

# Concertation individuelle sur la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche

## Enquête sur l'emploi scientifique.

Sondage en ligne du 26 avril au 17 mai 2019

Synthèse brute, 28 mai 2019, v1.2

Enquête organisée par un collectif de 23 sociétés savantes

Société Française de Biologie du Développement, Société Mathématique de France, Société Française d'Ecologie et d'Evolution, Société Française d'Astronomie et d'Astrophysique, Association Française de Science Politique, Société des Neurosciences, Société Informatique de France, Association Française de Mécanique, Société des Professeurs d'Histoire Ancienne de l'Université, Société de Mathématiques Appliquées et Industrielles, Société des Historiens Médiévistes de l'Enseignement Supérieur Public, Société Française d'Optique, Association Française pour l'Intelligence Artificielle, Société Française de la Neutronique, Société Française des Microscopies, Comité National Français de Géographie, Société Française d'Acoustique, Association des Historiens Contemporanéistes de l'ESR, Société Française d'Exobiologie, Société Française de Statistique, Société Française de Virologie, Société Française de Biophysique

Suite à l'annonce le 1er février par le Premier Ministre d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche, un collectif de 23 sociétés savantes (liste en page de couverture) a lancé une consultation sur les attentes de la communauté académique vis à vis de cette loi.

Sur la base des réponses à une première enquête générale, 4 sondages thématiques ont été mis en ligne à partir du 19 avril:

- 1) Financement institutionnel de la recherche publique (Le présent questionnaire)
- 2) Emploi scientifique
- 3) Organisation administrative de la recherche
- 4) Relations entre recherche publique et société

Chaque sondage était ouvert pour une période de 2 semaines. Les synthèses des réponses obtenues à chacun de ces questionnaires sont consultables sur le site [portail des sociétés savantes académiques](https://societes-savantes.fr).

Par respect pour notre l'environnement, merci de n'imprimer ce document qui si cela est réellement nécessaire

Merci de partager le lien vers cette synthèse plutôt que ce fichier pdf.

<https://societes-savantes.fr/wp-content/uploads/2019/05/Synthèse-enquête-emploi-socacad-2019-05-28.pdf>

# Présentation de l'enquête

Historiquement, la France se distinguait par une politique de recrutement précoce sur emploi permanent dans les carrières académiques : Fonctionnariat dans les EPST (CNRS, INRA, ...) et les universités; CDI dans des EPIC (CEA, CIRAD, CNES, BRGM, IFREMER...). Ce modèle est fortement remis en question depuis une vingtaine d'années, une baisse conséquente des recrutements permanents dans les organismes et universités s'accompagnant d'une augmentation des recrutements sur contrats à durée déterminé (CDD), souvent très courts. La loi Sauvadet (2012), qui avait pour ambition de limiter ce phénomène, a permis de pérenniser l'emploi de nombreux agents. Mais ses conditions variables d'application entre organismes et la limitation de la durée totale sous contrat CDD est vécue comme trop restrictive par certaines catégories de personnels, les post-docs notamment. Ces changements se sont accompagnés d'une stagnation des rémunérations, qui sont globalement d'un niveau inférieur à celui pratiqué par les autres administrations à niveau de qualification comparable.

Les administrations hors ESR et le secteur privé/associatif sont les employeurs principaux des jeunes docteur.e.s formé.e.s dans les laboratoires publics. Le niveau de recrutement et de responsabilité des docteurs hors ESR est donc un facteur crucial de l'attractivité du doctorat. Or la France se distingue des autres pays par une moindre valorisation de ce diplôme hors de l'ESR. L'ensemble de ces considérations peut expliquer la baisse des inscriptions en thèse observées depuis une dizaine d'années.

Ce questionnaire proposait de s'exprimer sur les évolutions récentes de l'emploi scientifique et comprenait neuf (parcours emploi ESR) ou sept (parcours emploi hors ESR) sections :

## **Qui êtes-vous ?**

Votre situation professionnelle

Dans quel secteur exercez-vous vos activités?

