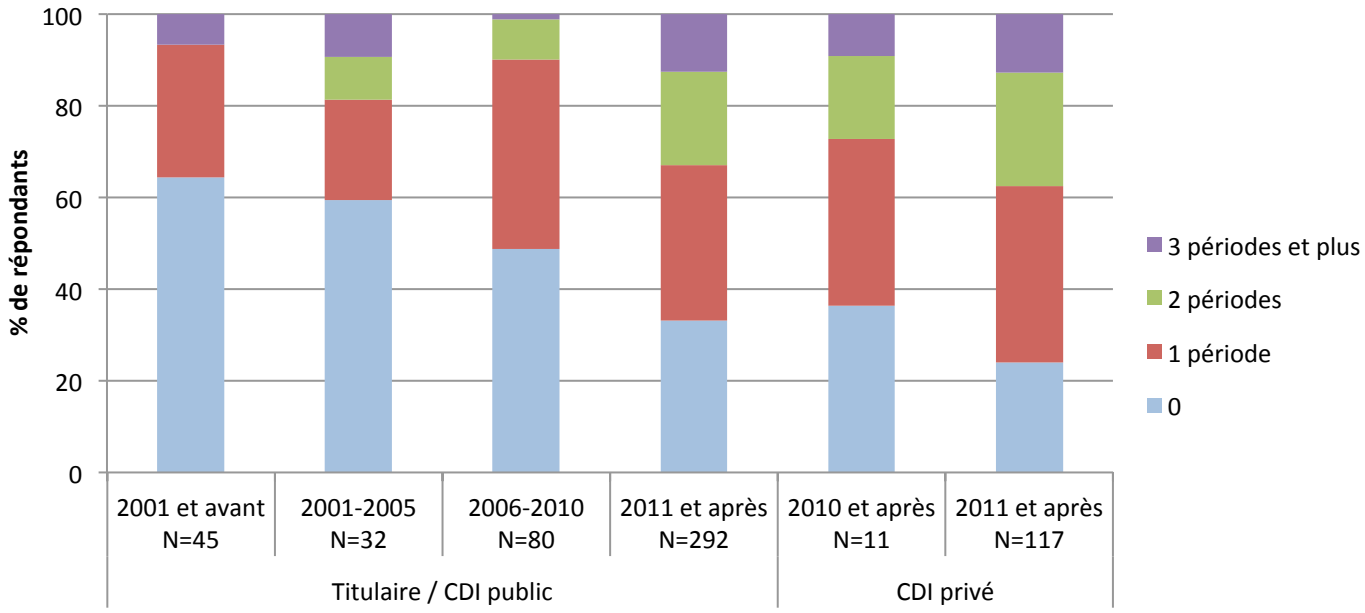


Figure 6.4 : Répartition du nombre de périodes de chômage effectuées selon l'année de titularisation / CDisation

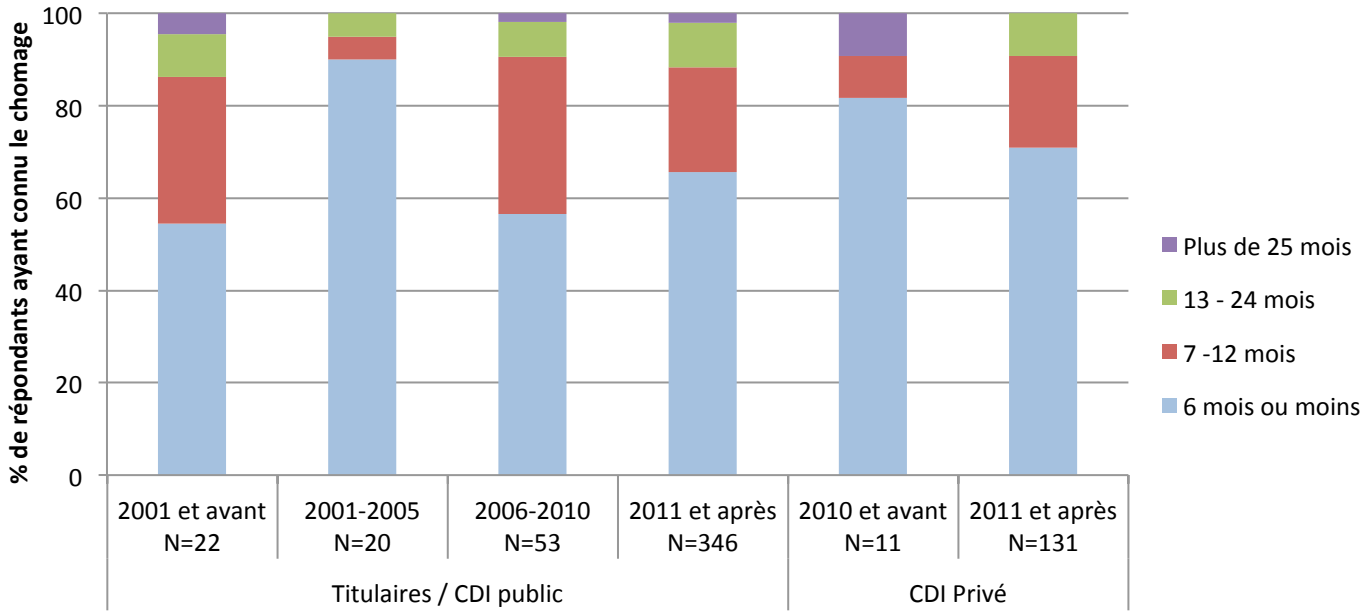


Figure 6.5 : Répartition de la durée totale des périodes de chômage effectuées selon l'année de titularisation / Cdisation

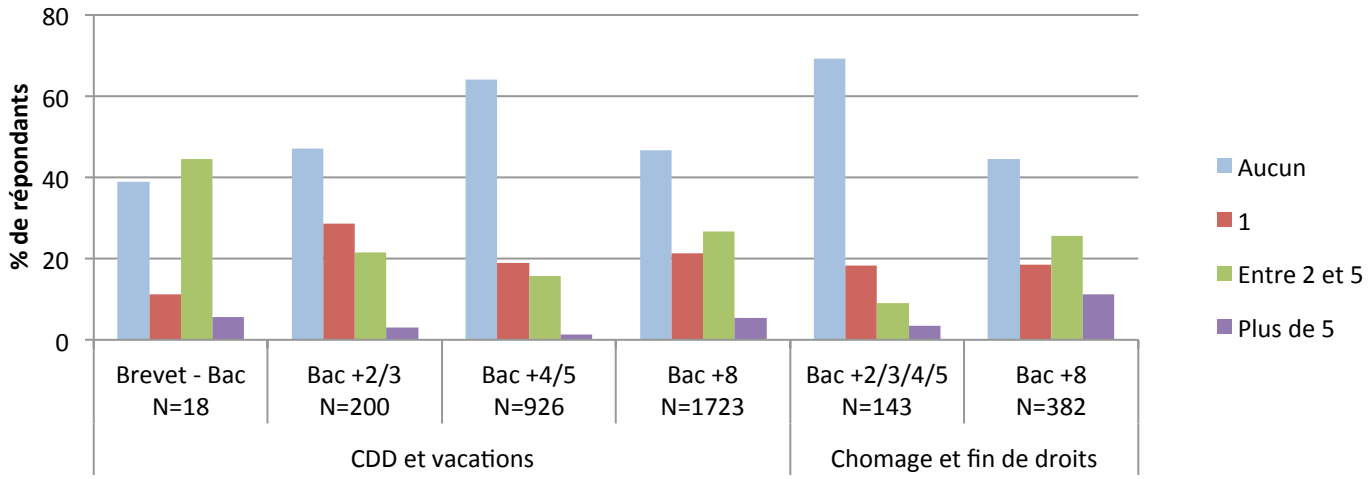


Figure 6.6 : Nombre de concours de la fonction publique passés selon la situation professionnelle et le niveau d'études (hors doctorants et titulaires / CDI public)

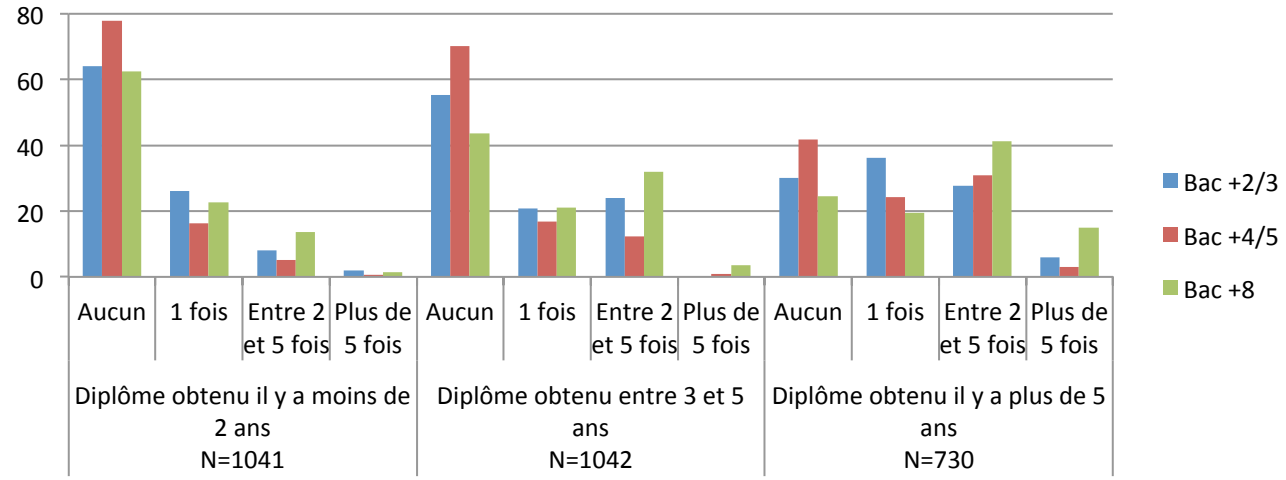


Figure 6.7 : Nombre de concours de la fonction publique passés par les non permaments (hors doctorants) selon l'ancienneté du dernier diplôme

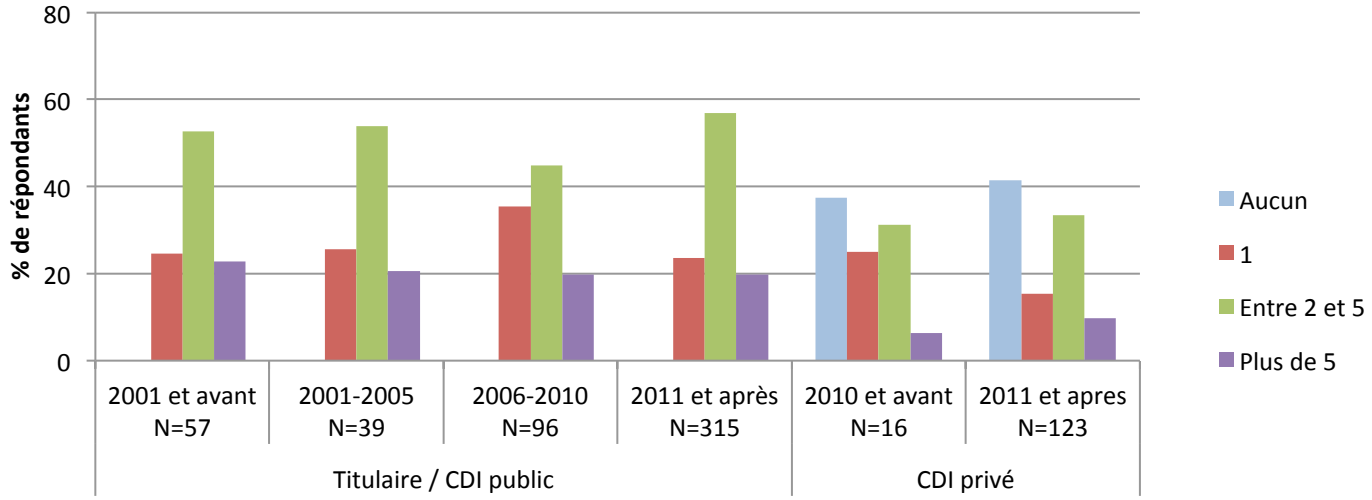


Figure 6.8 : Nombre de concours de la fonction publique passés par les titulaires/CDI fonction publique ou CDI privés selon l'année de la titularisation / CDisation

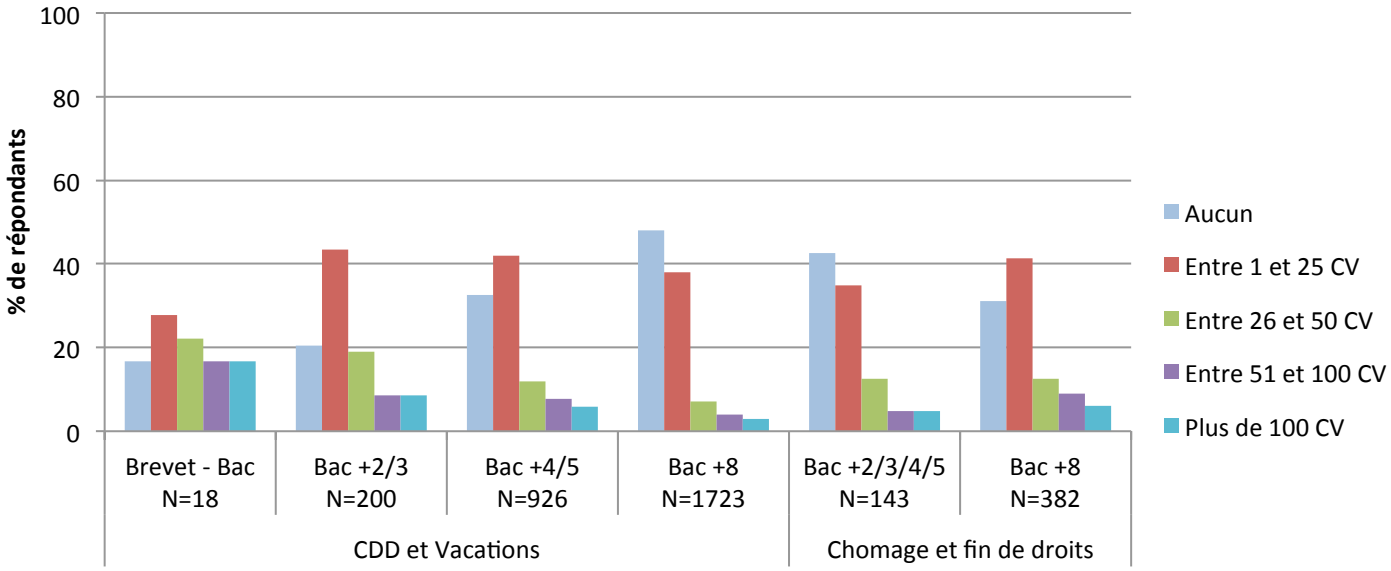


Figure 6.9 : Nombre de CV envoyés dans le secteur privé selon la situation professionnelle et le niveau d'études (hors doctorants et permanents)

