

Analyse critique du projet de décret relatif au contrat doctoral

Le 15 décembre 2008, une version du projet de décret relatif au futur « contrat doctoral unique » (CDU), devant s'appliquer à la rentrée universitaire 2009, a été envoyée aux différents interlocuteurs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la DGES, de la DGRH et de la DGRI. Ce contrat doctoral fait partie du chantier ministériel plus large intitulé "Jeunes chercheurs" et a été formellement lancé début 2008. D'après nos informations, le ministère ne souhaiterait plus y apporter de modification. Il s'agirait donc d'une version définitive.

Ce document est une analyse article par article du projet de décret relatif au « contrat doctoral » réalisée dans le cadre du collectif jeunes chercheurs lyonnais. Les commentaires sont en bleu et le texte officiel en noir.

Les représentants de la CPU (Conférence Permanente des Universités), du CNRS, de l'INRA, des CIES (Centres d'Initiation à l'Enseignement Supérieur, qui forment jusqu'à maintenant les allocataires moniteurs), de la DAJ (Directions aux Affaires juridiques), des Ecoles doctorales, plusieurs représentants de la Confédération des Jeunes Chercheurs ont participé aux réunions au Ministère afin de discuter du futur dispositif. Pourtant l'information a du mal à circuler et l'obtention du texte du projet de contrat doctoral unique a été difficile.

Section n° 1 : Analyse article par article

Projet de décret relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Rapport au Premier ministre

Le projet de décret présenté à votre signature permet aux étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat de bénéficier d'un contrat unique pouvant comprendre, outre les activités de recherche liées à leur inscription en doctorat, des missions en matière d'enseignement, de recherche, de valorisation de la recherche, d'information scientifique et technique ou de missions d'expertise en entreprises. Ce contrat a donc vocation à se substituer aux contrats d'allocataires de recherche et de moniteur d'initiation à l'enseignement supérieur actuellement prévus par les textes en vigueur. Le dispositif proposé est applicable aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, aux établissements publics à caractère administratif d'enseignement supérieur et aux autres établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

Les établissements publics scientifiques et technologiques peuvent également recourir aux doctorants contractuels.

Le contrat est conclu pour une durée de trois ans par le président ou le directeur de l'établissement ou, dans les établissements publics scientifiques et technologiques, par les directeurs généraux, sur proposition du directeur de l'école doctorale et après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche. Le contrat peut être prolongé pour une durée d'un an en raison de circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant ou de l'obtention de certains congés au cours du contrat (congé maladie, congé de maternité...). Outre les activités de recherche effectuées en vue de la préparation de leur doctorat, les obligations de service des doctorants contractuels peuvent comprendre soit un service d'enseignement annuel égal au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, soit un service annuel égal au sixième de la durée de travail effectif consacré à des activités de diffusion de l'information scientifique et technique, de valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, ou à des missions d'expertise en entreprise (ou toute combinaison équivalente). En outre, ce décret étend aux doctorants contractuels certaines dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Enfin, la rémunération plancher des contractuels doctorants est fixée par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur et du budget. Tel est l'objet du présent décret que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

NOR :

Décret n° du relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministre du budget, des comptes

publics et de la fonction publique,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code de la recherche, notamment l'article L. 412-2 ;

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°

84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007 pris en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation et fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur,

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du ;

Décète :

Article premier

Afin d'encourager la formation par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du doctorat et de faciliter leur orientation tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités de l'économie nationale, les établissements publics mentionnés à l'article 2 du présent décret peuvent, en application des dispositions de l'article L. 412-2 du code de la recherche, recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un contrat dénommé « contrat doctoral ». Le recrutement et l'exercice des fonctions du doctorant contractuel s'effectuent dans les conditions prévues par le présent décret.

Le premier article nous donne une information importante : les établissements de recherche et d'enseignement supérieur peuvent recruter des étudiants par le contrat doctoral. Cela signifie que le contrat doctoral n'est pas nécessairement la voie obligée pour faire un doctorat. Autrement dit, toute thèse ne devra pas être forcément financée.

