

Nous, collectif de doctorant.e.s du laboratoire GERiCO, sommes convaincu.e.s qu'il est important de faire entendre notre voix sur la LPPR, dans la continuité des différentes prises de position émanant des personnels BIATSS, chercheur.se.s et enseignant.e.s-chercheur.se.s à travers la France. L'enjeu n'est pas de répéter ce qui a déjà été écrit mais d'envisager les changements qui se profilent du point de vue des jeunes chercheurs. Les rapports préparatoires à ce projet de loi nous inquiètent particulièrement. Si la LPPR se conforme aux recommandations émises dans ces rapports, la précarité de nos formations, de nos futures carrières et de la recherche n'ira qu'en s'accroissant et ce dès 2021, année de son entrée en vigueur. Il y a donc urgence à se mobiliser.

En tant que jeunes chercheurs, la précarité fait déjà partie de nos quotidiens. En SHS, le nombre de thèses bénéficiant d'un financement est tombé si bas<sup>1</sup> que la plupart d'entre nous ne peuvent consacrer le temps nécessaire à ce travail – car il s'agit bien d'une « expérience professionnelle de recherche »<sup>2</sup> – qu'au prix de sacrifices successifs dont nos vies personnelles pâtissent largement<sup>3</sup>. Cela est particulièrement vrai pour les doctorants étrangers, qui sont en outre soumis à des démarches administratives très lourdes. Certains des emplois occupés pour financer ces thèses nous ouvrent les portes de l'enseignement à l'université. Pourtant, cela se fait souvent dans le cadre de dispositions contractuelles qui nous permettent seulement de survivre. Les rémunérations sont versées plusieurs mois après que le service a été effectué – lorsque c'est le cas ; nous recevons nos fiches de paie encore plus tard – ce qui nous empêche souvent de faire valoir nos droits auprès de Pôle emploi, etc. Les auteur.e.s de ces rapports préparatoires, bien que constatant cette réalité, avancent des solutions qui ne permettent pourtant pas d'y remédier. Au contraire.

Les rapports proposent, par exemple, de « généraliser un financement dédié pour les doctorants en formation initiale », notamment en SHS. Malheureusement, aucune disposition concrète et/ou chiffrée n'appuie cette proposition. Il est cependant indiqué que la notion de « formation initiale » devra être corrélée à « un nombre maximal d'années entre l'obtention du master et le début de la thèse ». Ce prérequis doit attirer notre attention dans la mesure où les chiffres montrent qu'en 2016 les doctorant.e.s en sciences humaines obtiennent en majorité leur diplôme entre 30 et 40 ans<sup>4</sup>, ce qui semble incompatible avec un parcours universitaire continu.

En outre, l'allongement de la durée de la thèse au-delà des trois années réglementaires (en SHS, en moyenne, une thèse dure entre 4 et 6 ans...) pourrait être conditionné à des stages immersifs de 3 à 6 mois au sein d'entreprises ou d'administrations publiques. Nous nous interrogeons sur leur intérêt pour la recherche si ce n'est de répondre aux exigences politiques de rapprochement entre l'université et le secteur privé. Ce « partenariat » remet en cause *in fine* l'indépendance, indispensable, de la recherche. L'intérêt des doctorants en tout cas lui n'y est pas.

Pour ceux d'entre nous, et ils sont nombreux en SHS, qui adhèrent aux idéaux de la recherche scientifique et souhaitent les servir en tant qu'enseignants-chercheurs, les craintes sont encore plus fortes. Déjà mise à mal par tant de restrictions budgétaires et d'injonctions statistiques aux résultats, la recherche universitaire telle qu'elle se dessine dans ces rapports préparatoires est encore un peu

---

<sup>1</sup> En SHS, 38% des doctorants bénéficient d'un financement dédié pour la thèse (70% pour l'ensemble des disciplines), 31% sont financés pour une autre activité que leur thèse (17% pour l'ensemble des disciplines), 32% n'ont aucun financement (contre 13% pour l'ensemble des disciplines). <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid133529/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2018.html>

<sup>2</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20185/le-doctorat.html>

<sup>3</sup> Voir à ce sujet les articles de [Libération](#) et celui du [Monde](#)

<sup>4</sup> [https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid133529/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2018.html#Le\\_vivier\\_de\\_l\\_emploi\\_scientifique](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid133529/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2018.html#Le_vivier_de_l_emploi_scientifique)

plus bafouée. Les jeunes docteur.e.s peinent aujourd'hui à trouver des postes au sein des universités puisque le nombre de poste est en chute libre<sup>5</sup>. Demain, s'ils y parviennent, cela pourra être dans le cadre de « CDI de chantier ». En d'autres termes, il s'agit de recruter du personnel pour une durée alignée à celle de projets de recherche, au terme desquels... l'incertitude. Réembauche ? Si oui dans quelles conditions ? Titularisation ? Rien ? Voire licenciement si le projet de recherche est abandonné, sans garantie de reclassement.