### **Partie ESR:**

Votre situation professionnelle dans l'ESR

Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

Emploi contractuel temporaire : Avantages/inconvénients, conditions de travail

Attractivité des carrières scientifiques

Déroulé des carrières scientifiques publiques

Rémunérations dans l'ESR

### **Partie secteur hors ESR:**

Votre situation professionnelle hors ESR

Votre carrière hors ESR

## **Points additionnels non abordés dans ce questionnaire**

Ce questionnaire s'adressait à l'ensemble des permanents (tous niveaux), doctorant.e.s, contractuel.le.s et vacataires travaillant dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) français ainsi qu'aux docteurs actuellement employés dans les autres administrations et dans le secteur privé/associatif.

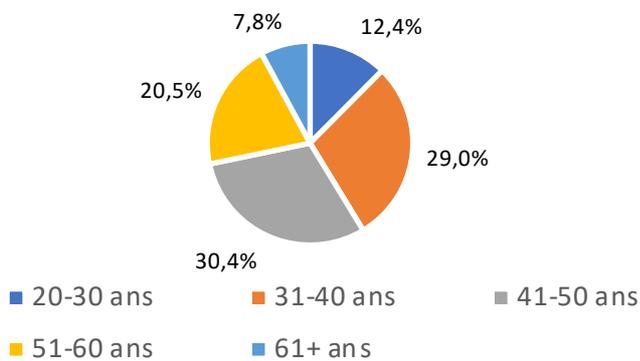
Les pages suivantes présentent une synthèse brute préliminaire des 1540 réponses collectées

Cette synthèse a été réalisée à partir du fichier de sortie au format tableur de Google Forms, utilisé pour le sondage. Le sondage contenait deux types de questions: des questions pré-formatées (choix multiples) et des champs textuels permettant de laisser des commentaires libres.

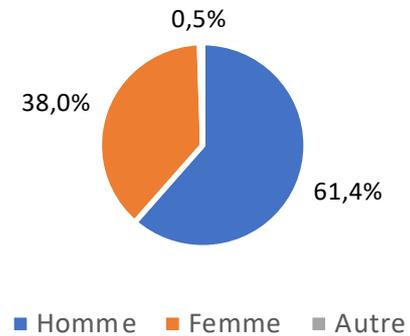
L'analyse des questions pré-formatées a consisté à extraire les distributions de réponses, présentées sous forme de graphiques à barres. Les champs textuels libres ont fait l'objet d'une simple recherche de mots enrichis après suppression des accents et majuscules, élimination des mots les plus fréquents et homogénéisation des marques de pluriel et genre. L'outil en ligne utilisé pour générer les nuages de mots enrichis était TagCrowd (<https://tagcrowd.com>). Les 75 mots (présents 10 fois au moins dans le corpus) les plus enrichis sont montrés dans chaque nuage, la taille reflétant l'enrichissement. La liste des mots exclus est fournie pour chaque nuage.