Article 2

Les doctorants contractuels sont recrutés par les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur, les établissements publics scientifiques et technologiques et les autres établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

Article 3

Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant contractuel par contrat d'une durée de trois ans, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche reconnue après une évaluation nationale. Le contrat doctoral est écrit, il précise sa date d'effet, son échéance et l'objet du service confié au doctorant contractuel. Le cas échéant, est précisée la nature des activités autres que les activités de recherche liées à la préparation du doctorat susceptibles de lui être confiées. Le contrat peut comporter une période d'essai d'une durée de trois mois, éventuellement renouvelable une fois par voie d'avenant au contrat. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception. Si, au vu du rapport d'activité adressé par le

doctorant contractuel au directeur de l'école doctorale et du rapport rédigé par le directeur de thèse, l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, le contrat de doctorant contractuel est résilié de plein droit au terme de la première ou de la deuxième année du contrat.

Cet article révèle bien les changements notables entre l'allocation de recherche et le contrat doctoral.

1) à l'occasion du double rapport (doctorant et encadrant) lors des réinscription annuelles, il y a la possibilité de mettre fin au contrat. Alors qu'il s'agit d'un contrat, il n'est pas précisé qu'il s'agit d'un licenciement, ce qui est d'autant plus problématique que le décret prévoit une période d'essai de 3 mois et pouvant aller jusqu'à 6 mois. Comme avec le CPE, il n'y a plus besoin de justifier les motivations de rupture du contrat, sans préavis ni indemnités. Ce contrat ne prévoit ainsi aucune protection contre les éventuels abus de pouvoir, l'arbitraire et le clientélisme. Précisons qu'il est rare que les périodes d'essai soient aussi longues (pour un CDI, au maximum de 4 mois pour les cadres et de trois mois pour les salariés.. donc pour un CDD..).

2) le doctorant contractuel, comme l'allocataire, est recruté sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche. Mais il est précisé que l'unité de recherche (le plus souvent le laboratoire d'appartenance du directeur de thèse) doit être « reconnue après une évaluation nationale ». Ce point pose problème. En effet, qu'en sera-t-il des laboratoires qui ne seront pas « reconnus » par l'évaluation nationale, c'est-à-dire mal notés ? On le voit, le projet de contrat doctoral s'inscrit dans la dynamique plus large des réformes de la recherche et de l'enseignement supérieur et, plus particulièrement, doit être mis en relation avec le projet d'évaluation de la recherche, c'est-à-dire à la fois le classement des revues scientifiques et la réforme du statut des enseignants-chercheurs.

3) la transparence de ce dispositif de recrutement n'est pas garantie à la vue de ce texte.

A cet égard l'exemple du système d'offre des écoles doctorales mis en place dans les disciplines scientifiques à Montpellier illustre bien la tendance à l'œuvre au sein des universités. Depuis 2008, les étudiants y sont sélectionnés pour pouvoir présenter le concours de l'école doctorale, ce qui introduit déjà une sélection supplémentaire de l'entrée en master 2. Les laboratoires sont sélectionnés suivant le sujet de thèse qu'ils proposent. Ensuite c'est une sorte de *speed dating* qu'ils organisent entre les laboratoires et les étudiants : les étudiants choisissent les sujets qui les intéressent, les laboratoires choisissent les étudiants, ils se rencontrent, et au final la décision finale relève des laboratoires. Donc c'est l'école doctorale qui a la main mise sur tout : c'est elle qui décide quel laboratoire peut recevoir un étudiant en thèse et c'est elle, surtout, qui décide des sujets de thèse ! En outre, si un laboratoire est mal vu (ou mal noté) à l'université, il est sûr de pas avoir de doctorant, ce qui aura une incidence directe sur ses résultats (et confirmera sa mauvaise notation). A cela s'ajoute le fait que les relations entre directeur de thèse et doctorant risquent fort de se détériorer puisque les laboratoires ne choisissent pas tout à fait les doctorants puisqu'il existe un classement des sujets de thèse et des étudiants, et au final, un laboratoire peut se voir attribuer un étudiant qu'il n'a pas choisi, uniquement parce qu'il sera mieux classé (autre pouvoir de l'école doctorale).

4) l'article 3 du présent décret marque une rupture avec le système actuel, rupture déjà largement amorcé avec la loi LRU : on sort d'un cadre national d'embauche puisque c'est le président d'université qui embauche le doctorant contractuel.

Article 4

La durée annuelle de travail effectif des doctorants contractuels est fixée par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé.

Cela signifie que la durée annuelle de travail effectif des doctorants contractuel est, comme auparavant, depuis la réforme des 35 heures appliquée à la Fonction publique, de 1607 heures.