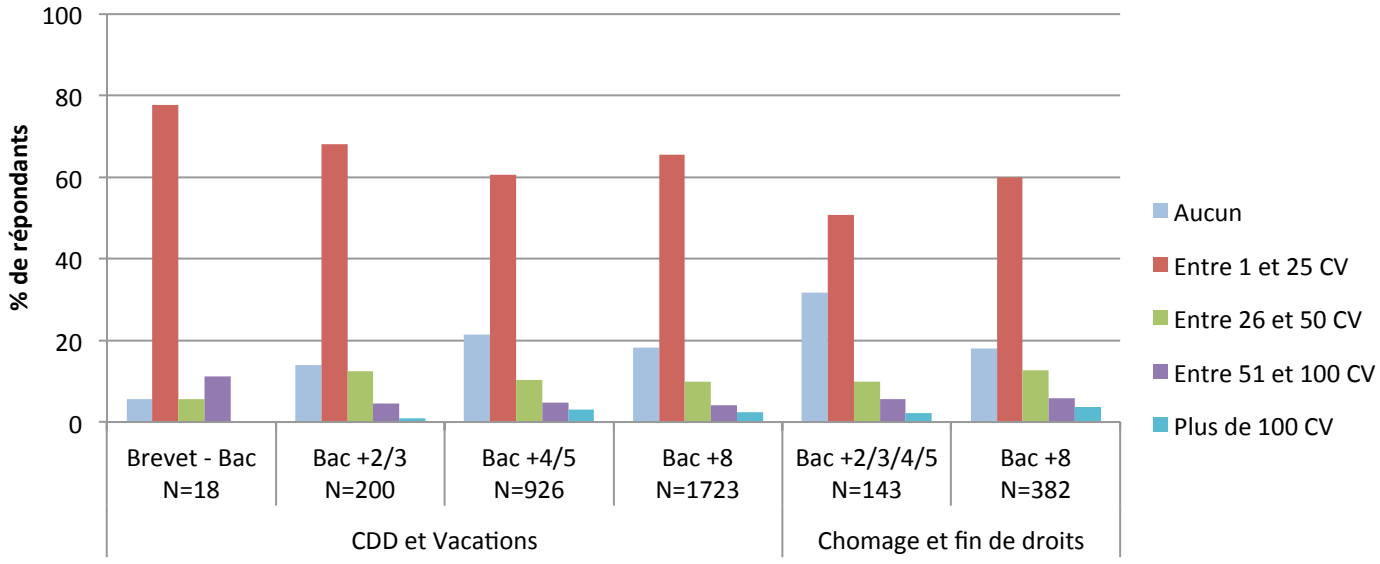


Figure 6.10 : Nombre de CV envoyés dans le secteur public selon la situation professionnelle et le niveau d'études (hors doctorants et permanents)

6. Périodes d'inactivité, Recherche d'emploi et mobilité : Expérience des ITAs et Post-docs dans le secteur privé.

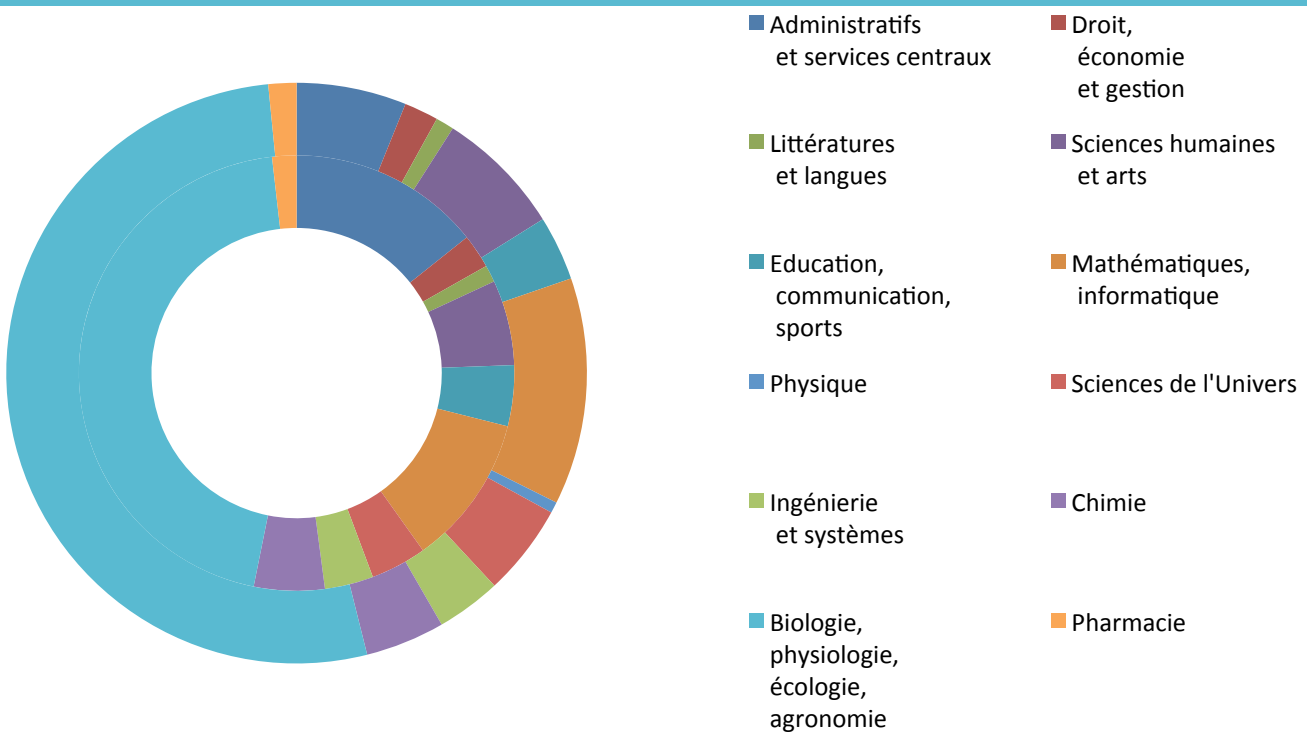


Figure 6.11 : Disciplines des ITA ayant de l'expérience dans le secteur privé
Anneau exérieur : Répartition par discipline de tous ITA en CDD
Anneau intérieur : Répartition par discipline de tous ITA en CDD ayant de l'expérience dans le secteur privé

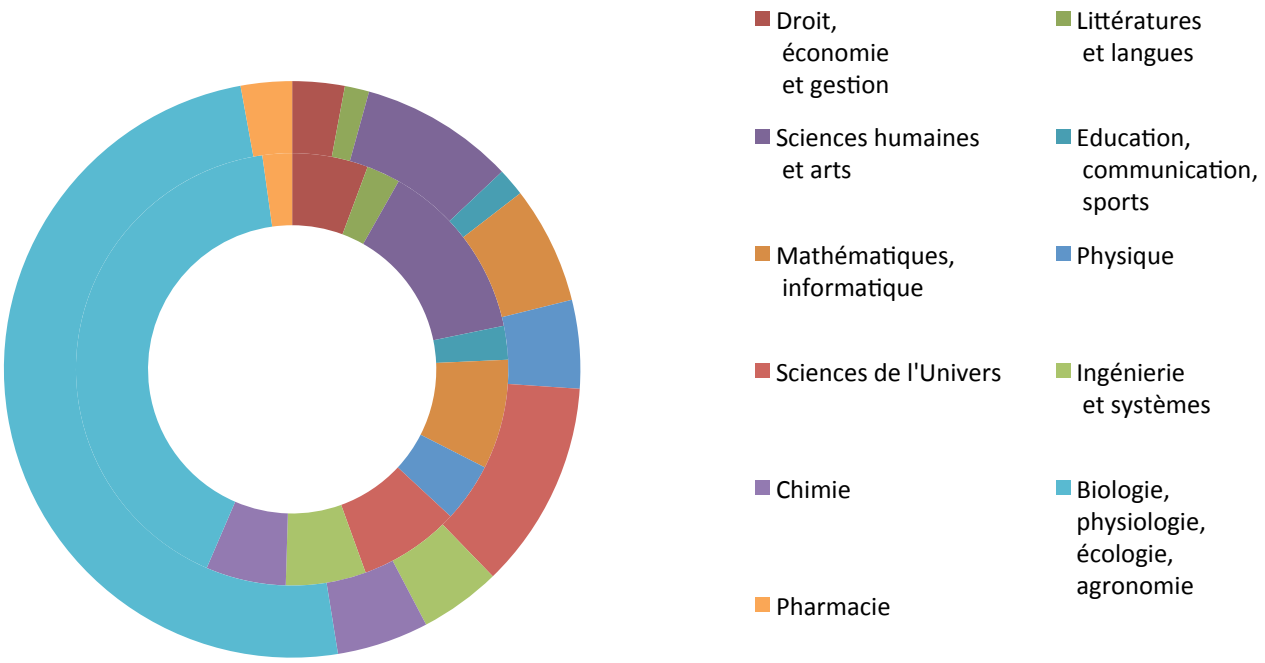


Figure 6.12 : Disciplines des post-docs ayant de l'expérience dans le secteur privé.
Anneau extérieur : Répartition par discipline tous les post-doctorants
Anneau intérieur : Répartition par discipline tous les post-doctorants ayant de l'expérience dans le secteur privé

6. Périodes d'inactivité, Recherche d'emploi et mobilité : Expérience des vacataires dans le secteur privé.

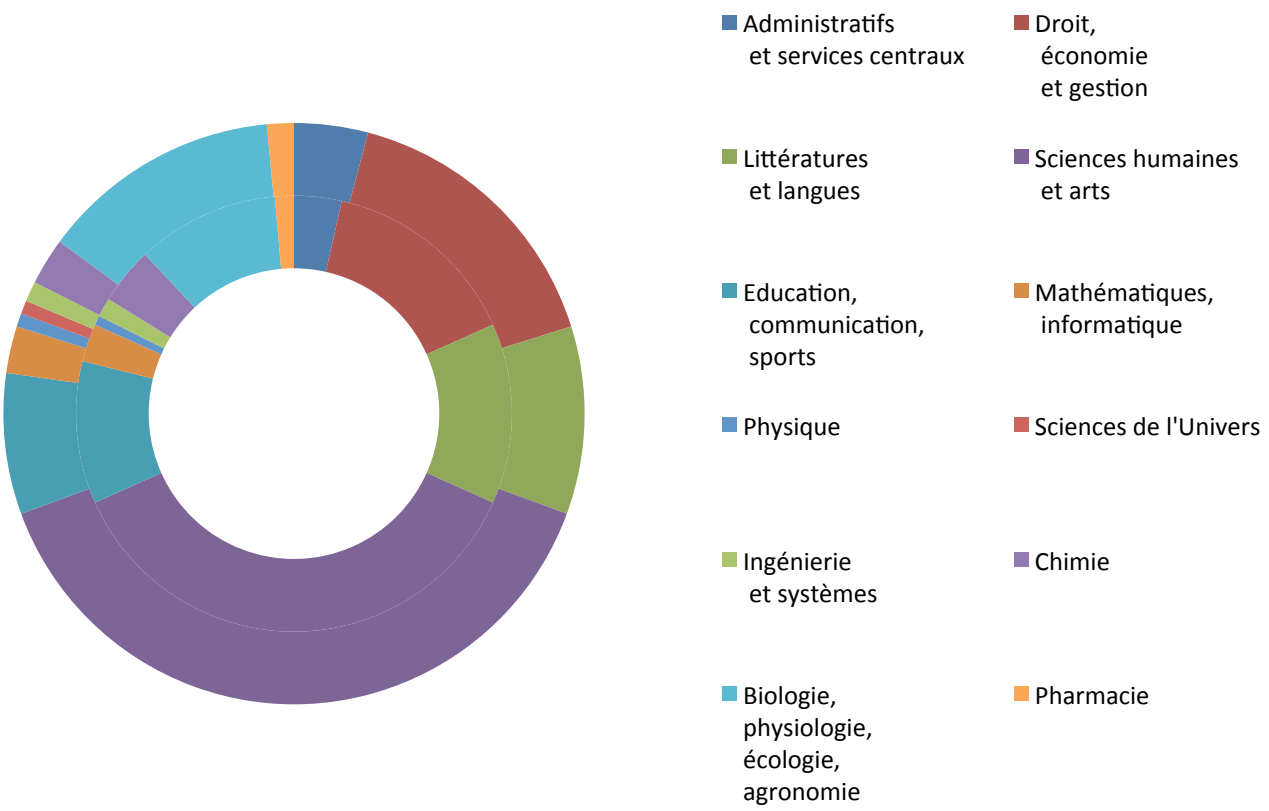


Figure 6.13 : Disciplines représentées au sein des personnels ayant de l'expérience dans le secteur privé.
Anneau extérieur : Répartition par disciplines de tous les vacataires
Anneau intérieur : Répartition par discipline de tous les vacataires ayant de l'expérience dans le secteurs privé