# Qui êtes-vous (ESR)?

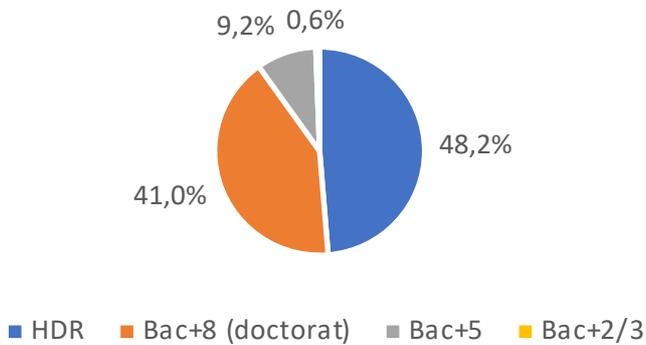
## Age des répondants



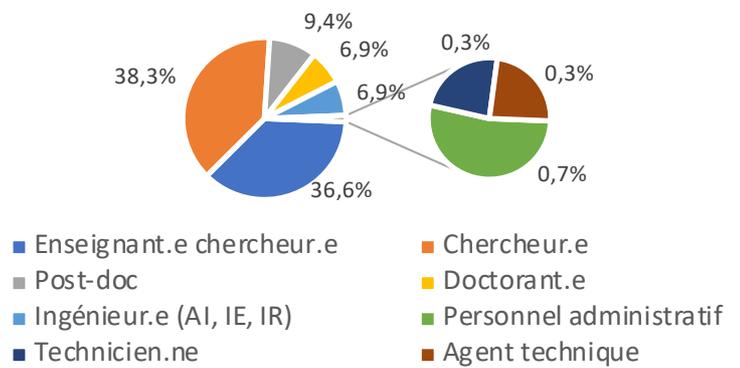
## Genre des répondant.e.s



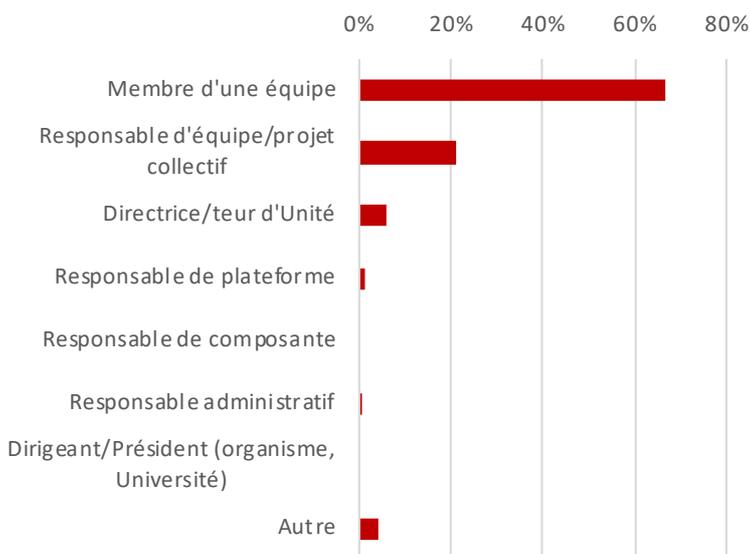
## Diplôme le plus élevé obtenu