Article 5

Le président ou le directeur de l'établissement arrête chaque année le service du doctorant contractuel sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche reconnue après une évaluation nationale.

Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche :

1° Soit un service d'enseignement annuel égal au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs, défini à l'article 7 du décret du 6 juin 1984 susvisé ;

2° Soit un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail effectif fixée par le décret du 25 août 2000 susvisé et consacré aux activités suivantes : diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation ;

3° Ou toute combinaison équivalente.

Lorsque les doctorants contractuels assurent un service d'enseignement, ils sont soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées au présent article. Les activités autres que celles consacrées aux travaux de recherche accomplis en vue de la préparation du doctorat peuvent être effectuées dans un établissement différent de celui qui emploie le doctorant contractuel. Cette modalité est subordonnée à la conclusion d'une convention entre l'établissement dont relève l'intéressé et l'établissement d'accueil. Cette convention prévoit la définition des activités confiées au doctorant contractuel, leurs modalités d'exécution ainsi que la contribution versée par l'établissement d'accueil au profit de l'établissement qui emploie l'intéressé.

Tout d'abord, si l'on peut remarquer que la signature d'un contrat doctoral ne signifie pas automatiquement la prise en charge de missions complémentaires, deux questions se posent

néanmoins : d'une part, comment sera déterminé le fait de faire ou non des activités complémentaires (imposition du directeur ? de la composante ? du laboratoire ? de l'université ? choix du doctorant ?) et, d'autre part, quelles seront les conséquences d'un éventuel refus de prendre en charge des missions complémentaires ? Ce refus sera-t-il pénalisé et, si oui, comment ? Au niveau du revenu ? Au niveau de l'obtention d'un poste d'ATER ensuite ?

Ensuite, lorsque le contrat comprendra des missions complémentaires, elles pourront être de deux ordres et organisée selon des décrets différents :

1. Soit le doctorant effectuera un temps annuel d'enseignement de 64h (comme le monitorat actuel). Le texte prend appui sur l'article 7 du décret du 6 juin 1984 pour fixer la base du nombre d'heures du service d'enseignement. Or, ce décret doit être modifié par le décret relatif au statut des enseignements-chercheurs. La nouvelle base pourraient être augmentée, ce qui signifierait non plus 64h d'enseignement mais plus, et sur 3 ans consécutifs !
2. Soit le doctorant effectuera des missions de « diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation » pour un volume de 267 heures annualisées !
3. Soit le doctorant pourra « négocier » une combinaison des deux schémas. Évidemment la négociation ne sera pas neutre puisque prise dans un rapport contractuel (hiérarchie/subordination).

L'énonciation même de ces modalités posent des questions :

- La négociation sera-t-elle une relation de gré à gré ?
- Peut-on sérieusement envisager de faire une thèse en 3 ans (notamment en science humaine et sociale) en ayant près de 64h de TD par an et/ou 266h d'activité annexes ? N'y a-t-il un risque de baisse du niveau d'exigence des thèses ?
- Le service du doctorant doit être arrêté chaque année : dans le but que le doctorant bouche les trous ? Notamment dans les baisses d'effectif des enseignants chercheurs ?
- Les modalités du service d'enseignement du doctorant ne présentent-ils pas le risque de faire remplir, comme c'est déjà parfois le cas, par les doctorants contractuels des charges d'enseignement permettant aux établissements de compenser la baisse d'effectifs des enseignants chercheurs. Le projet de contrat doctoral peut être vu comme un moyen pratique de ne pas embaucher de personnels titulaires ? »

Finalement, le contrat doctoral qui a pour but d'homogénéiser les différents statuts existants pourra davantage renforcer les inégalités entre les doctorants :

- ceux qui pourront exclusivement se consacrer à leur thèse
- ceux qui devront participer à des activités complémentaires (enseignement, mission ou une combinaison des deux).