CHÔMAGE

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 31 ans Post-doctorante *« Dans mon cas, je suis forcée de prendre 4 mois de chômage forcé entre 2 contrats (contrat de 2ans et 3 mois, et un contrat de 1 an). La règle des 6 ans n'est pas appliquée (a priori) car dès 3 ans il semble que la possibilité d'enchainer sur un nouveau contrat est difficile. On nous force à prendre des mois de chômage bien au-dessous de la barre des 6 ans. Je trouve insoutenable d'empêcher les jeunes chercheurs de travailler, d'autant plus qu'ils se démènent déjà pour trouver leur propre financement car les offres de postes fixes ou de post-docs se font de plus en plus rares. Il faut arrêter de se voiler la face, la pérennisation des emplois est de plus en plus rare, les jeunes chercheurs se retrouvent dans une impasse; il y a peu de postes permanents et la compétition devient de plus en plus importante, les offres de CDD se font aussi rares, mais on nous empêche de les enchaîner si on a la chance de trouver des financements... »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 39 ans au chômage *« C'est un système abominable. Après 15 ans de CDD en France et à l'étranger, je suis aujourd'hui au chômage depuis 7 mois. J'ai pourtant un projet, un labo qui veut me garder de l'argent pour me payer !! C'est juste une honte !!! Aujourd'hui, je ne veux plus entendre parler du milieu académique qui pousse les labos à recruter de nouveaux jeunes en CDD pour les jeter dans 3 ans !! Former des gens et les jeter c'est ça l'INSERM et le CNRS. Le tout dirigé par des personnes qui ne sont même pas parties à l'étranger, par des gens qui ont eu un poste avant même de soutenir leur thèse !!! Je n'ai même pas de mot pour décrire ce système mais ce système va se tuer de l'intérieur! »*

Commentaire d'un docteur en Physique, Ingénierie et systèmes, 31 ans Ingénieur *« La période de chômage est assez difficile à vivre : - quand vous êtes encore investi au sein d'un laboratoire (sans pour autant avoir de contrat de travail) ça va encore (échange social, intérêt scientifique, volonté de boucler son projet). - une fois la thèse soutenue, et sans appui de l'"équipe" encadrante, là c'est vraiment difficile - mon conseiller pôle emploi a eu la franchise de me dire qu'il n'aurait rien pour moi et que j'étais le plus à même de trouver quelque chose (il avait raison in fine). Lorsque j'ai eu la chance de décrocher un contrat (CDD), ça s'est rapidement amélioré (environnement de travail stimulant, nouvelles problématiques scientifiques/techniques/humaines) »*

CONCOURS

Commentaire d'une docteure en Sciences de l'Univers et Ingénierie et systèmes, 51 ans Titulaire *« J'ai travaillé pendant quelques années dans le privé avant de faire une thèse. J'ai donc 'subi' le fait qu'il n'était pas permis de candidater sur les concours chercheur CR2 au CNRS après 30 ans. Ceci m'a obligé à faire plusieurs postdocs pour préparer le concours plus difficile de CR1. Cette discrimination par l'âge est heureusement levée maintenant. Je pense qu'il n'est pas nécessaire d'attendre plusieurs années après la thèse (qui correspondent pour les candidats à différent contrats postdoctoraux, souvent à l'étranger), pour prendre la décision de recruter un candidat. »*

Commentaire d'une docteure en Sciences humaines et arts, 45 ans Assistante d'éducation *« C'est très injuste… Je participe aux concours chaque année, le temps passe je suis désespérée… Pourquoi on ne peut pas accéder au travail qu'on aime, je publie régulièrement même je ne suis pas sur le poste...c'est dur… Les fameux réseaux... Je n'en ai pas... »*

Commentaire d'une docteure en Sciences humaines et arts et Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 34 ans sans emploi *(pas de chômage car Danemark pour suivre conjoint) « Postes souvent mal définis/décrits. Trop souvent fléchés pour une personne sans que ça soit dit. Temps de présentation ridiculement court (CNRS) pour estimer la qualité des candidats. Certaines sections du CNRS sont aussi tellement pluridisciplinaires que le jury ne connait rien aux problématiques scientifiques développées. Comment alors classer les gens? »*

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 40 ans Ingénieur *« Le système de recrutement reste trop lié au système des Mandarins. Si vous n'êtes pas le candidat local, vous n'avez pour ainsi dire aucune chance. Ces dernières ne devraient pas accueillir de représentant de la structure qui recrute ni d'amis à cette structure. Le pire (dans le cas des concours MCU): ils vous font déplacer (à vos frais) en argumentant qu'il n'y a pas de candidat local. Vous rencontrez le jour du concours le/la candidate locale. La seule chance maintenant, est d'attendre que votre structure qui vous emploi est la chance d'avoir un poste et être à votre tour le candidat local! »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 34 ans Post-doctorante *« Le système de recrutement actuel se repose sur les qualifications. Passer ses qualifications depuis l'étranger est plus difficile. Il en va de même pour les concours (INRA, etc.) car l'on perd l'appui de professeurs en France. D'autre part ayant fait une thèse CIFRE je me suis vue refuser des enseignements durant ma thèse, alors que je souhaitais vraiment enseigner. Une fois cette occasion manquée, il est très difficile de demander à enseigner et cela se reflète sur les*

dossiers pour les concours etc. Il n'y a pas vraiment d'ouverture possible pour des thésards qui ont eu un pied dans l'industrie (ce qui peut amener beaucoup à une équipe universitaire par exemple). Je ne sais pas si j'ai une solution au problème, mais je pense que les facteurs d'évaluation doivent évoluer pour accepter la candidature d'un plus grand nombre d'entre nous. »

***Commentaire d'une docteure en Physique, 31 ans Post-Doctorante** « Assez obscure. Je me demande si l'audition ne devrait pas être plus longue, type celle du CEA dans mon domaine, cependant cela veut forcément dire ne pas garder ~75% des candidats pour l'oral. Je pense qu'il y a des personnes que de toute façon les tutelles ne veulent pas recruter pour tel poste ou à tel niveau (dont peut-être moi-même), plutôt que de faire miroiter un futur poste, ne pas les prendre à l'audition leur permettrait d'envisager d'autres possibilités d'emploi plus tôt. En même temps on peut avoir des années sans ou améliorer grandement son CV plus tard. Il n'y a probablement pas une solution unique à ce problème. »*

***Commentaire d'une docteure en Droit, économie et gestion et Sciences humaines et arts, 37 ans CDD** « Une audition de 20 min et un présentation de 10min est ridicule pour sélectionner quelqu'un pour un poste à vie. Il faudrait 1. Introduire formellement une obligation de mobilité postdoc (interdiction de recruter quelqu'un qui vient de soutenir sa thèse dans l'institution qui recrute à moins qu'il n'ait passé 2 ans à faire ses preuves ailleurs) 2. Donner plus de temps aux candidats pour se présenter, eux et leurs travaux (1h?) et permettre un vrai entretien de recrutement avec le comité. S'inspirer de ce qui se fait dans le monde anglo-saxon pourrait être utile sur ce point! »*

***Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 29 ans Post-doctorante** « J'ai très mal vécu ma précarité. Faire autant d'années d'étude et connaitre des périodes de chômage est impensable. Par ailleurs, on demande lors des concours d'avoir des expériences à l'étranger. Malheureusement, lorsqu'on vient de finir sa thèse, on aspire à de la stabilité et pas à vagabonder de post doc en post doc à travers le monde. De plus, même en le faisant, cela ne garantit aucunement un poste. C'est extrêmement difficile pour une femme d'avoir une vie familiale sans sacrifier sa carrière.*

7. Loi Sauvadet

7. Loi Sauvadet : Synthèse

Mis à part pour les doctorants qui la connaissent mal car ils ne sont pas directement concernés, **la loi Sauvadet ne répond pas aux attentes**, puisque près de **70% des interrogés trouvent que l'application de cette loi telle qu'elle est mise en œuvre par les organismes de recherche et les universités est néfaste ou gênante**[20] (Figure 7.1).

Seuls 70 répondants à notre enquête (<1%) ont obtenu une CDIsation ou ont réussi un concours réservé (Figure 7.2). Ce faible taux de stabilisation reflète la surreprésentation de non-permanents employés dans les organismes de recherche (46%), sur des postes de niveau A+ (post-docs). On remarque néanmoins que les Bac +8**,** qui sont normalement peu concernés par la loi Sauvadet, forment la moitié des CDIsés. Le secteur Vie et Santé est majoritaire parmi ces CDIsations.

Par contraste, 14% des répondants ont fait l'expérience d'un refus de signature ou de renouvellement d'un contrat sous prétexte de l'application des lois Le Pors et Sauvadet, une très forte majorité dans les disciplines de Vie et Santé et majoritairement avec un niveau d'études Bac+8 (Figure 7.3). De manière générale, les commentaires soulignent le manque de transparence sur les critères justifiant la non-signature ou la non-reconduction d'un contrat. Les qualifications, la qualité scientifique, les chances de réussite au concours des candidats sont-elles prises en compte ? Le renouveau des personnels titulaires de l'ESR et le futur de nos métiers sont clairement remis en question par ces méthodes arbitraires.

Plus les non-permanents ont acquis de l'expérience dans l'ESR, plus leur opinion sur l'application de la loi Sauvadet est négative : plus ils approchent du moment où leur ancienneté pourrait leur permettre de signer un CDI, plus ils savent que les directions des organismes de recherche et d'université vont chercher à mettre un terme à leurs contrats avant que cette ancienneté soit atteinte.

L'impression qui ressort des commentaires est que **de nombreux non-permanents préfèrent continuer à exercer leur métier dans des conditions précaires plutôt que se réorienter vers d'autres types de carrières plus stables**. Ce paradoxe, déjà relevé dans l'enquête de 2009, doit être mis en perspective des commentaires, souvent satisfaits, de celles et ceux qui ont essayé et réussi, souvent par défaut, à obtenir un CDI dans le secteur privé (voir section 4).

[20] La loi Le Pors de 1984 prévoit que le contrat à durée déterminée d'un agent de la fonction publique doit être commué en contrat à durée indéterminée (CDI) après six années de fonction sur la même mission. Il y a eu des modifications de la loi Le Pors sur les conditions de CDIsation dans la loi Sauvadet de 2012 « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique». La loi Sauvadet prévoit certaines dispositions pour la titularisation de certains agents non-permanents de catégorie C, B, A. Le processus de titularisation avait été initialement mis en place pour quatre ans à compter du 12 mars 2012, et devait théoriquement prendre fin le 12 mars 2016. Le projet de loi « Déontologie » adopté en première lecture avec modifications par l'Assemblée nationale, le 7 octobre 2015 a prolongé le dispositif de titularisation de la loi Sauvadet jusqu'au 12 mars 2018 et la date d'éligibilité a également été prolongée de deux ans : elle est fixée au 31 mars 2013. Le prolongement du dispositif de titularisation de la loi Sauvadet n'était pour ainsi dire pas connu au moment du lancement de notre enquête dans la même période.
Pourquoi les contractuels voient-ils l'application de ces lois comme néfastes alors qu'elles visent à résorber la précarité ?
Les universités ont utilisé leurs ressources propres pour atteindre l'objectif de 80% de titularisation parmi les éligibles, un chiffre convenu avec le ministère. Les organismes de recherche n'ont pas souhaité utiliser leurs ressources propres, n'ayant comme objectif quantifié que de titulariser 30% de leurs éligibles. Au final, fin 2016, moins d'une centaine d'agents ont bénéficié de la loi Sauvadet au CNRS.
Nous pensons que la population des bénéficiaires de la loi Sauvadet, plus représentée dans les universités, s'est peu mobilisée pour répondre à notre questionnaire. Ainsi notre enquête a une surreprésentation de répondants employés par les organismes de recherche (46%) alors qu'ils représentent une fraction moindre de l'ensemble du personnel de l'ESR.

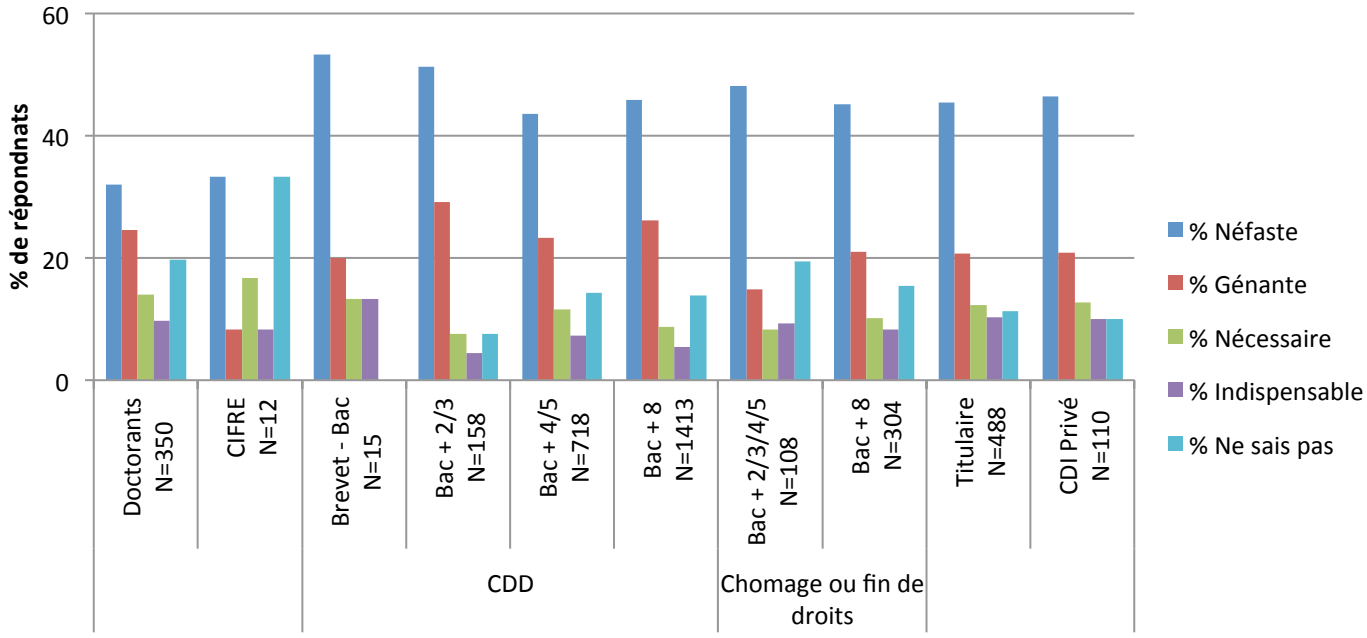


Figure 7.1 : Appréciation des répondants sur l'application par les organismes de recherche et les universités des lois Le Pors et Sauvadet par situation professionnelle et niveau d'étude

