



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et
de la recherche
Sous-direction de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires,
indemnitaires et réglementaires
DGRH A1
n° DGRH-2022-001050
Affaire suivie par :
Thierry REYNAUD
Sous-directeur
Tél : 01 55 55 40 02
Mél : thierry.reynaud@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris cedex 13

Paris, le 15 FEV. 2022

La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

à

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs
des établissements d'enseignement supérieur

S/C de Mesdames et Messieurs les recteurs
de région académique

S/C de Mesdames et Messieurs les recteurs délégués
pour l'enseignement supérieur, la recherche
et l'innovation de région académique

Objet : dispositions de la LPR relatives aux docteurs et doctorants

Le rapport annexé à la loi de programmation de la recherche prévoit d'augmenter de 30 % la rémunération des contractuels doctoraux financés par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de 20 % le nombre de ces contractuels.

Par rapport à 2020, ces deux mesures représentent un effort budgétaire significatif de l'ordre de 200 M€ en année pleine. C'est la deuxième dépense budgétaire la plus importante des mesures RH de la LPR, après les 644 M€ de revalorisation indemnitaire des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle traduit l'ambition de fournir des financements à hauteur du nombre d'étudiants en thèse en formation initiale, pour que tout doctorant bénéficie d'un revenu lié à son activité de recherche.

La LPR contient par ailleurs de nombreuses dispositions destinées à améliorer la situation des doctorants et jeunes docteurs.

I. La revalorisation des contrats doctoraux

La revalorisation concerne les contrats régis par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

A ce titre, il importe peu que des contrats dits « fléchés » portent des appellations différentes (cf. par exemple les « contrats handicap », ou « université franco-allemande ») dès lors qu'ils sont assis sur un support juridique de contrat doctoral au sens du décret du 23 avril 2009.

Concrètement, la revalorisation sera juridiquement opérée par la modification de l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant minimal de la rémunération du doctorant contractuel.

.../...

Aux termes du rapport annexé à la LPR, la revalorisation s'étendra sur plusieurs années pour atteindre sa cible de + 30 % en 2023. Le montant réglementaire de la rémunération sera alors fixé à 2 300 € brut mensuel. Les deux premières marches suivantes font l'objet de l'arrêté du 11 octobre 2021 qui fixe les montants minimaux suivants de rémunération :

- contrats conclus à compter du 1er septembre 2021 : 1 866 euros brut ;
- contrats conclus à compter du 1er septembre 2022 : 1 975 euros brut.

Cette revalorisation s'applique à tous les nouveaux contrats doctoraux signés à compter du 1er septembre de chaque année.

Toutefois les établissements peuvent par voie d'avenant réexaminer la situation des contrats en cours dont la rémunération serait inférieure à ces montants minimaux.

II. L'accroissement du nombre de contrats doctoraux

Il existe actuellement dans les établissements d'enseignement supérieur 10 176 contrats doctoraux sous plafond État. Ces contrats ont une durée de 3 ans, un tiers d'entre eux venant à expiration chaque année. 3 392 nouveaux contrats sont donc signés chaque année.

Le rapport annexé à la LPR prévoit une augmentation de 20 % du nombre de contrats doctoraux. En cible, par rapport à 2020, 2 040 contrats doctoraux supplémentaires seront financés, soit au terme de la montée en charge, 680 contrats nouveaux de plus qu'aujourd'hui signés chaque année.

70 % de ces nouveaux contrats rémunérés seront consacrés chaque année à des doctorants travaillant dans une discipline relevant du domaine des sciences humaines et sociales.

III. Les dotations budgétaires

Les financements apportés par le ministère chargé de l'enseignement supérieur concernent les contrats doctoraux sous plafond État.

Les crédits alloués aux établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de la mise en œuvre de la LPR correspondent :

- pour 2021, à l'allocation en tiers d'année des crédits relatifs à l'augmentation du nombre de contrats doctoraux en septembre 2021 (+170, dont 70 % en SHS et 30 % dans les autres disciplines) et à l'application aux nouveaux contrats de la revalorisation du 1er septembre 2021 ;
- pour 2022, au financement en année pleine de l'augmentation du nombre de contrats doctoraux et de la revalorisation de 2021 et au financement en tiers d'année de l'augmentation du nombre de contrats doctoraux en septembre 2022 (+340, dont 70 % en SHS et 30 % dans les autres disciplines) et à l'application aux nouveaux contrats de la revalorisation du 1er septembre 2022.

IV. L'actualité LPR des doctorants et docteurs

Outre la question de l'attractivité salariale, la LPR innove et règle de nombreuses questions relatives aux doctorants et docteurs.

Ainsi, le nouvel article L. 412-3 du code de la recherche a-t-il créé, par dérogation à l'article L.1221-2 du code du travail, un contrat de travail de droit privé à durée déterminée, dénommé « contrat doctoral de droit privé ».