Enfin, sur le service d'enseignement, il y a une légère modification par rapport au monitorat, qui rapproche la condition du doctorant contractuel de celle des ATER. Alors que l'ancien décret spécifie que les doctorants allocataires-moniteurs « sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des

connaissances et aux examens relevant de leur enseignement », il est écrit dans le projet de nouveau décret que « Lorsque les doctorants contractuels assurent un service d'enseignement, ils sont soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens ». A priori pas de changement notable. Pourtant si l'on y regarde de plus près, on remarque qu'il y avait un garde-fou dans l'ancien décret (dont l'efficacité était certes très relative et pas toujours efficace mais qui avait le mérite d'exister) puisque le moniteur n'était pas censé corriger des copies qui ne relevait pas de son TD ou TP. Dans le nouveau décret, rien n'interdit désormais que le doctorant contractuel qu'il corrige d'autres copies, comme les copies de fin d'année, voire dans d'autres matières. De plus, rien ne précise non plus que les obligations concernant les examens et le contrôle de connaissance ne s'applique qu'à l'enseignement dont le doctorant a la charge.

Article 6

L'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs d'encadrement et des formations utiles à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées.

L'article précédent évoquait les charges et missions confiées aux doctorants. Celui-ci n'évoque que très furtivement les obligations afférentes à l'encadrement des thèses dans le cadre de ces contrats. Nombre de doctorants connaissent aujourd'hui des situations ubuesques avec des directeurs fictifs, absents ou autoritaires, il n'est pas pensable que les modalités d'encadrement en reste à ce stade. Pour autant, l'idée d'une formation (notamment pédagogiques pour les chargés d'enseignement) est à retenir. Dans ce contexte, quel sera l'avenir des CIES (dont le fonctionnement est par ailleurs perfectible) ?

Le terme « circonstance exceptionnelle » est assez vague et donne au président et au directeur d'établissement un pouvoir d'appréciation, de ce qui est exceptionnel et de ce qui ne l'est pas. Le contrat doctoral qui vise l'homogénéisation des statuts des doctorants renforce là aussi les inégalités entre les doctorants. La marge de manœuvre laissée au président ou au directeur nous paraît arbitraire.

N'est-il pas nécessaire de limiter à un nombre raisonnable de direction de thèse pour les professeurs et les enseignants habilités à diriger des recherches ? Ne doit-on pas exiger davantage de collégialité au niveau de l'encadrement du doctorant ?

Ce contrat doctoral ne fixe pas beaucoup de règles aux directeurs de thèse, ni au centre de recherche. Quelles sont les obligations de ceux qui encadrent ? de ceux qui rémunèrent ? Que devient la charte des thèses ?

Article 7

Ce contrat peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient. Cette prolongation est prononcée par le président ou le directeur de l'établissement au vu de la demande motivée présentée par l'intéressé, sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche reconnue après une évaluation nationale.

Article 8

Si, durant l'exécution du contrat, le doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail, la durée du contrat peut être prorogée par avenant si l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial. La durée de cette prorogation est au plus égale à la durée du congé obtenu dans la limite de douze mois.

Article 9

Sous réserve des dispositions des articles 7 et 8 du présent décret, la durée totale des fonctions exercées en qualité de doctorant contractuel ne peut excéder quatre ans dans un ou plusieurs des établissements mentionnés à l'article 2 du présent décret.

Avec les articles 7, 8 et 9 on peut observer qu'une thèse doit être faite en 3 ans et exceptionnellement en 4 ans. En revanche, il est impossible de faire plus même si la recherche du doctorant demande plus de temps. Si le doctorant ne fait que de la recherche, une thèse en 3 ou 4 ans, de très bon niveau, est entièrement faisable, même avec des terrains à l'étranger. Seulement, l'objectif principal de ce contrat, tel qu'il ressort des différentes discussions avec le ministère, est d'intégrer l'enseignement aux tâches du doctorant afin que la quasi-totalité des doctorants enseignent, ce qui permet de justifier et de compenser en parallèle les diminutions de postes d'enseignants-chercheurs que l'on peut constater doré et déjà. Autrement dit, le but est de recourir à la main d'œuvre contractuelle pour faire le boulot d'une main d'œuvre manquante de statutaire au regard de la réduction des postes offerts au recrutement...Cela pose toute une série de menaces extrêmement graves sur les doctorants :

1) Faire une thèse en 3 ou 4 ans lorsque l'on a un service d'enseignement de 192h (3 X 64h), avec en parallèle des activités de recherche à mener en plus, s'avère déjà compliqué à gérer. Mais la modulation des services des enseignants-chercheurs fait que la plupart d'entre eux feront davantage d'heures. Le décret instituant le contrat doctorat renvoyant formellement à cet autre décret, cela signifie qu'il ne s'agit plus de 64h (le tiers de 192h) mais de (le tiers de 384h) à effectuer pour le doctorant!