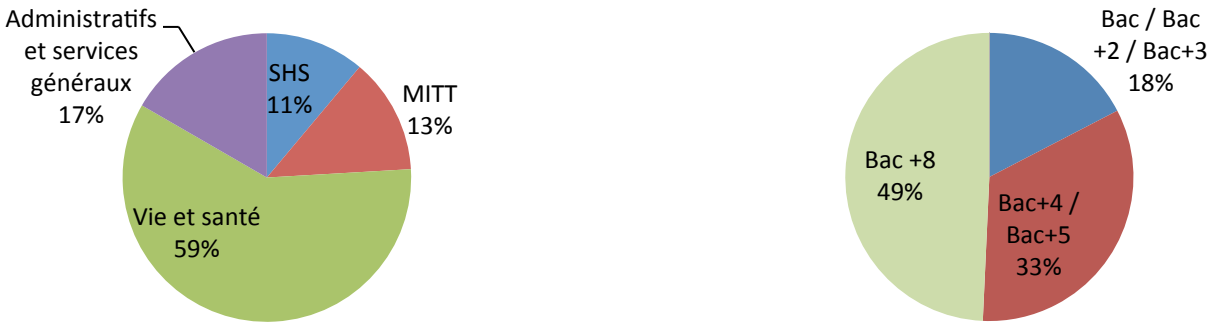


Figure 7.2 : Répartition par discipline (gauche) ou par niveau d'études (droite) des répondants ayant obtenu une CDIsation (N=48) ou réussi un concours réservé (N=21) en application des lois Le Pors de janvier 1984 et Sauvadet

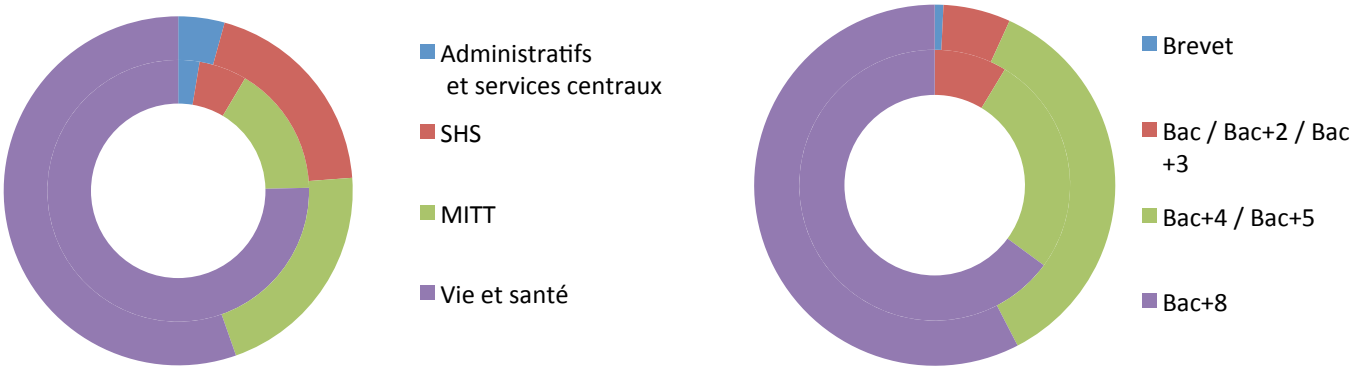


Figure 7.3 :
Anneau extérieur : Répartition par discipline ou par niveau d'étude des répondants à l'enquête
Anneau intérieur : Répartition par discipline ou par niveau d'étude des 14% de répondants n'ayant pas eu de renouvellement de contrat ou qui se sont vu refuser un contrat dans l'ESR sous prétexte de l'application des lois Le Pors de janvier 1984 et Sauvadet (N=690)

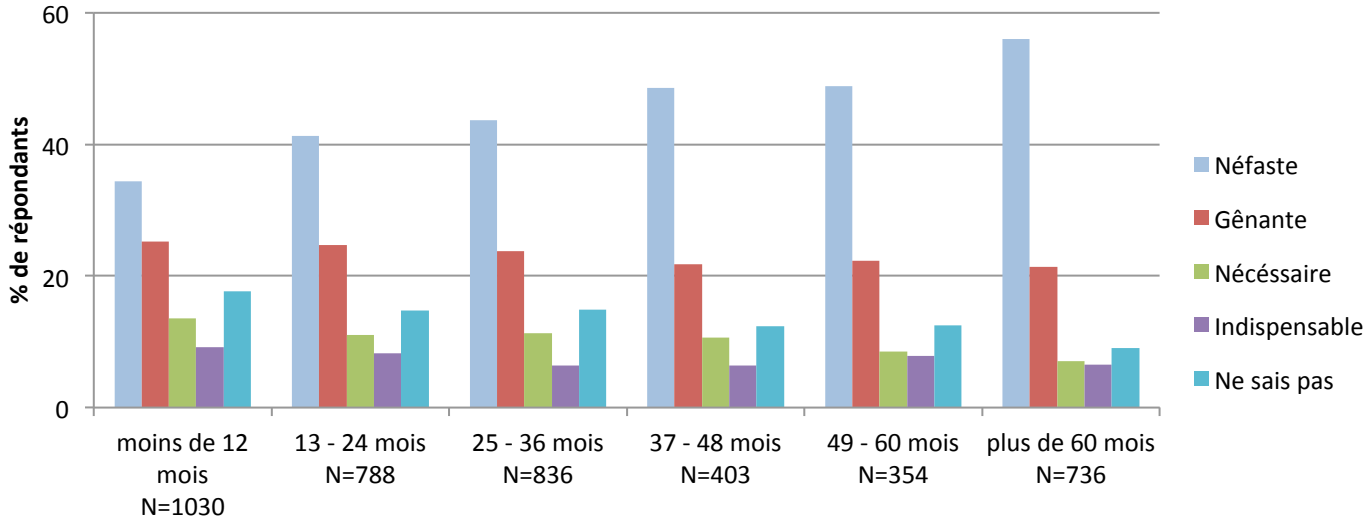


Figure 7.4 : Appréciation des répondants sur l'application par les organismes de recherche et les universités des lois Le Pors de janvier 1984 et Sauvadet suivant le nombre de mois d'expérience dans l'ESR

LOI SAUVADET : conditions obscures d'application

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 34 ans Fonctionnaire-stagiaire *« Je n'ai pas de proposition d'amélioration à faire sur ces questions, mais plutôt quelques remarques. Il est souvent assez difficile d'obtenir des informations fiables concernant ces lois dans les labos. Les personnels de la DRH communiquent peu là-dessus et ont plutôt tendance à freiner des 4 fers dès qu'il s'agit de faire un nouveau CDD à quelqu'un qui a déjà 4 ans de CDD. Je n'ai jamais réussi à savoir s'il y a un délai de carence après les 6 ans de CDD (j'ose espérer qu'on n'est pas banni à vie de la fonction publique après avoir effectué 6 ans consécutifs de CDD). Je tiens par ailleurs à signaler que les congés maternité comptent dans les 6 ans de CDD. C'est un bien car on reste sous contrat pendant le congé mat, mais on se sent aussi pénalisée, à tel point qu'on se sent presque obligé de travailler pendant le congé mat, pour ne pas perdre ce temps de CDD si précieux pour publier et postuler… »*

Commentaire d'une diplômée de Master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 36 ans Ingénieure *« Mon contrat s'arrête le 31 décembre 2015 après 5 ans et 11 mois de CDD au sein du CNRS comme Ingénieur d'étude sachant que j'ai effectué d'autres emplois au sein de la recherche publique française non comptabilisés. Je vais pointer à pôle emploi avec une période de carence. Je trouve cela inacceptable. La CDIsation ne se fait jamais le CNRS bloque les CDD précaires avant titularisation. De plus pendant toutes ces années et de nombreux avenant au contrat mon salaire n'a jamais été revalorisé et je suis toujours payé comme si j'avais 0 années d'expérience. »*

Commentaire d'une docteure d'exercice, 27 ans Ingénieure *« Cette loi est un vrai problème : elle a eu l'impact contraire à celui désiré. Dans un an, je risque de ne plus être employable par l'INSERM alors que mon laboratoire a de l'argent pour ça et souhaite me garder. C'est également le cas de beaucoup de mes collègues. Il faut vraiment faire quelque chose contre cela car la précarité dans la recherche publique française est invivable et va conduire à augmenter encore le brain drain vers l'étranger. Il faut augmenter le nombre de postes aux concours de la fonction publique et qu'en attendant l'INSERM ne limite pas à trois ans de CDD l'employabilité des contractuels. »*

Commentaire d'une docteure en Droit, économie et gestion, Sciences humaines et arts, 36 ans en CDI ressources propres *« Je suis passée de justesse en CDI avec la loi Sauvadet (lorsque mon employeur a réalisé que je remplissais les conditions, il était trop tard pour me congédier : j'avais déjà signé un CDD qui me faisait dépasser les 6 ans de contrat sans interruption). Limiter la durée des contrats précaires dans la fonction publique me semble indispensable mais le faire sans donner les moyens aux établissements de créer des postes pérennes est une hérésie. Les établissements cherchent désormais à se débarrasser des contractuels avant la barrière des 6 ans pour éviter de les passer en CDI. Même lorsqu'ils souhaiteraient garder les agents concernés, ils sont bloqués par des barrières administratives (plafond d'emploi) qui les rendent très frileux. Au final, le résultat est une augmentation de la précarité et de la peur de l'avenir (une fois qu'on a eu 6 ans de contrats précaires dans un établissement public, quel autre établissement prendra le risque d'une embauche ?) »*

Commentaire d'un docteur en Physique et Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 35 ans Titulaire *« Clarification au sujet de la loi Sauvadet. Je pense qu'elle était utile pour limiter l'accumulation de CDD dans un même laboratoire sans avoir de perspectives de CDI. Mais, elle a eu un effet extrêmement néfaste en rendant la recherche de post-docs précaire et en diminuant la durée des contrats alors même que la pression pour publier beaucoup et rapidement ne cesse d'augmenter. La création de contrat de longue durée de plus de trois ans pourrait peut-être permettre de stabiliser cette situation? Mais ça signifierait probablement modifier le fonctionnement des ANR... »*

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 37 ans Professeur dans le secondaire *« LA LOI SAUVADET NE S'APPLIQUE PAS AUX POSTES DE MCF ET CHERCHEURS ! En tant que chercheur, nous sommes limités à 6 ans d'exercice après le doctorat. En contrepartie, il n'existe pas de concours réservé pour des postes de chercheurs ou MCU ! C'est du n'importe quoi. Finalement, j'ai passé un concours CAPES réservé en SVT en 2015 et je l'ai eu. Résultat : poste de professeur en collège/lycée avec un reclassement extrêmement réduit (salaire : 1650 euros net). Il est scandaleux que le diplôme de doctorat ne soit pas reconnu par l'Éducation nationale (à l'inverse de l'agrégation). »*

Commentaire d'une titulaire d'une Licence en Sciences humaines et arts, Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 33 ans Titulaire *« J'ai travaillé 10 ans dans la fonction publique sur des contrats précaires (>10 CDD allant de 2 mois à 3 ans) avant d'obtenir un poste de titulaire au concours interne du CNRS en 2015. A l'aube de mes 6 ans d'ancienneté, le renouvellement de mon CDD fut houleux : beaucoup de discussions et d'échanges entre mes responsables d'équipe et d'unité avec les tutelles. C'est grâce à l'appui de mes responsables d'équipe et d'unité que j'ai pu bénéficier d'un CDI au CNRS en mai 2014 avant de réussir le concours interne du CNRS en 2015. Ces personnes ont reconnu mes compétences et se sont battues pour que je garde mon travail. S'il vous plait, arrêtez de regarder cette limite de contrat des 6 ans, et soyez plus attentifs aux compétences de vos employés en CDD. A cause de ces contraintes, les laboratoires perdent leur expertise et des personnes compétentes. »*

Commentaire d'une diplômée de Licence en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 28 ans au chômage *« Changer absolument ce système qui est délétère pour nous les jeunes qui ne demandons qu'à travailler et pouvoir nous impliquer et évoluer dans notre travail. Actuellement on nous oblige à ne plus travailler pendant une période de carence qui est très floue quant à sa durée. Ce système nous dégoûte de la Recherche publique et pèse en permanence sur notre moral quand nous sommes en contrat CDD. Nous finirons par ne plus être performant et par ne plus nous impliquer dans notre travail car au final on sera systématiquement sorti du système avant les 6 ans de contrat. Enfin vous parlez de la Loi qui limite à 6 ans le cumul des CDD mais je tiens à noter ici qu'en réalité actuellement on nous arrête nos cumuls de contrats bien avant puisque le CNRS et l'Université, pour ne citer que ceux que je connais, nous limite à 3-4 ans maximum et ceci pour éviter de se retrouver sous le coup d'une nouvelle « Loi Sauvadet ». »*