Ce nouveau contrat régi par les dispositions du décret n° 2021-1233 du 25 septembre 2021 constitue le pendant du contrat doctoral public. Ce CDD de 3 ans, renouvelable deux fois un an, peut être utilisé par tous les employeurs dont les salariés relèvent du droit privé (EPIC, FRUP, EESPIG, associations, entreprises), également dans le cadre des CIFRE. Il est adapté au doctorat car il sécurise à la fois le salarié doctorant et l'employeur : signature d'une convention de collaboration entre l'employeur, le salarié doctorant et l'établissement d'inscription, nomination d'un référent chargé d'accompagner le salarié doctorant pendant la durée du contrat, possibilité de rupture anticipée sans versement d'indemnités en cas de non réinscription du doctorant en formation doctorale.

Il convient également de signaler une autre création juridique de la LPR : un « contrat post-doctoral » décliné dans une version droit public et une version droit privé.

Le nouveau contrat post-doctoral de droit public est régi par l'article L. 412-4 du code de la recherche. Il s'agit d'un contrat de transition professionnelle permettant de fournir au jeune chercheur une expérience professionnelle complémentaire au doctorat, lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes pérennes en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques.

Ce contrat post-doctoral a pour objet l'exercice par le chercheur d'une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets. Il est conclu au plus tard trois ans après l'obtention du diplôme de doctorat, pour une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Il est renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de quatre ans. Le bénéficiaire d'un tel contrat percevra une rémunération minimale de 2 146 euros brut mensuel qui sera revalorisée à hauteur de 2 271 euros brut à partir du 1er septembre 2022.

Le décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche précise les modalités de recrutement, les conditions de l'exercice des fonctions et les mesures d'accompagnement des bénéficiaires de ces contrats post doctoraux.

Son pendant, le contrat post-doctoral de droit privé, est régi par L. 431-5 du code de la recherche et l'article L. 1242-3 du code du travail. Le périmètre des employeurs pouvant recourir à ce type de contrat est limité aux EPIC, EESPIG, FRUP et aux entreprises de droit privé ayant une activité de recherche et développement. Le décret n° 2021-1232 du 25 septembre 2021 détermine les mesures d'accompagnement du chercheur, recruté sur un tel contrat, notamment en matière de formation aux emplois, de périodes d'insertion professionnelle et de poursuite de carrière en France comme à l'étranger.

Le doctorat est par ailleurs valorisé dans la LPR via plusieurs dispositions :

- l'article L. 111-7-1 du code de la recherche dispose qu'à compter du 1er janvier 2023 « Tout candidat à la direction d'un établissement public de recherche est titulaire d'un doctorat, ou d'un diplôme universitaire, d'une qualification, d'une expérience professionnelle ou d'un titre reconnu de niveau équivalent au doctorat par décision du ministre chargé de la recherche » ;
- le nouvel article L. 434-1 du code de la recherche permet d'améliorer l'accueil des boursiers étrangers, qu'ils soient doctorants ou chercheurs titulaires d'un doctorat, par la création du séjour de recherche. Les doctorants/chercheurs boursiers étrangers peuvent ainsi bénéficier d'une couverture en matière de maladie et d'accident dans le laboratoire d'accueil et d'un éventuel complément de bourse, versé par l'établissement d'accueil. Ce nouveau dispositif fait l'objet d'une convention entre l'établissement d'accueil et le doctorant/chercheur boursier étranger qui précise les modalités de prise en charge et d'accueil ;
- avant le 31 décembre 2025, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, examinent les conditions de la reconnaissance du diplôme national de doctorat à l'occasion des négociations de branche et professionnelle prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-15

du code du travail. De même, l'obtention du diplôme national de doctorat vaut expérience professionnelle de recherche qui peut être reconnue dans les conventions collectives (article L612-7 du code de l'éducation) ;

- l'article L. 412-1 du code de la recherche modifié reconnaît la possibilité pour les titulaires du diplôme national de doctorat de faire usage du titre de docteur dans tout emploi et en toute circonstance ;
- depuis la modification de l'article L. 712-2 par la LPR, le président d'université doit présenter chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'évolution de la situation professionnelle des personnes auxquelles l'université a délivré le diplôme national de doctorat dans les cinq années précédentes. Ce rapport est transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche et au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Enfin, aux termes de l'article L 612-7 du code de l'éducation, à l'issue de la soutenance de la thèse, le candidat doit prêter serment en s'engageant à respecter les principes et les exigences de l'intégrité scientifique, pour lesquelles ils bénéficient d'actions de sensibilisation et de formation dans les conditions prévues par le décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021 relatif au respect des exigences de l'intégrité scientifique par les établissements publics contribuant au service public de la recherche et les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique.

V. Conclusion

L'investissement financier et les nouveaux dispositifs contractuels portés par l'État dans le cadre de la LPR doivent s'accompagner d'un effort partagé avec les établissements qui ont la responsabilité des recrutements des doctorants, de leurs conditions de travail, du suivi de leur parcours et de leur insertion professionnelle. Cet effort conjoint de l'État et des établissements contribue à la reconnaissance et la valorisation du doctorat et participe à son attractivité tant au niveau national qu'à l'international.

Pour la ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation et par délégation,
la directrice générale de l'enseignement supérieur
et de l'insertion professionnelle



Anne-Sophie BARTHEZ

Pour la ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation et par délégation,
le directeur général des ressources humaines



Vincent SOETEMONT