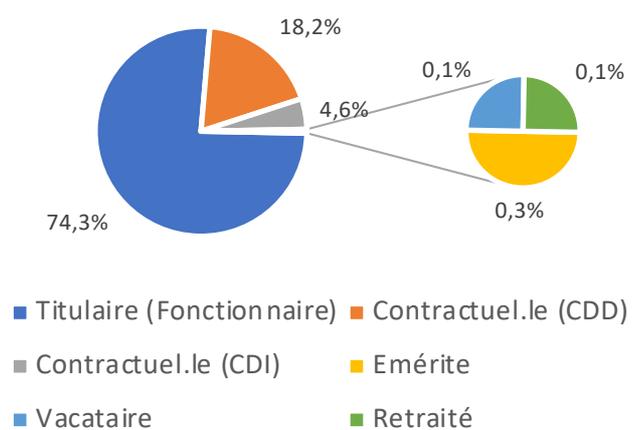
## Fonction actuelle dans l'ESR



## Niveau de responsabilités



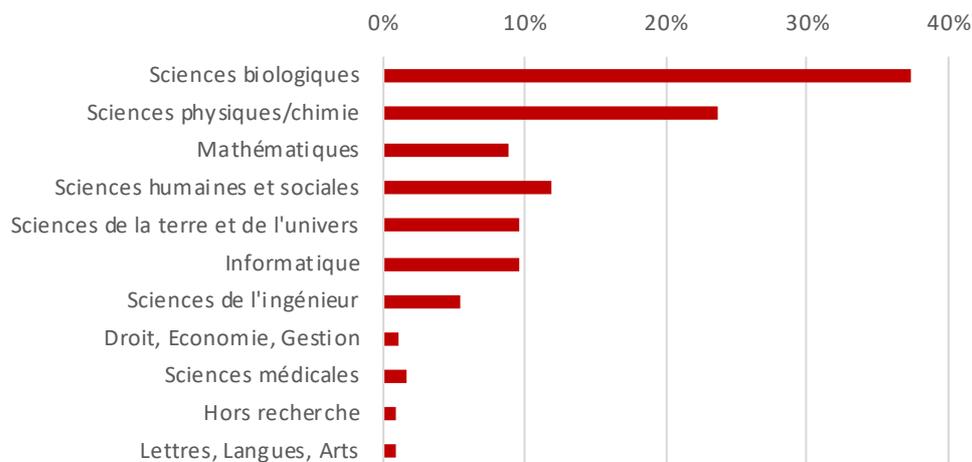
## Statut légal actuel



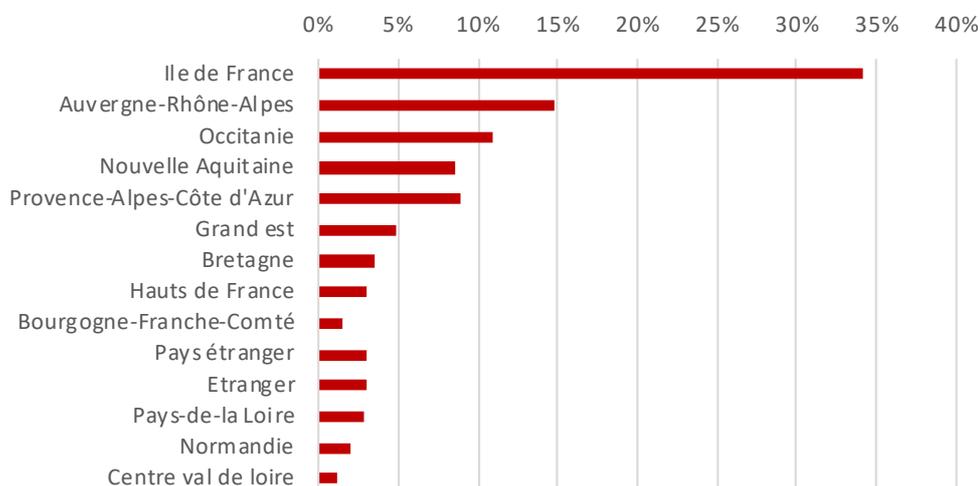
# Qui êtes vous (ESR) ?