LE PARADOXE : continuer en CDD

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 29 ans Post-doctorante *« Il est très difficile aujourd'hui de connaître son avenir dans la recherche publique. L'accumulation de CDD, la limitation de CDD et surtout le faible nombre de poste qui engendre un concours très difficile, nous plongent dans un brouillard total. Et ceci à un âge où nous devrions construire notre avenir, mais il est très difficile d'y songer. On se demande qu'est-ce qu'on va faire ? Et aucune alternative n'est proposé...Au bout de 6 ans vous sortez de la recherche publique même si c'est ce que vous voulez faire et on ne vous propose rien en échange, on ne vous replace pas, on vous laisse à l'abandon après avoir bien profité de vous. Aucune formation d'alternance n'est proposée, aucune réorientation. Nous ne sommes plus rien et en général il n'y a personne pour nous aider surtout pas les laboratoires qui nous recrutent !! La situation est telle qu'on préfère accumuler les CDD de manière illimitée, sachant que cela nous bloque dans notre vie personnelle, plutôt que devoir s'arrêter. »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 37 ans Post-Doctorante *« On arrête nos contrat avant les 6 ans de CDD. Il me restait un peu plus de 2 ans avant d'arriver au 6 ans de contrat en CDD. Des laboratoires voulaient me prendre mais malheureusement à cause de ces lois ils ont été contraints de me refuser le poste. J'ai dû faire 10 mois de chômage avant de remettre les compteurs à zéro et de changer de labo et de thématique. Pourquoi ne pas tout simplement laisser les gens travailler tant qu'il y a des financements pour nos salaires. Cette loi est dangereuse pour la recherche. Il faut la changer pour le domaine de la recherche. »*

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 33 ans Post-Doctorant *« La loi sur la limitation est néfaste pour la recherche. La baisse drastique du nombre de postes de statutaires avec un nombre constant de nouveaux docteurs sur le marché condamne la recherche à changer son mode de fonctionnement. Le CDI ne doit plus être la norme dans un pays qui n'a plus les moyens (ou ne se donne plus les moyens) de CDIser ses salariés. Autour de moi, beaucoup de post-docs (moi compris) dits "précaires" ne cherche pas un CDI mais juste qu'on les laisse travailler sans cette entrave qu'on pourrait qualifier d'épée de Damoclès, de durée des CDD. Un peu plus de flexibilité ne ferait pas de mal. »*

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 38 ans *« La seule solution est un statut d'exception pour l'ESR, avec aucune limite d'emploi CDD, surtout dans un contexte de réduction des postes CDI et un mode de fonctionnement contractuel de la recherche. L'application de ces lois va envoyer beaucoup plus de gens au chômage, la reconversion ou à l'étranger qu'elle ne va en titulariser. Dans mon cas, j'ai pu être titularisé avant d'avoir à me poser ces questions. Cependant, autour de moi, des contrats ont été refusés, parfois 1 jour ou deux avant le début prévu du contrat. D'autres contrats ont mis des mois à être accepté du bout des lèvres, notamment par le CNRS. La limitation de la durée de l'emploi CDD à 6 ans fait que les tutelles se protègent en la réduisant à 5 parfois 4 ans! Si l'idée initiale pouvait être louable, son application est une catastrophe qui risque de diminuer l'attractivité de la France pour l'exercice de la recherche. »*

8. Résultats principaux de l’enquête

8. Résultats principaux de l'enquête Sciences en Marche 2015 sur les non-permanents de l'ESR

L'enquête décrit les conditions d'emploi d'une population de plus de 5500 répondants qui comptent parmi les personnes les mieux qualifiées de leur génération : 92% sont diplomées d'un master, 57% d'entre elles ayant de plus un doctorat. Les répondants sont donc très majoritairement des cadres. La plupart consacrent leur activité à la recherche, seuls 8% des répondants étant enseignants contractuels (ATER) ou vacataires. Toutes les disciplines sont représentées, avec une nette surreprésentation des sciences biologiques.

L'emploi sur contrat temporaire (CDD, vacations), souvent présenté comme une phase transitoire de début de carrière, constitue pour beaucoup de répondants une situation durable dont la sortie est difficile. Ainsi près de 50 % des répondants ayant leur dernier diplome depuis 3 à 5 ans n'ont passé aucun concours de la fonction publique, considérant sans doute que la compétition pour le petit nombre de postes ouverts au concours rend leur dossier insuffisamment compétitif. Le fort cloisonnement entre secteurs public et privé (80% des doctorants et post-docs n'ont aucune expérience dans le privé, moins de 5% des contractuels de l'ESR sont rémunérés par des industriels) limite également les candidatures dans le privé. Ce double obstacle crée un engorgement qui prolonge la période d'emploi non-permanent, dont le financement est assuré par de multiples sources, l'Agence Nationale pour la Recherche ne couvrant que 20% des contrats à durée déterminée des répondants.

Les conditions d'emploi non-permanent sont souvent inadaptées, contre-productives, voire indignes. Alors que la haute technicité des métiers scientifiques demande une certaine stabilité des personnels, plus de 40% des post-docs et 60% des ITAs ont un contrat de travail d'une durée inférieure à un an. 60% des vacataires d'enseignement, une population particulièrement fragile, sont payés plus de 4 mois après leurs enseignements. Le chômage est même devenu partie intégrante des carrières scientifiques, y compris pour celles et ceux qui réussissent à obtenir un poste de titulaire ou de CDI dans l'ESR : 70% des titularisés après 2011 ont connu une période de chômage, contre 30% des titularisés avant 2001. Ces conditions d'emploi dégradées, souvent précaires, impactent fortement la vie personnelle. Seuls 40% des répondants non permanents de la tranche d'âge 31-40 ans ont des enfants, contre 60% des répondants sur poste permanent de la même tranche d'âge. On ne peut dès lors s'étonner de la désaffection croissante pour les formations par la recherche, en particulier le doctorat[21].

La loi Sauvadet a été promulguée pour résorber les situations d'emploi précaire dans la fonction publique. Si elle a été efficace pour les personnels des catégories B et C, peu représentés dans l'enquête, ses conditions d'application sont rejetées par 80% des répondants, principalement des catégories A/A+ où les CDIsations et titularisations ont été très rares. Les conditions d'application opaques de cette loi sont vécues par les répondants comme imposant des limites excessives à la période d'emploi non-permanent, sans pour autant faciliter leur accès à un emploi permanent. L'impression qui ressort des commentaires est que de nombreux non-permanents préfèrent continuer à exercer leur métier dans des conditions précaires plutôt que se réorienter vers d'autres carrières plus stables.

Néanmoins, celles et ceux, principalement des docteurs, qui se sont dirigés vers le privé, initialement souvent par défaut, et y ont obtenu un emploi sont souvent satisfaits, leur expérience de recherche y étant bien reconnue. Certain-e-s n'hésitent pas à dire que le passage dans le privé a été leur meilleure décision professionnelle. Ainsi, une fois franchie la barrière à l'embauche, les parcours de docteurs en entreprise semblent au moins aussi satisfaisants que les carrières académiques. Certains commentaires suggèrent néanmoins des abus dans le secteur privé, concernant par exemple des emplois soutenus par le Crédit Impôt Recherche.

==========

Globalement, l'enquête révèle un très fort niveau d'angoisse, de démotivation, et de défiance des non-permanents vis-à-vis de leurs conditions d'emploi et de reconnaissance professionnelle dans l'ESR, et de leurs perspectives à long terme. Les commentaires, souvent poignants, révèlent une profonde détresse. La question de l'attractivité de l'ESR est clairement posée.

[21] http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/reperes/telechar/rers/rers2016/rers-2016chap111.pdf

9. Commentaires finaux: un système démotivant

9. Commentaires finaux : un système démotivant.

Commentaire d'un diplômé de master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie 26 ans Ingénieur *« Une partie des salariés titulaires n'ont jamais été dans une situation précaire, il est donc difficile pour eux de comprendre les difficultés personnelles des gens ayant des contrats précaires. Malheureusement ce sont eux qui recherchent des financements et proposent les contrats. Cela se traduit par des propositions/renouvellement de dernière minute (jour au lendemain). Ce sont des situations difficiles à gérer quand on a un loyer par exemple. Il est très difficile de contracter des crédits immobilier ou autre, donc d'accéder à la propriété. Si par chance vous y arrivé, on vous demandera surement d'être mobile pour un autre contrat. Ça n'aide pas la vie de famille. Les contrats sont rares et il faut souvent accepter des contrats pour des postes inférieurs au niveau d'étude. Et accepter le salaire qui va avec. »*

Commentaire d'un docteur en Mathématiques, informatique, Sciences de l'Univers, 31 ans Post-doctorant *« Avec l'augmentation des dotations de recherche sur contrat, le nombre de post-doc a significativement augmenté dans les labos français. Au bout de 3 ans sur le même poste, les labos sont regardants pour prolonger les contrats, même si la personne donne entière satisfaction. Au bout de 4 ans, il est quasi impossible d'avoir une prolongation. Il est alors nécessaire de changer de labo et d'organisme, voire de pays vu que le CNRS est un gros employeur et refuse de signer un nouveau contrat s'il y a déjà un contrat CNRS de 4 ans dans un précédent labo. Ceci complique la tâche, déjà difficile pour un couple de chercheur, de trouver un emploi dans la même ville, à la même période (les 2 ans des contrats), voir dans le même pays. Pas évident dans ces conditions de créer une vie de famille. »*

Commentaire d'une diplômée de master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie 31 ans Ingénieure *« - Impossibilité de travailler à l'INSERM désormais (6 ans de CDD). Un changement de région me permet de travailler encore dans le public (contrat université) ; - Mon compagnon étant dans la même situation de précarité que moi, impossible d'acheter un appartement ; - Impossible de fonder une famille ; - Pas de stabilité professionnelle ; - Pas de projet à long terme »*

Commentaire d'une docteure en Sciences de l'Univers, 35 ans Titulaire *« Le système est complètement injuste. Le nombre de postes aux concours étant extrêmement faible (au vu du nombre de candidats qui a explosé), les concours laissent sur le carreau des personnes extrêmement compétentes qui partent (ou restent) au final a l'étranger.* ***Ce sont donc des pays étrangers qui bénéficient ainsi de personnes très bien formées aux frais de la France****. Cela me semble être un système incohérent et dangereux pour l'avenir de notre pays. Pour réformer ce système, il faudrait peut-être diminuer les bourses de thèse/post-doctorat/CDD au même titre que le nombre de postes. Ainsi, la recherche ne pourrait plus se faire comme elle se fait actuellement, grâce aux efforts de nombreux précaires qui sont le plus souvent très peu reconnus, voire pas du tout. On prendrait peut-être alors réellement conscience du besoin d'ouvrir de plus nombreux postes pour mener une recherche digne de ce nom. Concernant les précaires, La difficulté est qu'ils bougent souvent sans cesse de laboratoire. Il est donc difficile de créer une structure collective pour les défendre. J'ai vu de nombreux cas autour de moi de jeunes personnes (thésards ou chercheurs post-doctorant) dans une situation critique car ne sachant pas comment se défendre face à un chercheur, devenu de fait employeur, imposant des pressions folles. »*

Commentaire d'un docteur en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 32 ans Post-doctorant *« Le système actuel ne donne aucune chance aux jeunes chercheurs formés en France. En effet, après une thèse il faut partir à l'étranger pour un et plus souvent plusieurs post doc avant de pouvoir revenir en France. Dans ce cas les meilleurs ne reviennent pas car ils trouvent un job permanent à l'étranger ou ils sont plus reconnus qu'en France. Les plus "mauvais" ne trouvent pas de postdoc. Ils restent les intermédiaires qui essaient de trouver un poste en France ou on demande un CV de professeur pour entrer au CNRS tout cela pour un salaire de misère et pas de moyen pour la recherche. Travaillant actuellement dans une grande université en Grande Bretagne je vois des personnes avoir des postes qui n'auraient aucune chances avec leur CV en France mais contrairement à la France la Grande Bretagne donne des chances aux jeunes chercheurs en devenir. »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 32 ans Post-doctorante *La recherche française est déprimée, soit les chercheurs vont dans le privé par défaut soit ils partent à l'étranger et s'y installent définitivement soit ils arrêtent la recherche. La recherche française manque de moyens, d'enthousiasme, de positivisme, de reconnaissance. Moi j'ai la trentaine, j'ai fait ma thèse à l'étranger, je suis rentrée en France en me disant que j'avais fait mon tps à l'étranger (5 ans) et là je comprends que je vais devoir repartir et peut-être définitivement. J'ai beaucoup bougé, beaucoup trop travaillé, pas eu le tps ni la stabilité pour fonder une famille....Faites de la recherche en France = sacrifier votre vie pour rien*

Commentaire d'une docteure, administratif et services centraux, 34 ans titulaire *« Je ressentais une profonde injustice car je m'étais toujours beaucoup investie dans l'université et que cela était reconnu par la communauté universitaire. Pour autant, mes chances d'obtenir un poste de MCF étaient très faibles. Pour ne pas les ruiner complètement, il me fallait continuer à enseigner comme vacataire. J'ai alors dû occuper un poste d'assistante de*

recherche pour pouvoir accéder au statut de CEV. Cette période a été très difficile, matériellement et psychologiquement. Comme les thèses de droit durent en moyenne 5 ans, l'obtention du doctorat s'accompagne d'une rupture de statut et donc d'un déclassement au sein de l'Université et d'un point de vue social. La réussite au doctorat, la qualification CNU ou toute autre reconnaissance universitaire n'y changent rien et renforcent le sentiment d'injustice. Le doctorat (en droit pénal) offre par ailleurs peu de débouchés en dehors de l'Université. On peut alors avoir l'impression d'avoir fait le mauvais choix 10 ans auparavant et d'être dans une impasse. »

Commentaire d'un docteur en Sciences humaines et arts et Education, communication, sports, 32 ans titulaire *« Mon sentiment était que le doctorat est très mal reconnu en France et il est assez mal perçu par la population et même par les entreprises. Beaucoup de fausses idées et des a priori circulent sur les docteurs. Un gros travail de communication de revalorisation du doctorat et surtout des docteurs serait bénéfique. Ayant une expérience à l'étranger j'ai pu voir une réelle différence concernant la considération des docteurs. Le doctorat permet l'acquisition de beaucoup de compétences transversales mais la thématique spécifique du doctorat est bien souvent un frein à l'employabilité des docteurs en dehors du système académique. J'ai eu une période pendant laquelle je me suis vraiment demandé pourquoi j'avais fait autant d'études... »*