2) l'augmentation des charges d'enseignement demandé au doctorant contractuel ne peut se faire qu'au détriment du niveau d'exigence demandé. N'allons-nous pas vers une baisse du niveau des doctorants, effet contraire à l'objectif officiel de ce contrat qui est de mettre en place des thèses de doctorat de haut niveau et pouvant concurrencer les pays étrangers ? En tout état de cause, une redéfinition de la durée de la thèse devrait s'accompagner d'une redéfinition des exigences en termes de publications, recherche, enseignement. D'une part, cela peut-être dommageable pour la qualité des travaux. D'autre part, cela amène à nier les spécificités de certaines filières dont les protocoles lourds peuvent demander plus de temps.

3) Outre l'aggravation des conditions du doctorant pendant sa thèse et la baisse des exigences concernant le niveau des thèses, le doctorant n'a aucune garantie ou de perspective de recrutement crédible. C'est un véritable pacte de Faust que nous propose le ministère puisqu'il

nous demande de participer à un système nous excluant du métier pour lesquels un grand nombre d'entre nous réalisons une thèse.

Article 10

Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception des articles 1er, 1-2, 1-3, 1-4, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 22, 28, 28-1, 29, 45 et des titres VIII bis, IX, IX bis et IX ter, sont applicables aux personnels régis par le présent décret.

Article 11

Pour l'ouverture des droits à congés, l'ancienneté des doctorants contractuels est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu.

En tant que salarié contractuel, le doctorant aura-t-il le droit de bénéficier du congé individuel de formation syndicale (12 jours ouvrables par an) ?

Article 12

La rémunération des doctorants contractuels est fixée selon les modalités définies par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et du budget.

Le montant de la rémunération n'est pas précisé. En aucun cas, il n'est fait référence à la possibilité du doctorant de négocier son salaire. Le flou sur cette question est pour le moins problématique.

Article 13

Au deuxième alinéa de l'article 8 du décret du 26 décembre 2007 susvisé, après les mots « bénéfice de l'allocation de recherche » sont ajoutés les mots « ou l'exercice des fonctions de doctorant contractuel dans les conditions fixées par le décret n° 2008-XXX du XXXX 2008 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics ».

Article 14

Sont abrogés:

- le décret n° 85-402 du 3 avril 1985 modifié relatif aux allocations de recherche;
- le décret n°89-794 du 30 octobre 1989 modifié relatif au monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur.

Toutefois, les allocataires de recherche et les moniteurs de l'enseignement supérieur qui sont en fonction à la date de publication du présent décret demeurent régis par les stipulations du ou des contrat(s) qu'ils ont souscrit conformément aux dispositions du décret du 3 avril 1985 et du décret du 30 octobre 1989 susmentionnés.

Article 15

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Section n° 2 : Commentaires généraux

Le projet institue un contrat doctoral unique de droit public dont l'objectif déclaré est d'homogénéiser les modalités d'embauche des doctorants. Il vise ainsi à remplacer les allocations de recherche et les monitorats d'initiation à l'enseignement supérieur (abrogation de leurs décrets de création inscrite dans le projet de décret, article 14), ainsi que les allocations régionales, les financements par des associations (anciennes libéralités régularisées).

1ère critique : le contrat n'est pas une nouveauté !

Contrairement aux dires de Valérie Pécresse, l'idée du contrat n'est pas nouvelle : les allocataires et moniteurs étaient déjà signataires d'un contrat et considérés comme personnels de l'université. De même, certains des droits sociaux annoncés avaient déjà été mis en place dans les modifications de 1992 et de 2001 du décret sur le contrat d'allocataire. Par ce contrat, des droits sociaux sont reconnus et entérinés (congés maladie, protection sociale, cotisation retraite), qui ne concernaient jusqu'à présent qu'une partie seulement des doctorants (uniquement ceux bénéficiant d'un véritable contrat de travail). Par ce contrat aussi, le doctorant est reconnu comme un personnel (contractuel) de l'université (la recherche doctorale étant la contrepartie de la rémunération), à la spécificité près qu'il est également en formation. L'idée d'un contrat doctoral n'est donc pas nécessairement idiote mais le ministère ne fait que surfer sur cette idée pour mieux détériorer de fait les conditions de travail des doctorants.