Les auteur.e.s de ces rapports souhaitent également appliquer ce qui se fait déjà en Allemagne ou aux Etats-Unis en créant des « chaires d'excellence junior ». Ce contrat de 5 à 7 ans pourrait ainsi déboucher sur une « titularisation conditionnelle » suivant des « critères d'excellence internationaux ». Ainsi, il s'agirait d'évaluer durant ce contrat et au terme de celui-ci, le jeune docteur sur ses « résultats publiés », sa « capacité démontrée à obtenir des financements sur contrat », sur ses participations à des conférences internationales, etc. Ce contrat ne définit pas clairement un nombre d'heures d'enseignement au profit d'un « volume raisonnable d'enseignement en fonction des caractéristiques de la discipline », qui pourra varier au cours du temps. Mais rassurons-nous, en raison de son coût, puisque les détenteurs du contrat bénéficieraient d'une rémunération confortable, ce type de contrat serait limité à 150 par an et « devrait concerner en priorité les disciplines en tension, celles qui recrutent sur un « marché mondial » ou celles qui correspondent aux priorités stratégiques et points forts de recherche des universités et organismes [...] ». Ainsi, ce qui se profile ici est un contrat précaire, puisque non pérenne et une titularisation basée sur des exigences financières (obtenir des financements) et politiques (être en adéquation avec les priorités stratégiques de la recherche qui seraient désormais définis par des instances placées sous la tutelle du Premier ministre).

En outre, ces préconisations s'inscrivent dans le contexte du projet de réforme des retraites qui impacte massivement les personnels des universités. Cette réforme visant à mettre à mal le système par répartition et de solidarité entre générations, fondement de notre état social, aura pour conséquence un allongement du temps passé au travail et une baisse généralisée des pensions. À l'université, les plus touchés seront les personnels administratifs et techniques ayant une rémunération plus faible, les personnels ayant eu un parcours alternant contrats courts et chômage (ce qui est courant dans la recherche) ou les personnels aux cursus longs. En dépit de la communication du gouvernement, les femmes, qui subissent plus souvent des temps partiels et des carrières hachées, seront ainsi les premières victimes de la réforme.

Pour nous, jeunes chercheur.se.s, les perspectives d'avenir en tant que doctorant.e.s et futurs professionnel.le.s de la recherche ne se présentent donc pas sous les meilleurs auspices. Comme ont pu déjà le pointer des personnels BIATSS, chercheur.e.s, enseignant.e.s-chercheur.se.s, ces rapports tendent à accentuer une logique managériale de la recherche, qui promeut l'excellence et la performance basées sur des critères quantitatifs et financiers. Cette vision de la recherche ne peut convenir à une mission de service public.

Nous croyons qu'il faut défendre un autre modèle. Celui d'une recherche indépendante des pouvoirs politiques et financiers. L'exigence doit être qualitative, la performance se mesurer à notre capacité à saisir et à rendre compte de la complexité des phénomènes sociaux. Cette recherche, s'inscrivant dans des collectifs et le temps long, s'appuie sur des financements pérennes et un nombre de postes

---

<sup>5</sup> [https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2017/20/7/NI\\_17.03\\_-\\_Docteurs\\_sur\\_le\\_marche\\_du\\_travail\\_716207.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2017/20/7/NI_17.03_-_Docteurs_sur_le_marche_du_travail_716207.pdf)

suffisant. À l'université, cette recherche ne peut se faire au détriment de l'enseignement, ni s'en délester au seul profit d'un service au secteur privé dans une logique de récompenses individualisées. Pourtant, c'est dangereusement ce que prévoit cette réforme.

Nous, collectif de doctorant.e.s du laboratoire GERiiCO, saluons et rejoignons la position de ses membres titulaires et associés contre la réforme LPPR et sa jonction avec celle des retraites. Nous appelons les jeunes chercheur.se.s à faire entendre leur voix et à se mobiliser aux côtés de leurs laboratoires et unités de recherche pour contrer ces projets de loi qui mettent en péril l'avenir de la recherche et de l'enseignement en France.