Commentaire d'une titulaire d'un master en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 36 ans Ingénieure *« Il y a trop peu de poste proposé aux concours. Le véritable problème réside dans le fait que les unités de recherche manque d'indépendance financière; telle équipe qui recrute une personne en CDD n'a pas la possibilité d'offrir un poste à cette personne même si les besoins sont permanents et devra sans cesse recruter de nouvelle personne et les former, c'est une perte de temps et d'argent énorme pour le budget très serré d'une équipe de recherche. De plus cela implique que les personnes en CDD sont interchangeables, ce qui est faux! La perte de savoir-faire et de mémoire au sein d'un laboratoire est très compliquée à gérer dans un contexte de compétitivité. Cela n'existe pas dans le secteur privé et on comprend bien pourquoi! »*

Commentaire d'une docteure en Littérature et Langues, 29 ans *« Les CDD ne permettent pas un enseignement et une recherche de qualité avec un investissement sur le long terme. Avec un CDD, les personnes employées sont dans la précarité et leur attention se focalise sur leur devenir économique, géographique et social qui rend impossible un investissement de qualité dans la recherche et l'enseignement. Les CDD ne devraient pas composer la majorité des contrats à l'université. Ils conduisent à une recherche limitée par la réalité des conditions sociales des personnes en CDD. Il devrait y avoir plus de CDI pour un enseignement et une recherche dignes des attentes et représentations que l'ETAT a de ces domaines et qu'il transmet à l'ensemble de la société. Le prestige social du monde universitaire diminue dans la société avec des enseignants/chercheurs de plus en plus précaires et des recherches dépendant désormais trop des visées applicationnistes dans le domaine privée, les entreprises. »*

Commentaire d'une docteure en Biologie, Physiologie, Agronomie, Ecologie, 36 ans Ingénieure *« Il est très difficile de ne pas se décourager et de ne pas vouloir tout laisser tomber. Il est difficile de s'investir dans une vie de famille: multiplication de CDD souvent accompagnés de déménagements. Il se pose aussi le problème qu'avec la multiplication des CDD et le peu de postes qui s'ouvrent aux concours, le nombre d'années d'expérience après la thèse avant un recrutement augmente et qu'il devient difficile ensuite de continuer à concourir sur des postes de chercheurs junior. Et il est malheureusement impossible de prétendre pouvoir concourir pour des postes de chercheur senior. Il existe un gap entre ces deux concours qui est énorme. Cette situation sonne souvent le glas de la titularisation possible et est souvent synonyme de reconversion. »*

Commentaire d'un docteur en Sciences de l'Univers, 35 ans Enseignant titulaire *« Envisager l'avenir était très difficile avec deux enfants. Aujourd'hui j'ai réussi le CAPES, ma vie a changé. Je garde un goût amer de ma période dans l'ESR durant laquelle j'ai eu le sentiment d'être utilisé. Les collègues avec qui j'ai travaillé ont également perdu beaucoup (temps investi, méthode, compétences...) lorsque je suis parti. Cette période a été très fatigante avec deux domiciles et les A/R le week-end pour voir mes enfants et ma compagne. Je n'étais pas dans de bonnes conditions pour produire un travail de recherche de bonne qualité. Après trois années de postdoc, j'étais proche du burnout. 2 candidatures MCF durant cette période sur lesquelles j'ai été évincé pour laisser la place à des candidats locaux ou "conjoints de". Bref, vu l'état actuel de la recherche en France, je ne suis pas mécontent de ne pas avoir été recruté. »*

10. Recommandations sur l'emploi scientifique

10. Recommandations de Sciences en Marche concernant les non-permanents de l'ESR

Il y a urgence : les acteurs et financeurs de l'ESR doivent reconnaître que les conditions actuelles de l'emploi non permanent dans l'ESR créent un niveau de démotivation important, impactent fortement son attractivité, et mettent en péril son futur. Outre les situations de détresse humaine que les commentaires révèlent, l'état français doit s'intéroger sur la pertinence de former pendant de longues années des scientifiques de haut niveau sans leur donner ensuite les moyens de s'épanouir professionnellement.

Pour accomplir ses missions, la recherche publique se doit d'être indépendante et libre face aux puissants lobbies économiques (tabac, énergies fossiles, pharmaceutique, agrochimie, pétrochimie...). Le recrutement au mérite par concours sur emploi de fonctionnaire citoyen[22] est garant de cette indépendence et liberté, mais aussi de l'éthique, de la responsabilité et de l'intérêt général des recherches publiques. La qualité des recherches et des enseignements pâtit actuellement d'un manque d'investissement qui crée un environnement hyperconcurrentiel et anxiogène qui est remis en question dans les pays qui l'ont longtemps prôné. Plusieurs scientifiques américains de très haut niveau ont ainsi co-signé en 2014 une tribune recommandant une augmentation du nombre de personnels permanents de recherche aux Etats-Unis[23].

Un fort investissement de l'état dans l'ESR, s'il est nécessaire, ne résoudra pas seul les difficultés de l'emploi scientifique public. Les laboratoires publics ont également pour mission de former par la recherche les futurs cadres des autres administrations et du secteur privé. Ce rayonnement de l'ESR vers les autres secteurs sociaux économique fonctionne mal. Ainsi, la nette surreprésentation de répondants à l'enquête travaillant dans le secteur des sciences de la vie, secteur peu développé de la R&D française (10% des chercheurs privés, pour plus de 20% des diplômés de doctorat) interpelle. Elle doit conduire à s'interroger sur les raisons pour lesquelles la France peine à développer une R&D privée dynamique dans un des secteurs les plus féconds de la recherche académique, et ce malgré un Crédit d'Impôt Recherche conséquent. Plus généralement, l'enquête révèle qu'une fois la barrière à l'embauche franchie, les scientifiques qui rejoignent le secteur privé y trouvent des carrières satisfaisantes. La question de l'emploi contractuel dans l'ESR ne pourra être résolue sans implication forte de la R&D privée.

Les propositions suivantes sont le résultat des réflexions d'un petit groupe d'analyse et sont proposées comme point de départ d'une réflexion globale sur les attentes de la société vis-à-vis de la formation par la recherche, sur les débouchés permanents publics et privés offerts aux contractuels et vacataires de l'ESR et sur l'organisation et l'attractivité de l'emploi scientifique. Cette réflexion doit associer le ministère de l'ESRI, les responsables scientifiques et de ressources humaines des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, les membres du Comité National de la Recherche Scientifique et du Conseil National des Universités, les syndicats et associations de précaires, de doctorants et de docteurs, le Commissariat Général à l'Investissement, et le secteur de la R&D privée.

Cette reflexion doit aussi prendre en compte deux échelles de temps distinctes. Il faut d'une part trouver des solutions rapides pour limiter la détresse et la démotivation que le système actuel a généré, et génère toujours. Il faut d'autre part prendre le temps de profondément repenser le système actuel pour éviter que la situation actuelle ne se reproduise dans quelques années.

<u>Les fonctions pérennes doivent être assurées par du personnel fonctionnaire.</u>

Actuellement on estime à au moins 25000 les personnels non-permanents remplissant des fonctions pérennes, c'est-à-dire relevant de missions non limitées dans le temps. Nous proposons de titulariser ces personnels par des dispositifs particuliers du type des "examens professionnels réservés" mis en place dans le cadre de la loi Sauvadet en veillant à ce que le nombre, la nature et le financement public des postes ouverts permette de résorber effectivement la précarité sans mettre en difficulté financière les établissements employeurs.

[22] http://anicetlepors.blog.lemonde.fr/2010/11/24/fonctionnaire-citoyen-ou-sujet-fsu-aquitaine---bordeaux-le-23-novembre-2010/

[23] Bruce Alberts, éditeur en chef du magazine Science, Harold Varmus, ancien directeur du NIH et prix Nobel de médecine, Marc Kirschner, fondateur du département de biologie des systèmes de l'université de Harvard et Shirley Tilghman, première femme présidente de l'université de Princeton, Rescuing US biomedical research from its systemic flaws; PNAS Alberts 2014 http://www.pnas.org/content/111/16/5773

Généraliser le suivi sur le long terme de l'emploi non-permanent dans l'ESR.

Les efforts de suivi de carrière des personnels de l'ESR, réalisés par le CEREQ, les services du ministère de l'ESR ou l'Observatoire des Sciences et des Techniques (OST) ne permettent actuellement pas de recensement précis du nombre global de personnels contractuels (incluant les vacataires chargés d'enseignement ou autres), encore moins de leurs conditions de travail, de la pérennité des fonctions occupées, de leur niveau de responsabilité et de satisfaction de leur historique d'emploi[24] ou des flux entre ESR et autres secteurs économiques. Dans l'état actuel de notre connaissance de l'emploi scientifique, même le nombre précis de doctorats délivrés chaque année semble sujet à controverse[25]. Il est prioritaire d'établir un panorama aussi exhaustif que possible de l'emploi non-permanent dans l'ESR, obtenu par une généralisation du suivi sur le long terme des carrières des contractuels de tous niveaux de qualification. Cela implique une compatibilité accrue des références des bases de gestion des personnels des différents employeurs, et le développement d'outils d'intégration statistique de ces informations[26].

Vu la difficulté et l'importance de la tâche, la mise en place d'un observatoire de l'emploi scientifique, indépendant du HCERES, puisqu'il serait investi d'une tâche de mesure et non d'évaluation, doté des moyens et des compétences nécessaires et d'un pouvoir d'auto-saisine, est préconisé.

Augmenter les débouchés des formations par la recherche

La situation actuelle des contractuels et vacataires de l'ESR est marquée par une précarité inacceptable, un fréquent manque de reconnaissance par les personnels titulaires, et des débouchés insuffisants. Laisser la situation de l'emploi scientifique continuer à se dégrader conduirait à une désaffection durable des carrières scientifiques avec des conséquences importantes sur la capacité d'innovation nationale ainsi que sur la capacité de questionnement démocratique et indépendant des choix scientifiques et technologiques.

La limitation indiscriminée et rapide du nombre de non-permanents de l'ESR aurait néanmoins aussi des conséquences néfastes pour l'activité de recherche et d'enseignement supérieur : baisse du nombre de doctorants, baisse de l'accueil de post-docs étrangers, et obligation d'un exil temporaire pour tout scientifique post-doctorant. Le problème est donc complexe, d'autant que les sources de financement des non-permanents de l'ESR sont diverses et donc difficiles à contrôler. Au moment où le nouveau Président de la République a réaffirmé son désir de renforcer le financement sur projet, et dans un contexte d'appels d'une partie de la communauté scientifique à une hausse du taux de succès[27] et un meilleur fonctionnement des appels à projet de l'ANR[28], il est utile de rappeler que cette augmentation conduira aussi, mécaniquement, à une augmentation de l'emploi contractuel dans l'ESR, qui ne peut se concevoir que si les débouchés permanents (CDI ou titulaires) dans les différents secteurs d'activité publics et privés augmentent en parallèle.

Mettre en place un plan pluriannuel ambitieux d'emploi titulaire dans l'ESR.

L'ESR est actuellement fragilisé par quatre phénomènes :

- Un faible taux d'encadrement des étudiants (1 enseignant chercheur pour 17 étudiants, contre 1 pour 8 en classes préparatoires) et l'accroissement de leur nombre. Une croissance de 15% des effectifs étudiants est prévue d'ici à l'horizon 2025[29], qui ne pourra être absorbée dans de bonnes conditions sans nouveaux recrutements.

[24] Rapport IGAENR n° 2014-060 sur Les pratiques des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche en matière de gestion des non titulaires (2014)

[25] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/40/8/2015-074emploi_scientifique_553408.pdf

[26] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/40/8/2015-074emploi_scientifique_553408.pdf ; chap. 3

[27] S'il n'est pas couplé à des financements récurrents suffisants (fonctionnement et personnel), le financement par appels à projets se révèle inadapté aux métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur. En témoignent notamment les mentions fréquentes d'une perte de temps et d'énergie et de la nécessité de se conformer à des standards parfois très éloignés de la communauté scientifique ou d'une partie importante de celle-ci (valorisation, transfert, utilité sociale à court terme, etc.). Fréquents sont, du reste, les appels pour une hausse du taux de succès des appels à projet et la dénonciation des fonds publics gaspillés en l'état actuel des chances de financement [von Hippel T, von Hippel C. To apply or not to apply: A survey analysis of grant writing costs and benefits. PLoS One. 2015;10(3):e0118494].

[28] https://anthropo-impliquee.org/2017/01/22/janvier-2016-lanr-ou-lenlisement-dun-dispositif-bureaucratique-de-financement-de-la-recherche-par-projet/

[29] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2017/15/2/NI5_avril2017_749152.pdf

- Un effectif de personnels techniques titulaires insuffisant dans de nombreux laboratoires et universités pour assurer les fonctions pérennes administratives ou techniques. Le déficit peut-être estimé en comptabilisant les personnels non-permanents remplissant des fonctions permanentes, environ 25000 ETPs.

- Une baisse d'attractivité des carrières académiques (baisse des inscriptions en première année de doctorat) du fait des faibles débouchés, de l'allongement des périodes de précarité et de la médiocre valorisation des expériences de recherche académique hors du secteur de l'ESR, une spécificité française.

- Une baisse globale de la contribution des organismes à l'effort de recherche. Entre 1994 et 2013, le nombre de chercheurs au CNRS a légèrement décru (-2,6%), alors que le nombre d'enseignants chercheurs a crû de 30%[30]. L'augmentation des effectifs enseignants-chercheurs est rendue nécessaire par la croissance des effectifs étudiants. Du fait de la croissance démographique de la France, la baisse de la part des organismes de recherche à l'effort de recherche se traduit par une baisse de 14% du nombre de chercheurs CNRS par habitant sur la période.

Pour répondre à ce quadruple défi, il est nécessaire de mettre en place un plan pluriannuel d'emploi titulaire dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche consistant en :

- Une croissance des personnels titulaires universitaires (enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs) au moins équivalente à la croissance des effectifs étudiants. La création de 3000 nouveaux postes par an jusqu'en 2025 (en plus du remplacement des départs en retraite ou autres sorties) est un minimum pour compenser l'accroissement prévu du nombre d'étudiants, qui ne suffira pas à améliorer leur taux d'encadrement.