2ème critique : un contrat qui n'unifie pas le statut des doctorants et renforce au contraire les inégalités de conditions entre eux

Le CDU est loin d'unifier réellement le statut doctorant d'une part, parce que le futur contrat ne s'applique pas aux contrats CIFRE, le doctorant étant employé dans cette configuration par une entreprise ou une association avec une aide de l'État et, d'autre part, puisqu'il accueille en son sein toute une série de situations, allant du doctorant sans missions afférentes au doctorant faisant plus de 267 heures de missions, du doctorant travaillant au sein de l'université à celui travaillant dans et pour une entreprise. Les différents articles de ce projet de « contrat unique » nous montre une contradiction car les fonctions du doctorant sont multiples, différentes et donc loin d'être homogène. L'esprit de ce projet de décret renforce les inégalités entre les doctorants et surtout il individualise le statut des doctorants.

3ème critique : aucune garantie concernant les droits et la formation du doctorant

Le CDU reconnaît, comme l'allocation de recherche et le monitorat d'enseignement auparavant, le doctorant comme personnel de l'établissement recruteur. Toutefois, aucune garantie précise et sérieuse ne figure dans le texte quant à l'effectivité de la formation professionnelle (à la recherche et à l'enseignement). L'article 6 stipule seulement que « l'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs d'encadrement et des formations utiles à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées ». Dans ces conditions se pose également la question du devenir des Centres d'Initiation à l'Enseignement Supérieur, créés par le décret de 1989, qui offraient aux allocataires moniteurs (et hélas seulement à eux, pas aux ATER, vacataires...) une formation pour enseigner dans le supérieur.

Tout d'abord, le CDU renforce le rapport inégalitaire entre le doctorant et l'employeur. Il ne fait que confirmer l'installation du doctorant allocataire dans un rapport direct avec son recruteur - le président d'université ou bien le chef d'établissement - mais dont les pouvoirs ont été largement décuplés avec la loi LRU. Déjà pris dans un rapport inégalitaire avec son directeur de recherche, cela est décuplé par la dimension locale du recrutement. Au final, le doctorant se retrouve avec beaucoup de devoirs et en plus de se retrouver sous le contrôle de son directeur comme c'est le cas aujourd'hui, il doit aussi faire face au président de l'université. Cela participe à l'individualisation de l'ensemble de la recherche. Le CDU est à mettre en perspective avec la LRU, la réforme des EC et la baisse des effectifs des EC : les présidents d'université vont avoir les pleins pouvoirs pour affecter les doctorants sur des postes d'enseignement où il y a un manque d'EC.

Ensuite, le CDU reproduit les rapports inégaux entre doctorant et directeur de thèse. Il ne fixe aucune règle contraignante aux directeurs de thèse ni aux unités de recherche concernant les devoirs d'encadrement et d'insertion. Aucune obligation n'est précisée pour ceux qui encadrent et ceux qui rémunèrent le doctorant contractuel. C'est l'un des seuls contrats de travail qui insiste seulement sur les devoirs d'une partie et ne traite que superficiellement de ceux de l'autre partie (qui, de plus, se trouve être celle en position de force). Rien n'est dit non plus sur le devenir de la charte des thèses. Le doctorant peut-il changer de directeur de thèse en cours de thèse ? Peut-il changer de sujet ? Peut-il changer d'université ? Toutes ces questions restent dangereusement sans réponse.

4ème critique : aucune garantie concernant les missions annexes

Le contrat doctoral prévoit des activités « annexes » (sous-entendu à la recherche doctorale) sous forme facultative. La liberté de choisir et de diversifier ces « activités annexes » par le doctorant n'est absolument pas assurée. De même n'est pas garantie une compensation (sous forme de salaire ou sous forme de prolongation de l'allocation) en échange de ces activités supplémentaires (charges d'enseignement, expertise et conseil, valorisation scientifique...).

Aucune précision n'est apportée par le ministère sur le niveau de rémunération « plancher », ni sur le niveau de rémunération « plafond » des doctorants, ni même sur le principe d'une double rémunération (alors que les décrets précédents posaient par définition le principe de cette double rémunération). Un arrêté devrait par la suite venir fixer ces montants, ce qui risquerait de mettre les doctorants devant le fait accompli. Le CDU s'inscrit ainsi dans une entreprise visant d'une part à considérer les doctorants comme de la main d'œuvre taillable et corvéable à merci pour compenser les suppressions de postes d'EC et, d'autre part, à introduire une inégalité de fait entre les doctorants qui n'effectueraient pas de tâches annexes (et pourraient donc se consacrer entièrement à leur recherche doctorale) et ceux qui en

feraient. Cela aurait pour effet de dévaloriser ces activités, qui sont pourtant nécessaires à la diversification des compétences et à l'insertion professionnelle des docteurs en dehors comme au sein du champ académique.