## Champs disciplinaire actuel

% répondant.e.s

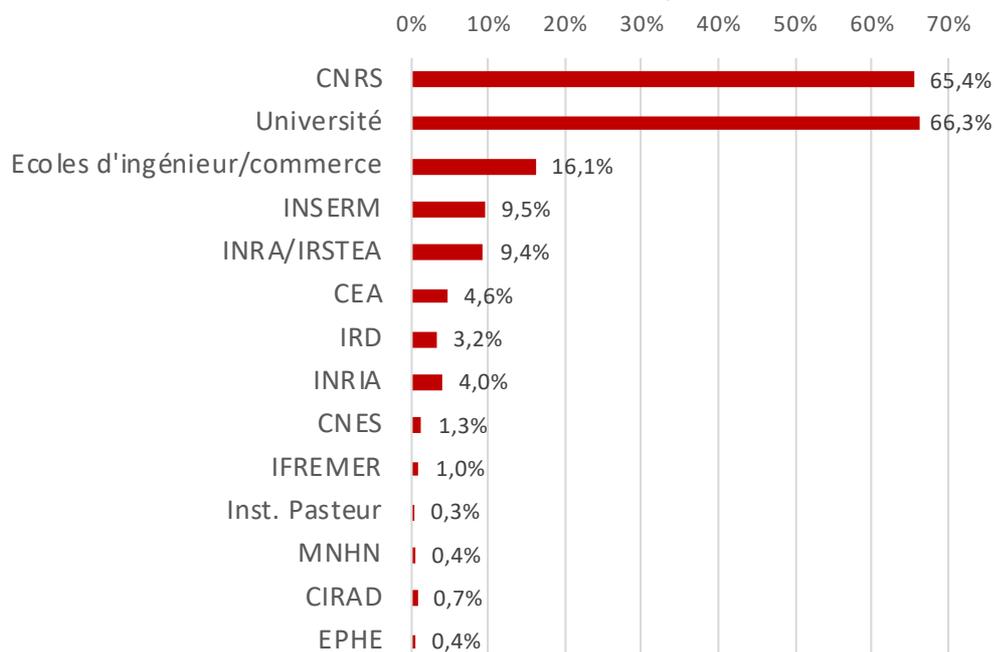


## Où travaillez-vous ?



## Tutelles du labo

% réponses

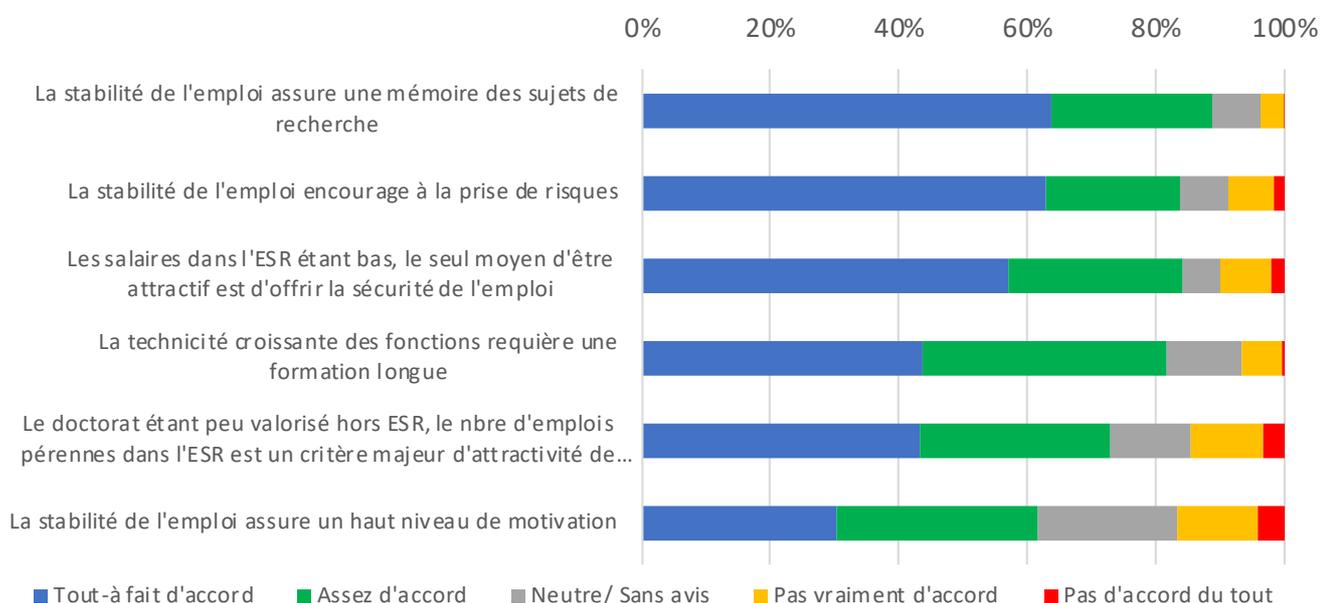


# Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

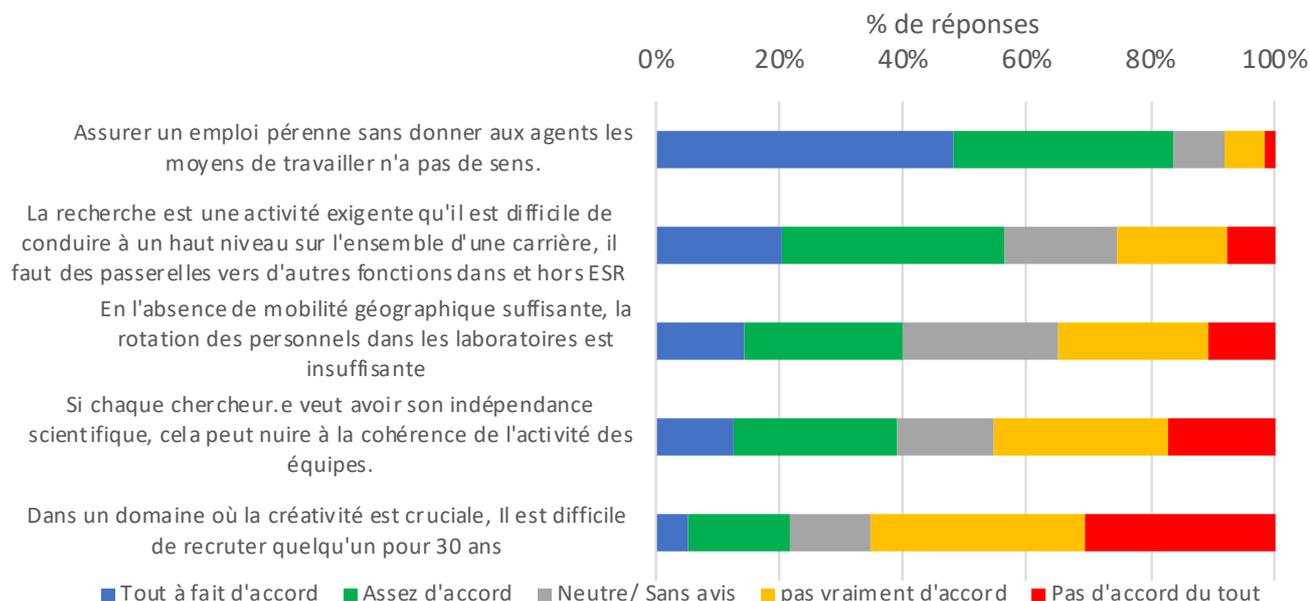
Éléments de contexte : Si l'âge de soutenance de la thèse reste stable, l'âge de recrutement sur poste permanent est lui de plus en plus élevé et le nombre de recrutements titulaires (EPSTs, Universités) et CDI (EPIC) est en forte baisse. Combinée aux faibles débouchés dans le secteur privé, cette situation contribue à la désaffection du doctorat. Cette section permettait de s'exprimer sur les avantages et inconvénients potentiels du recrutement sur emploi permanent, sur le nombre d'emplois permanents à créer chaque année, sur l'âge de recrutement. Il vous est proposé de donner votre avis sur le statut des emplois proposés (CDI ou fonctionnaires), et sur la mise en place d'un système de pré-recrutement avec titularisation conditionnelle (tenure track) dans l'ESR français.

Rappel : EPST (CNRS, IFSTTAR, INED, INRA, INRIA, INSERM, IRD, IRSTEA): Recrutement permanent principalement sur postes de fonctionnaires titulaires (avec une ouverture récente au recrutement sur CDI de droit public). EPIC : (BRGM, CEA, CNES, IFPEN, IFREMER, ONERA, ...): Recrutement permanent sur emploi CDI de droit privé (soumis au code du travail).