- Une croissance des personnels titulaires dans les organismes de recherche (qui ont perdu environ 10% de leurs chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs titulaires depuis 2004). La création de 25000 nouveaux postes techniques et administratifs dans les 10 ans à venir est nécessaire pour remplir les fonctions pérennes, d'une technicité de plus en plus élevée. Le recrutement de jeunes chercheurs est indispensable pour assurer l'attractivité de ce métier et un rajeunissement de la pyramide des âges de l'ESR, gage de créativité et de dynamisme. Le nombre de postes de jeunes chargés de recherche mis au concours dans les EPST doit pour cela significativement augmenter par rapport à son état actuel, et nettement dépasser le nombre de départs.

Le coût de la création annuelle de 5000 postes additionnels augmenterait la masse salariale titulaire de l'ESR d'environ 250 millions d'euros par an (soit, par effet cumulatif, environ 9 milliards d'euros sur la période 2018-2025). Cet investissement n'est pas démesuré : entre 2008 et 2013, la dépense par étudiant en France, dans la moyenne de l'OCDE, a stagné alors qu'elle augmentait en moyenne de 5% dans les pays de l'OCDE[31]. L'écart d'investissement entre la France et l'OCDE pour le quinquennat qui s'achève sera probablement encore plus important.

La baisse de l'emploi contractuel associé à la création de ces postes titulaires couvrirait une partie importante de cet investissement. Des crédits budgétaires additionnels peuvent être dégagés par l'augmentation des recettes fiscales générée par un meilleur encadrement du Crédit Impôt Recherche (actuellement ~5,7 milliards d'euros/an).

Faciliter l'accès des docteurs à des carrières attractives dans les administrations, dans le monde associatif et dans le secteur privé

L'enquête révèle un niveau de satisfaction et de reconnaissance important chez les répondants qui ont, par choix ou par nécessité, quitté l'ESR pour le secteur privé. Favoriser cette mobilité vers le secteur privé - et vers des postes de catégorie A+ des trois fonctions publiques - contribuerait à la fois à une résorption significative de la précarité dans l'ESR, à la revalorisation du diplôme de doctorat, et à une meilleure pénétration de la culture et des méthodes scientifiques dans les entreprises et les services de l'état. Enfin, une meilleure porosité entre recherche publique et entreprises privées permettrait d'augmenter les flux de et vers l'ESR.

[30] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/01/2/Evolution_Enseignants-chercheurs_1992-2013_CNU_384012.pdf
[31] http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/regards-sur-l-education-2016_eag-2016-fr#page210

Pour cela, nous proposons à la fois de mieux sensibiliser les acteurs de l'ESR à l'importance de développer les débouchés hors ESR. Il faut également encourager les entreprises à mieux valoriser une expérience de recherche académique lors de l'embauche, de renforcer globalement les interactions entre les deux mondes, et de mieux faire connaitre les compétences des docteurs dans les mondes associatifs et administratifs.

- Améliorer la connaissance de l'entreprise apportée par les formations universitaires généralistes. En particulier, encourager les stages en entreprise, longs (>4 mois) et qualifiants en troisième année de licence.

- Augmenter le nombre de CIFRE[32] (Conventions Industrielles de Formation par la REcherche) signées à 2000/an (actuellement 1400/an). Accroitre la proportion de CIFRE signées avec des associations ou administrations, qui représentent actuellement moins de 8% des conventions[33]. La création d'un label CAFRE (Conventions Associatives/Administratives de Formation par la REcherche) indépendant, initialement doté de 200 contrats/ans donnerait une plus grande lisibilité à ce dispositif dans les secteurs administratifs et associatifs.

- Généraliser le recensement des types d'emplois occupés par les docteurs 5 et 10 ans après la soutenance de leur thèse, de leur localisation géographique nationale ou internationale et des niveaux de responsabilité et de satisfaction atteints. Les écoles doctorales, les docteurs et les directeurs de thèses doivent être sensibilisés à l'importance de ce suivi sur le temps long.

- Conditionner l'attribution du Crédit d'Impôt Recherche au recrutement de docteurs par les entreprises, sur des postes de recherche ou de management de la recherche, les incitations actuelles n'ayant pas permis d'augmenter significativement le pourcentage de docteurs parmi les entrants en entreprise. Ce conditionnement "par le flux" de docteurs recrutés, pourrait être complété par un conditionnement "par le stock" définissant un pourcentage minimal de docteurs dans l'effectif d'entreprises de plus de 250 employés pour que celles-ci soient éligibles au CIR. Dans un contexte international de meilleure reconnaissance du doctorat, ces contraintes apparentes auraient pour effet principal de renforcer la compétitivité des entreprises nationales et l'attractivité de la France pour les entreprises de R&D étrangères, qui privilégient l'emploi des docteurs.

- Renforcer les collaborations entre entreprises privées et laboratoires publics. Celles-ci doivent respecter les missions de chacun des partenaires, être équilibrées et prendre en compte l'intérêt général des découvertes. Ces collaborations doivent faciliter l'accueil temporaire de personnels titulaires au sein des entreprises et de chercheurs privés dans les laboratoires publics. Une redéfinition des règles d'attribution du Crédit Impôt Recherche pourrait favoriser ces collaborations, actuellement très peu développées avec les EPSTs et les établissements d'enseignement supérieur.

- Faciliter l'accès des docteurs aux postes à responsabilités dans les trois hautes administrations, par la création de voies d'accès spécifiques aux grands corps d'état, au même titre que certaines grandes écoles. Une première étape importante serait de recenser les candidatures de docteurs aux concours externes de niveau A+ et d'analyser les causes de leurs réussite ou échec, afin d'adapter, le cas échéant, les épreuves.

- Appliquer les timides mesures de la loi Fioraso de Juillet 2013[34], et notamment l'obligation annuelle faite à chaque ministère d'indiquer les efforts faits pour faciliter l'emploi des docteurs (Article 79).

Améliorer les conditions d'emploi et de travail des non-permanents dans l'ESR

Les recommandations suivantes visent à améliorer les conditions d'emploi et de poursuite de carrière publique ou privée des personnels non-permanents de l'ESR.

Conditions financières pour les non-permanents :

- Optimiser, et au besoin renforcer, les circuits administratifs et financiers universitaires pour payer les vacations d'enseignement moins d'un mois après la délivrance de l'enseignement

[32] http://www.anrt.asso.fr/fr/espace_cifre/accueil.jsp#.WPNJnYUnVNE
[33] http://www.anrt.asso.fr/fr/pdf/anrt-ra-2015_web.pdf
[34] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009&categorieLien=id Articles 78, 79

(nouvelle circulaire mai 2017).

- Rémunérer les contractuels et vacataires à un niveau de salaire au moins égal à celui des titulaires de qualification et expérience professionnelle équivalente, et leur assurer un niveau de protection au moins égal aux contractuels du secteur privé, y compris le versement d'une prime de fin de contrat (ou "prime de précarité")[35].

- Augmenter le nombre de contrats doctoraux en SHS, afin d'éviter l'absence totale de rémunération pour leur travail de recherche subi par de nombreux jeunes chercheurs de ces disciplines.

Perspectives d'emploi dans l'ESR pour les non-permanents :

Outre la mise en place d'un plan d'emploi titulaire dans l'ESR, il faut mettre en place un meilleur suivi de ressources humaines pour les contractuels de l'ESR, un suivi qui doit être mené autant par le responsable direct que par l'employeur. Ce suivi vise à aider les non-permanents à définir un projet professionnel, à les conseiller dans leurs choix de carrière, à les mettre en garde contre un enfermement dans la précarité, et à les encourager :

- à passer les concours de la fonction publique. Le remboursement des frais de déplacement occasionnés par les concours, et le cas échéant la mise en place de procédures de vidéoconférence, est une nécessité.

- à suivre les formations permanentes et à assumer les responsabilités nécessaires à leur projet de carrière.

- à candidater sur des emplois dans le privé, en généralisant à tous les niveaux de qualification, les formations de type "doctoriales" à la valorisation des expériences de recherche.

- pour les doctorants et post-doctorants, à acquérir une expérience d'enseignement supérieur, compatible en volume avec le développement de programmes de recherches performants (entre 30 et 64 heures équivalent TD/an), et rémunérée sous forme de missions complémentaires en plus de leur contrat de recherche. Cette expérience les préparera aux concours d'enseignants-chercheurs, en nombre actuellement deux fois plus importants que les concours chercheurs.

Durée des contrats :

Il est contre-productif de proposer une majorité de contrats de niveau ingénieur ou chercheur d'une durée inférieure à 1 an dans un secteur de haute technicité comme l'ESR. Ce type de contrat doit être utilisé de manière exceptionnelle, pour prolonger un contrat antérieur plus long, ou pour financer des visites dans le cadre de collaborations internationales.

Les carrières des jeunes chercheurs et enseignants chercheurs incluent une période de plusieurs années d'expérience postdoctorale avant de pouvoir espérer la réussite à un concours chercheur ou enseignant-chercheur (en moyenne 4 à 5 ans entre la soutenance du doctorat et l'obtention d'un poste de chercheur titulaire, un peu moins pour les maitres de conférence[36]). Cette période postdoctorale n'a de justification que si elle permet la prise d'autonomie et un investissement scientifique intense dans la construction d'un projet à long terme. Elle doit être un tremplin vers un poste titulaire dans l'ESR ou un poste à responsabilité dans les autres secteurs administratifs, associatifs ou économiques. L'atteinte de ces buts est incompatible avec des contrats courts entrainant des changements fréquents de laboratoire. Il faut privilégier les contrats initiaux de 3 ans, et proscrire tout contrat post-doctoral d'une durée initiale inférieure à 18 mois ou au temps moyen nécessaire à la publication d'un travail de recherche dans la discipline considérée. La durée maximale de 6 ans de contrat CDD prescrite par la loi Le Pors doit être conservée. Ainsi aux Etats-Unis, si la durée moyenne de la période postdoctorale est de 4 ans en biologie et chimie[37] (disciplines où les post-docs sont traditionnellemen tplus longsque les Maths par exemple), elle n'excède 6 ans que pour 10% des post-docs de toutes disciplines[38]. Le

[35] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699956

[36] https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/40/8/2015-074emploi_scientifique_553408.pdf ; p. 47

[37] https://nexus.od.nih.gov/all/2012/06/29/postdoctoral-researchers-facts-trends-and-gaps/

[38] http://www.nature.com/news/the-future-of-the-postdoc-1.17253

recrutement jeune doit donc être favorisé.

Reconnaissance professionnelle des non-permanents de l'ESR :

- Changer les attitudes des titulaires vis-à-vis de leurs collègues non-permanents, y compris vacataires, qui doivent être mieux inclus dans les prises de décisions des structures de recherche ou d'enseignement dont ils font partie.

- Donner plus d'importance au critère d'insertion des personnels contractuels scientifiques, techniques et administratifs dans l'évaluation des laboratoires et départements universitaires.

Préciser et harmoniser les conditions d'application de la loi Sauvadet et donner les moyens aux opérateurs de la mettre en application

- La loi Sauvadet a été appliquée dans les organismes et universités, comme dans les autres administrations, sans pour autant qu'ils reçoivent les moyens financiers nécessaires à cette application. Cette dernière ne peut notamment se faire à nombre d'emplois titulaires et à masse salariale constants.

- Il faut permettre l'extension des périodes de contrats jusqu'à la limite d'emploi contractuel fixée par les lois Le Pors et Sauvadet. Les décisions doivent être prises basées sur des critères scientifiques, clairs, publics et argumentés par écrit. Les décideurs doivent être identifiables et joignables pour permettre un droit de réponse.

- La loi Sauvadet ne prévoit pas de concours réservés de niveau chercheur et ne peut donc concerner les docteurs que dans la mesure où ils sont employés sur des fonctions d'ingénieurs. Dans les autres cas, la loi Le Pors de 1984 s'applique et limite l'emploi CDD à 6 ans. Le refus de signature ou de renouvellement d'un contrat CDD post-doctoral ne conduisant pas à une durée d'emploi de plus de 6 ans est anormal. De même, le renouvellement d'un contrat post-doctoral au-delà de 3 ans n'a pas de raison de se faire de manière dérogatoire après analyse de la délégation régionale et arbitrage de la direction générale comme le mentionne par exemple la charte CDD de l'INSERM[39]. L'accroissement de l'âge de recrutement des chargés de recherche titulaires dans les organismes de recherche (après en moyenne 4,7 ans d'expérience postdoctorale) n'est pas compatible avec les règles d'application actuelles. L'allongement de la durée du post-doctorat n'étant pas recommandée (voir les remarques sur la durée des post-docs aux USA ci-dessus) un recrutement jeune doit être privilégié.

[39] http://www.grand-est.inserm.fr/content/download/79942/551901/file/1-Charte%2BCDD.pdf

11. Méthodologie

11. Méthodologie

Cette enquête a été conduite en ligne entre les 6 octobre et 31 décembre 2015 auprès de plus de 7000 non-permanents (CDD, vacataires, chômage, ... : désignés par la suite comme personnels non-permanents) ou titulaires/CDI public ou privé (désignés comme personnels permanents) ayant travaillé dans l'ESR, contactés par mail, par les réseaux sociaux ou le bouche-à-oreille. Par défaut, le questionnaire était anonyme, les répondants ayant la possibilité d'indiquer une adresse mail s'ils acceptaient d'être recontactés. 5614 réponses complètes ont été collectées en 2015. À ces réponses s'ajoutent 885 réponses collectées en 2017 pour affiner les réponses à certaines questions de 2015 (Figures 5.12-14). Ce questionnaire n'est pas un recensement.

Composition du groupe Sciences en Marche à l'initiative de l'enquête 2015

6 contractuels CDD, 9 titulaires et 2 vacataires, provenant de différentes disciplines (Biologie, SHS, Sciences de l'univers, Informatique), de différents lieux géographiques (Montpellier, Toulouse, Grenoble, Clermont Ferrand, Strasbourg, Avignon, Paris) et avec différents niveaux d'études (Bac +5 et +8).

Objectif du questionnaire
Etablir un panorama des conditions de travail et de vie des contractuels et vacataires de l'ESR.