5ème critique : un contrat qui précarise les conditions de travail des doctorants

Le CDU est un contrat précaire concernant la période d'essai et la procédure de renouvellement/licenciement du contrat. Tout d'abord, le CDU prévoit que la période d'essai, non obligatoire dans les cas de CDD et permettant à l'une des deux parties (l'employé et l'employeur) de rompre le contrat, serait d'une durée de trois mois renouvelable une fois. Une telle disposition renforce la précarité du jeune chercheur, considéré comme un personnel « jetable » de l'université. Cette disposition contredit le droit administratif qui ne prévoit aucune période d'essai pour les contrats de droit public. Il s'agit donc bel et bien d'une remise en cause inacceptable des conditions de recrutement des agents contractuels de la fonction publique.

Ensuite, le CDU amène à une reconduction du contrat fragilisée et une procédure de licenciement inacceptable. Déjà présente dans le système d'allocations (article 3 du décret 85-402 relatif aux allocations de recherche), la reconduction du contrat (ou sa rupture) devrait se faire sur la base d'un rapport d'activité « scientifique » annuel auprès de l'employeur et après avis motivé du responsable de l'Ecole doctorale. C'est donc la même autorité qui prononce la réinscription en doctorat et qui est employeur. Le contrat pourra être résilié « de plein droit » si la réinscription en doctorat est refusée. Aucune précision de justification du licenciement (pour fautes graves ou sérieuses) n'est apportée. Il n'y a pas non plus de préavis de licenciement prévu, ce qui n'entraîne pas de versement d'indemnité, pas d'ouverture de droit-chômage, ni de responsabilité judiciaire des parties. Les dispositions relatives au licenciement, détaillées aux titres XI et XII du décret 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, ne sont donc pas appliquées ici !

Par ailleurs, on peut craindre que la reconduction des contrats se fasse sur d'autres critères que ceux scientifiques. En effet, les budgets destinés aux allocataires sont désormais dans les mains des directeurs d'établissement, qui pourront s'en servir comme variable d'ajustement budgétaire. Tout aussi fondamentalement, il convient de garder à l'esprit que ce décret n'arrive pas seul : il s'articulera de facto aux dispositions de la LOLF et de la LRU. Or, les universités sont désormais autonomes pour distribuer leurs crédits et disposent d'un budget spécifiquement affecté à la rémunération des salariés, par ailleurs « fongible » en investissements en capital physique par exemple (principe dit de « fongibilité asymétrique »). Dans ce contexte, non seulement les managers des universités libres disposent d'une incitation structurelle à couvrir leurs besoins en enseignement par des vacations mais aussi à privilégier, dans le cadre de la distribution des allocations, certaines disciplines caractérisées par leur adéquation aux besoins des acteurs du secteur privé qui sont susceptibles de faire bénéficier l'université de sources privées de financements ou, même, faire l'objet de co-financements. Si le décret 85-402 du 3 avril 1985 abrogé (décret sur les allocations de recherche) posait dans ses articles 5, 6 et 7 l'existence d'une commission consultative des allocations de recherche auprès du/de la ministre notamment chargée de le/la conseiller sur les priorités disciplinaires, la distribution des allocations n'a désormais plus de cadre national unifié. Aucun garde-fou ne s'oppose à ce que la formation à la recherche dans certaines disciplines soit localement complètement abandonnée et cette simple possibilité ne laisse pas d'être préoccupante. Les doctorants sous contrat serviront donc de variable d'ajustement budgétaire, et cela au même titre que les vacataires utilisés comme "bouche-trous" du supérieur, sur lesquels est transférée

une bonne part des charges d'enseignement, alors même que leur nombre et le travail qu'ils effectuent justifieraient la création massive de postes statutaires d'enseignants-chercheurs !

Enfin, si l'on peut admettre le principe d'une évaluation scientifique annuelle du travail du doctorant, aucun point ne vient préciser que cette évaluation se fera au regard des conditions objectives d'encadrement et de formation offertes aux doctorants par les établissements et les écoles doctorales.

