



« Attractivité de la recherche française, loi de programmation pluriannuelle de la recherche et relève scientifique »

Philippe Mauguin, P-DG, 30 septembre 2019

AVRIST – Hôtel de l'Industrie



Objectifs de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche

« Redonner à la recherche de la visibilité, de la liberté et des moyens » (Édouard Philippe, 1^{er} février 2019)

Présentation au Parlement d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche début 2020 pour une mise en application en 2021



La prise en compte de la problématique de la « relève »

Par les membres et les thématiques des groupes de travail

Sous l'égide de Frédérique Vidal, mise en place de 3 groupes de travail:

- Financement de la recherche
- Attractivité des emplois et des carrières scientifiques
- Recherche partenariale et innovation

Par les contributions et la mobilisation de la communauté de la recherche

- 1000 contributions reçues suite à l'enquête en ligne
- 300 auditions par les groupes de travail
- Plus de 50 contributions reçues (dont celle de l'AVRIST) par les co-rapporteurs
- Pour l'INRA, ce sont 15 laboratoires ou unités qui ont élaboré leurs contributions

Principales propositions

Groupe 1 – Financement de la recherche

Co-rapporteurs: Antoine Petit, Sylvie Retailleau et Cédric Villani

Diagnostic:

Un financement de la recherche en France < moyenne OCDE

Propositions:

- Augmenter les **crédits de base** des laboratoires (+500M€)
- Améliorer l'efficacité des **appels à projet (AAP) français** (passage du taux de succès vers une fourchette de 25 à 40%)
- Meilleure exploitation des **AAP européens**
- Optimiser de la gestion des **infrastructures**
- Accélérer le développement de la **science ouverte**
- Renforcer les interactions **Sciences humaines et sociales (SHS)- Sciences exactes**
- Coopération entre **société civile** et recherche

Principales propositions

Groupe 3 – Recherche partenariale et innovation

Co-rapporteurs: Francis Chouat, Isabel Marey-Semper et Dominique Vernay

Diagnostic:

Perte de puissance et de souveraineté dans certains marchés stratégiques à fort contenu scientifique et technologique

Propositions:

- Créer les **nouveaux leaders** fondés sur des découvertes issues de la recherche publique
- Augmenter les **interactions public-privé, public-public et public – société civile**
- Gagner en **simplicité, agilité et vitesse** pour révéler le potentiel de recherche partenariale et d'innovation des laboratoires publics et responsabiliser les acteurs de l'innovation

Groupe 2 - Attractivité des emplois et des carrières scientifiques (1/5)

Co-rapporteurs: Philippe Berta, Manuel Tunon de Lara et Philippe Mauguin

Un diagnostic alarmant

- Rémunérations en décrochage
- Emploi scientifique en érosion
- Mauvaises conditions d'entrée de carrière
- Une grande disparité de politiques de gestion RH, avec des faiblesses

Groupe 2 - Attractivité des emplois et des carrières scientifiques (2/5)

Propositions:

- **Revaloriser, par le régime indemnitaire, les rémunérations** de l'ensemble des personnels de la recherche en les alignant sur les rémunérations moyennes des pays membres de l'OCDE et de la fonction publique française (2,41Mds€/an en incluant charges sociales et fiscales et impact sur la rémunération des contractuels)
- **Relancer l'emploi scientifique permanent** en se rapprochant des meilleures procédures de recrutement internationales
- **Moderniser la gestion des ressources humaines** pour améliorer l'attractivité et l'efficacité de l'emploi scientifique
- **Instaurer des « contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels »** pour suivre la réalisation des grands objectifs de la loi de programmation de la recherche

Groupe 2 - Attractivité des emplois et des carrières scientifiques (3/5)

Focus sur les questions « **doctorat** » et « **entrée dans la carrière** »

Principaux éléments de diagnostic

- Une entrée dans la carrière en recherche publique plus compétitive et plus tardive (augmentation du nombre de diplômés du doctorat alors que le nombre de postes dans la recherche publique est resté stable ou a diminué)
 - Les recrutements de chargés de recherche ont baissé de 27% dans les EPST entre 2008 et 2016, ceux des directeurs de recherche de 11% durant la même période: environ 2600 MCF et CR néo-recrutés en 2009, 1700 en 2016.
 - 49% des jeunes docteurs travaillent dans le secteur académique: moins 3 points par rapport à 2012.
 - L'âge moyen des lauréats des concours de MCF et CR en 2016: 34 et 33 ans.
 - Des conditions de durée et de financement de la thèse qui ne sont pas optimales dans toutes les disciplines (70% des inscrits en 1^{ère} année de doctorat ont un financement dédié pour leur thèse, toutes disciplines confondues en 2017. Mais moins de 39% en SHS et supérieure à 84% en Sciences exactes)

Groupe 2 - Attractivité des emplois et des carrières scientifiques (4/5)

Principaux éléments de diagnostic (suite)

- Le montant mensuel de la rémunération liée au contrat doctoral (1758€ brut), lorsque le doctorant en bénéficie, se situe à un niveau à peine plus élevé que le SMIC (1521€ brut)
- Un post-doctorat sans véritable régime juridique
- Des moyens de travail insuffisants pour les jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs

Groupe 2 - Attractivité des emplois et des carrières scientifiques (5/5)

Principales propositions:

- Adapter la durée du contrat doctoral à la diversité des disciplines et des projets professionnels
- Généraliser un financement dédié pour les doctorants en formation initiale
- Augmenter la rémunération minimale des contrats doctoraux (à 1,5 fois le SMIC, ce qui représenterait un montant mensuel de 2281€ brut)
- Créer un cadre juridique spécifique pour le contrat doctoral
- Augmenter le nombre de thèses CIFRE et en étendre le périmètre (déjà en 2018: 1500 CIFRE par an, pour 54,75M€)
- Alléger les obligations de service d'enseignement en début de carrière pour faciliter les activités de recherche

Le 1^{er} janvier, l'Inra et Irstea deviennent INRAE



Merci de votre attention