Plan de l'enquête:

Questions à choix multiples:
A - Informations générales
B - Votre situation professionnelle actuelle
C - Votre parcours / vos formations
D - Disciplines pratiquées dans la totalité de votre parcours professionnel
E - Vos activités durant l'année universitaire 2014 - 2015
F - Votre parcours de recherche d'emploi
G - Votre parcours professionnel en France dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR)
H - Votre parcours professionnel à l'étranger dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche
I - Votre parcours professionnel dans le secteur privé en rapport avec votre / vos formations
J - Vos emplois hors ESR sans rapport avec votre / vos formations
K - Vos périodes de chômage
L - Vos mobilités professionnelles
M - Loi Sauvadet / Loi Le Pors et procédures de recrutement

3 questions en champs textuels:

- Que pensez-vous du système actuel de recrutement des titulaires ? Quelles améliorations apporteriez-vous à ce système (indépendamment du nombre de postes ouverts au concours) ? (codée comme avis recrutement).
- Actuellement ou lorsque vous étiez en situation de précarité quel est (ou était) votre état d'esprit ? Avez-vous des précisions à nous apporter sur l'impact de votre situation de précaire sur votre vie personnelle au quotidien ou votre intégration dans une nouvelle équipe de recherche ? (codée comme état d'esprit précarité).
- Auriez-vous des remarques à nous faire sur l'aspect financier de vos contrats ? (Problèmes liés à votre indemnisation, problèmes financiers rencontrés, niveau des salaires....) (codée comme remarques financières).

Méthodologie de l'analyse du questionnaire 2015:

- Phase 1 : Analyse des réponses et extraction des graphiques les plus parlants
  - Selon les disciplines ou les domaines disciplinaires (Sciences humaines et sociales SHS ; mathématique, informatique, techniques et technologies (MITT) ; vie et santé. À ces catégories disciplinaires, a été ajoutée une catégorie "hors discipline" décrivant les administratifs ou personnels techniques d'administrations centrales ou régionales).
  - Selon la situation professionnelle actuelle en octobre 2015 : emploi permanent avec ou sans doctorat vs emploi non permanent; Postdoc / Ingénieur de recherche / Ingénieurs (IE, AI) / Technicien / Vacataires / Doctorants / CIFRE / Administratifs et services centraux
  - Selon la situation professionnelle sur l'année 2014-2015
  - Selon le dernier diplôme : CDD brevet – bac / CDD bac+23 / CDD bac+45 / CDD bac+8 / bac+2345 chômage / bac+8 chômage
- Phase 2 : Rencontre et discussion avec certains répondants pour présenter les premiers résultats

- Phase 3 : Reprise des analyses en fonction des premiers retours
- Phase 4 : Analyse lexicométrique des champs textuels et extraction de commentaires représentatifs
- Phase 5 : Affinement de certaines questions relatives au financement des salaires des contractuels.
- Phase 6 : mise en forme finale et publication.

12. Glossaire

12. Glossaire : Définition ou précision sur la terminologie utilisée dans ce rapport

ANR : Agence Nationale de la Recherche, créée en 2005 dans le cadre du Pacte de la recherche. L'ANR publie plusieurs appels à projets (AAP) chaque année. Les subventions allouées sur AAP ont culminé en 2009 à 650 millions € (M€) avant de baisser chaque année pour atteindre 390M€ en 2015[40]. Le taux de succès des appels à projets est passé de 25% à sa création à moins de 10% en 2015[41].

ATER[42] : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche. Fonction d'enseignement accessible aux doctorant.e.s et aux docteur.e.s pour une durée d'un an renouvelable une fois. Un service complet correspond à celui d'un maitre de conférences (192h de cours) et le salaire correspond aux 2/3 d'un salaire de maitre de conférences débutant, et ne dépend ni du diplôme ni de l'ancienneté. Plus de la moitié des ATER étaient recrutés à mi-temps au moment de l'enquête de 2009. Ce n'est plus le cas à présent.

CDD : Contrat à durée déterminée.

CDI PRIVÉ : Contrat à durée indéterminée de droit privé.

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique.

CONTRACTUEL : (dans notre enquête) : Personnel sous contrat CDD, doctoral, post-doctoral, ou ATER.

CONTRAT CIFRE[43] : Contrat de Convention Industrielle de Formation par la Recherche. Contrat de droit privé passé entre le ou la doctorant.e et l'entreprise qui l'embauche, subventionné par le Ministère de la recherche. Il a pour but d'inciter les entreprises ou les administrations non académiques françaises à embaucher un ingénieur ou un cadre débutant qui se verra confier un poste de recherche ou de développement, dans le cadre d'un doctorat. Il s'agit d'un CDD de trois ans maximum. Un laboratoire public doit assurer l'encadrement scientifique du ou de la doctorant.e.

CONTRAT DOCTORAL[44] : Contrat de travail de droit public à durée déterminée de trois ans créé en 2009. Selon l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel, la rémunération mensuelle est fixée à 1 758 euros bruts, le complément lié aux activités d'enseignement est dorénavant versé sous forme d'heures complémentaires réalisées en tant que vacataires[8]. Une nouvelle augmentation de 0.6% a pris effet à compter au 1er février 2017[9].

CREDITS RECURRENTS DES LABORATOIRES DE RECHERCHE[45] : Il existe principalement deux systèmes de financement de la recherche dans le monde. Le premier se fonde sur des financements récurrents attribués directement aux laboratoires et sur l'embauche de chercheurs fonctionnaires. C'était notamment le cas historique de la France, avec le CNRS créé en 1939. Le second système repose lui sur le financement de projets sélectionnés par un panel d'experts, à la suite d'un appel d'offres, et menés entre autres par des chercheurs non-permanents, sous contrat le temps du projet. Il est par exemple appliqué aux États-Unis. Le financement récurrent en France n'est pas un financement sans évaluation. Le financement récurrent du laboratoire s'inscrit dans le cadre des contrats quinquennaux de la recherche. Le laboratoire est suivi tous les cinq ans et doit rendre des comptes sur son activité pour voir son financement reconduit.
À l'heure actuelle, les crédits récurrents ne permettent plus de financer la recherche des laboratoires français et l'obtention de financements par appels à projets est nécessaire à leur fonctionnement[46].

DISCIPLINES SCIENTIFIQUES
SHS : Droit, économie et gestion ; Littératures et langues ; Sciences humaines et Arts ; Education,

[40] https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_nationale_de_la_recherche#Bilan_des_subventions
[41] https://anthropo-impliquee.org/2017/01/22/janvier-2016-lanr-ou-lenlisement-dun-dispositif-bureaucratique-de-financement-de-la-recherche-par-projet/
[42] https://fr.wikipedia.org/wiki/Attach%C3%A9_temporaire_d'enseignement_et_de_recherche
[43] Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique http://www.precarite-esr.org/IMG/pdf/Rapportfinal-LaprecaritedanslESRP_9fevrier.pdf
[44] https://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_doctoral
[45] https://fr.wikipedia.org/wiki/Financement_de_la_recherche
[46] http://www.letudiant.fr/educpros/enquetes/etat-des-lieux-de-la-recherche-avant-la-presidentielle/la-recherche-entre-financements-recurrrents-et-appels-a-projets.html

communication, sport.
Vie et Santé ou SdV Sciences de la Vie : Biologie, physiologie, écologie, agronomie ; Pharmacie et Santé
MITT : Mathématique, Informatique ; Physique ; Sciences de l'Univers ; Ingénierie et Systèmes ; Chimie

ADMINISTRATIFS ET SERVICES CENTRAUX : Certains personnels administratifs répondants à l'enquête ne sont rattachés à aucune discipline, tels que ceux travaillant pour les services dits « centraux » des universités et organismes de recherche. Nous les avons regroupés dans une catégorie non disciplinaire « administratifs et services centraux ».

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche

EPST : **É**tablissement Public Scientifique et Technique. Exemple **CNRS :** Centre National de la Recherche Scientifique, **INSERM** : Institut National de la Santé et la Recherche Médicale, **INRA** : Institut National de Recherche en Agronomie

ETPT : **É**quivalent Temps Plein calculé sur une année calendaire

INITIATIVES D'EXCELLENCE[47] : IDEX Ces financements IDEX font partie des investissements d'avenir, programmes dont le but affiché était de créer en France des ensembles pluridisciplinaires d'enseignement supérieur et de recherche - de rang mondial. Lors du premier appel à projet en 2011, huit projets *Initiatives d'excellence* (dont quatre en région parisienne) ont été sélectionnés et ont reçu 7,7 milliards d'euros. Les Initiatives d'excellence sont sélectionnées par un jury international après un appel à projets. Cette méthode avait déjà été utilisée pour le Plan campus en 2008. Si certains de ces premiers Idex ont été pérennisés, d'autres ont été arrêté, et la période probatoire de plusieurs autres prolongée. Une deuxième vague d'IDEX a conduit à la sélection de deux projets supplémentaires en 2017.

INRA : Institut National de Recherche en Agronomie

INSERM : Institut National de la Santé Et la Recherche Médicale

INVESTISSEMENTS D'AVENIR (PIA 1, PIA 2 et PIA 3) : Ces programmes nés du rapport « Juppé – Rocard » de 2009 permettent un financement non budgétaires de grands programmes d'investissement censés préparer la France aux défis de demain. 35 Md€ ont été déployés à partir de 2010 (PIA 1), au bénéfice de l'enseignement supérieur, la recherche, la valorisation et l'innovation dans les secteurs stratégiques de l'économie française (Industrie, numérique, transport, énergie, santé). 12 Md€ ont renforcé cette dynamique à partir de 2014 (PIA 2). Les 10 Md€ annoncés fin 2015 par le Président Hollande pour un troisième PIA répondent à trois priorités : "soutenir les progrès de l'enseignement et la recherche, valoriser la recherche et accélérer la modernisation des entreprises". La nature non budgétaire des ces programmes a fait l'objet d'un rapport relativement critique de la cour des comptes en 2015[48].

ITA : Ingénieur.e.s, Technicien.ne.s, Administratif.ve.s (dans les établissements de recherche). Par extension, dans cette enquête, nous avons utilisé le terme ITA pour définir aussi les agents BIATOS des universités (Bibliothécaires, Ingénieur.e.s, Administratif.ve.s, Technicien.ne.s, Ouvrier.e.s et personnels de Service).

LOI SAUVADET ET LOI LE PORS
L'*article 3-4-II* de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Le Pors) prévoit que le contrat à durée déterminé d'un agent de la fonction publique doit être commué en contrat à durée indéterminée (CDI) après six années de fonction sur la même mission.
La loi « Sauvadet » de 2012 prévoit des recrutements (examens ou concours) réservés valorisant les acquis professionnels à partir de 4 ans d'emploi contractuel et confirme la transformation d'un CDD en CDI pour les contractuels de droit public ayant plus de 6 ans d'ancienneté " accomplis auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public" (Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). Cet accès à l'emploi titulaire est prolongé jusqu'au 31 mars 2018 (projet de loi « Déontologie » adopté en première lecture avec modifications par l'Assemblée nationale, le 7 octobre 2015). La date d'éligibilité a également été prolongée de deux ans : elle est fixée au 31 mars 2013[49].

[47] https://fr.wikipedia.org/wiki/Initiative_d'excellence
[48] https://www.ccomptes.fr/content/download/87825/2099203/version/1/file/20151202-rapport-programme-investissements-avenir.pdf
[49] http://infos.emploipublic.fr/dossiers/devenir-fonctionnaire/emplois-sans-concours-les-contractuels-de-la-fonction-publique/loi-sauvadet-titularisations-pour-les-uns-cdi-ou-cdd-mieux-encadres-pour-les-autres/apm-483/

MITT : Mathématique, Informatique, Techniques et Technologies. Comprend la physique, la chimie, les sciences de l'univers, l'ingénierie.

NON-PERMANENTS : Personnels dont les contrats de travail sont limités dans le temps (CDD, Vacataires...), dans le secteur privé ou public.

NON-TITULAIRES : Personnels de l'ESR n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

PERMANENTS, TITULAIRES : Personnels fonctionnaires de l'ESR ou bénéficiaires d'un CDI de droit public ou privé.

POST-DOCTORANT Chercheur post-doctoral : Scientifique titulaire d'une thèse de doctorat engagé en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche. Cette période transitoire qui sépare la thèse d'un recrutement en tant que chercheur ou enseignant-chercheur est une spécificité des carrières de recherche, dont la durée moyenne varie en fonction des disciplines.

PRÉCARITÉ : Précaire vient du latin precarius : obtenu par prière. Utilisé ici pour indiquer une situation professionnelle et sociale très incertaine à court terme. Une définition officielle a été proposés le 11 février 1987 par le Conseil Économique et Social dans un rapport de Joseph Wresinsky « La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales ou sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines et l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits, par soi-même, dans un avenir prévisible. »

SDV : Sciences de la Vie, agronomie, écologie, environnement.

SHS : Sciences Humaines et Sociales, c'est-à-dire l'histoire, la géographie, la sociologie, la psychologie, les lettres, les langues, l'économie, le droit, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences de l'éducation, la linguistique, auxquelles nous avons associées dans le libellé des champs disciplinaires droit, économie, gestion.

Titulaires de l'ESR : agent fonctionnaire de l'ESR

UFR : Unité de Formation et de Recherche. C'est un type de composante d'une université créée par la loi Savary (1984). Elle associe des départements de formation et des laboratoires de recherche.

Vacation [50] : Service rendu portant sur une durée courte (de quelques heures à quelques mois). Le vacataire régi par le décret Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 [51] doit avoir une activité professionnelle principale, n'a pas de contrat de travail, ne perçoit pas d'aides sociales (associées aux statuts et payes fixes), n'a pas droit de s'inscrire au chômage, et ne bénéficie pas de congés payés. Plusieurs types de contrats de vacation existent : pour de l'enseignement (CVE pour chargé d'Enseignement Vacataire ; ATV pour attaché d'enseignement vacataire), ainsi que pour des tâches de soutien à la recherche .

[50] Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique http://www.precarite-esr.org/IMG/pdf/Rapportfinal-LaprecaritedanslESRP_9fevrier.pdf

[51] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066234&dateTexte=20080624