6ème critique : un modèle de thèse imposé en trois ans

La durée d'une thèse en sciences humaines et sociales est extrêmement variable en fonction de différents facteurs (difficultés d'accès au terrain, apprentissage d'une ou plusieurs langues, méthodologie d'enquête, etc...). Ajoutée à l'inégalité des conditions d'encadrement, de formation et de suivi mais aussi de financement, l'imposition d'une durée de thèse de trois ans ne prend pas en compte les spécificités disciplinaires des Sciences de l'Homme et de la Société qui, déjà, n'étaient pas prises en compte dans le système des allocations de recherche (de 3 ans aussi). Dans ces conditions, considérer que le renouvellement du contrat d'un an uniquement comme un fait « exceptionnel » pour les disciplines SHS pose problème.

7ème critique : une menace pour les postes d'ATER

Le CDU fait peser le risque réel que les postes d'ATER soient remplacés par des doctorants enseignants (sous contrat doctoral) et des vacataires en nombre plus important encore qu'aujourd'hui. Ce risque est d'autant plus probable que les dotations en baisse de la plupart des universités et que la volonté de faire des économies de la part du ministère vont dans cette voie.

8ème critique : Quel devenir pour les doctorants non contractuels ?

Bien que le principe d'un financement légal et décent (vrai contrat de travail et droits sociaux afférents) des thèses soit souhaitable, il serait extrêmement dangereux et inégalitaire de conditionner l'inscription en thèse à l'obtention du seul contrat doctoral (cf. notamment les nombreuses thèses menées par les enseignants du secondaire ou par des salariés). Or, aucune réponse claire n'a été apportée par le ministère à cette préoccupation. De la même façon, rien ne précise le devenir des bourses, notamment celles du MAE (assimilables pour la plupart à du « travail au noir » car sans cotisations, sans protection sociale). Qu'en sera-t-il alors des doctorants ne rentrant pas dans le cadre du contrat doctoral ? Le budget de la recherche et les dotations des universités pour 2009 étant, dans la réalité, soit en baisse, soit très insuffisantes, il est peu probable que plus de doctorants aient accès à ce contrat. Il y a ainsi de grandes chances pour que les universités fassent appel aux entreprises pour financer ces contrats et donc orientent les recherches du doctorant selon les besoins de ou des entreprises qui donnent un financement.

De même, qu'en t-il alors de la situation des doctorants non financés ? Seront-ils soumis aux mêmes exigences que les doctorants recrutés sous le contrat doctoral ? Seront-ils traités de manière égale devant les commissions CNU ? Ne faut-il pas revendiquer pour cette catégorie de doctorants une valorisation de leur parcours et certains avantages (suppression de leur frais d'inscription, un revenu minimum pour les périodes où le doctorant n'a pas d'activité professionnelle) ?

9ème critique : des procédures de recrutement opaques

Le doctorant est-il libre de choisir son sujet ? Ce point là est particulièrement important et renvoie à la question du recrutement. Les doctorants vont-ils répondre à des appels d'offre ? Peut-on proposer un sujet à un laboratoire et solliciter un financement ?

10ème critique : des contractuels sans représentation dans les conseils centraux

Le projet de décret ne prévoit pas de représentation unifiée des jeunes chercheurs auprès des organes universitaires, malgré l'instauration d'un contrat doctoral unique. Dans le cadre de l'application de la LRU, seuls les allocataires moniteurs, les jeunes chercheurs enseignants contractuels (vacataires remplissant des charges d'enseignement supérieur à 64 h, et ATER) sont considérés comme des personnels à part entière de l'université, ayant la possibilité de voter et d'être représentés au Conseil d'administration. Les allocataires de recherche non moniteurs et les doctorants non financés relèvent du collège usager et ne peuvent voter et être représentés qu'au Conseil Scientifique par les élus étudiants.

11ème critique : le contrat ne prévoit aucune garantie au doctorant ayant des missions en entreprises

Rien n'est précisé sur les conditions des missions hors université et recherche (conseil en entreprise, administration, collectivités territoriales, etc). Pour les missions en entreprises, le doctorant voit-il son salaire augmenter ? Si oui, est-ce l'université qui rémunère le doctorant ? Est-ce l'entreprise ? Sous quelles conditions ?