## Avantages du recrutement sur emploi permanent dans l'ESR

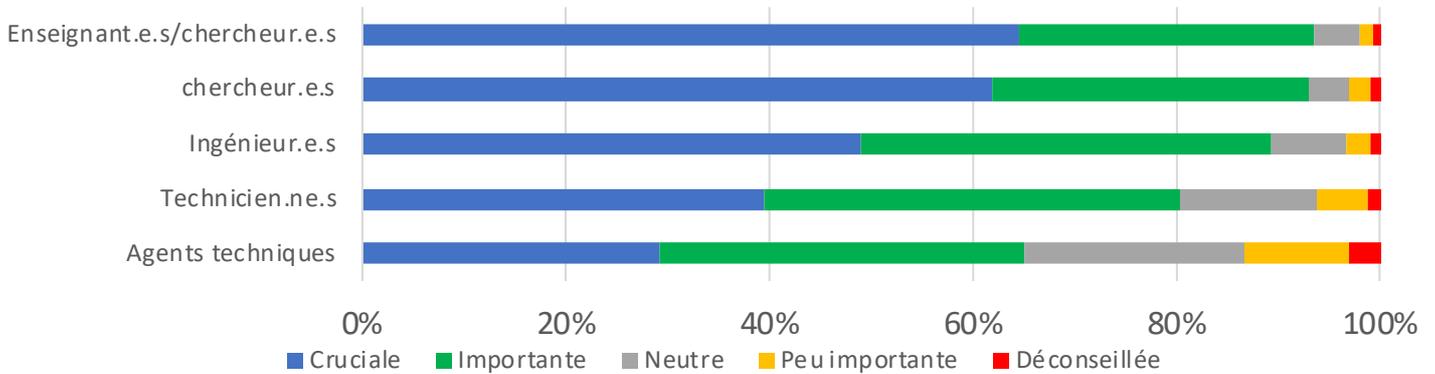


## Inconvénients du recrutement sur emploi permanent dans l'ESR

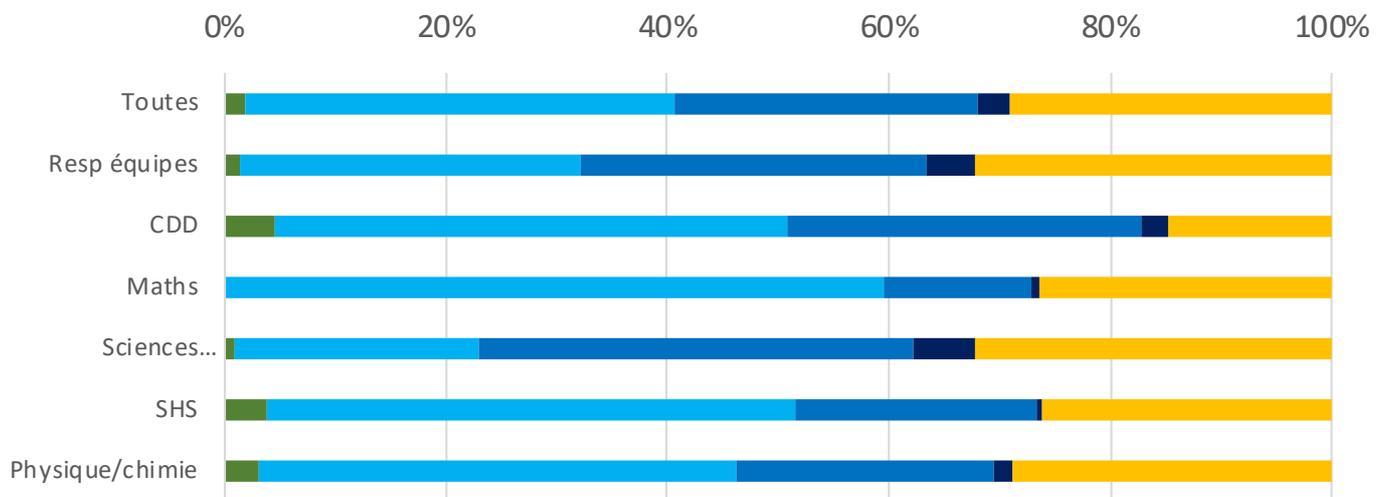


# Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

Quelle est l'importance du recrutement sur emploi permanent pour les différentes catégories de personnel ?



A quel moment des carrières chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s le recrutement permanent doit-il avoir lieu ?



■ Pendant la thèse

■ <3 ans après la thèse

■ 3-6 ans après la thèse

■ >6 ans après la thèse

■ Il faut rester souple, le niveau de recrutement est déterminé par le nombre de postes, les meilleur.e.s étant recruté.e.s quel que soit leur niveau d'expérience (système actuel).

# Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

Combien de jeunes chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s devraient selon vous être recruté.e.s sur emplois permanents chaque année ?

Eléments de contexte : La France forme 12000 docteurs chaque année et compte environ 70000 chercheurs et enseignants-chercheurs permanents. Le nombre de jeunes chercheur.e.s et maitres de conférence (MdC) recruté.e.s en 2016 dans les Universités, EPST et EPIC était d'environ 1700 (Enseignement supérieur, EPST et EPIC) soit 2,4% de renouvellement annuel. Ce nombre était supérieur à 2500 (3,6%) en 2007. Les jeunes chercheurs et enseignants chercheurs sont recrutés en moyenne à 33 ans, et seront actifs environ 32 ans. Pour maintenir une population de chercheurs/enseignants-chercheurs constante, sans aucun flux de sortie autre que les retraites, il faut donc avoir un taux de remplacement de 3,1%. Le taux d'encadrement dans le supérieur en France, 4,5 enseignants pour 100 étudiants, est un des plus faibles des pays de l'OCDE (5,5 aux USA, 7 en Suède, 9 en Allemagne...). Sources : Etat de l'emploi scientifique éditions 2014 et 2018; Tableau de bord de l'emploi public, France stratégie, Dec 2017.

## Il faut...

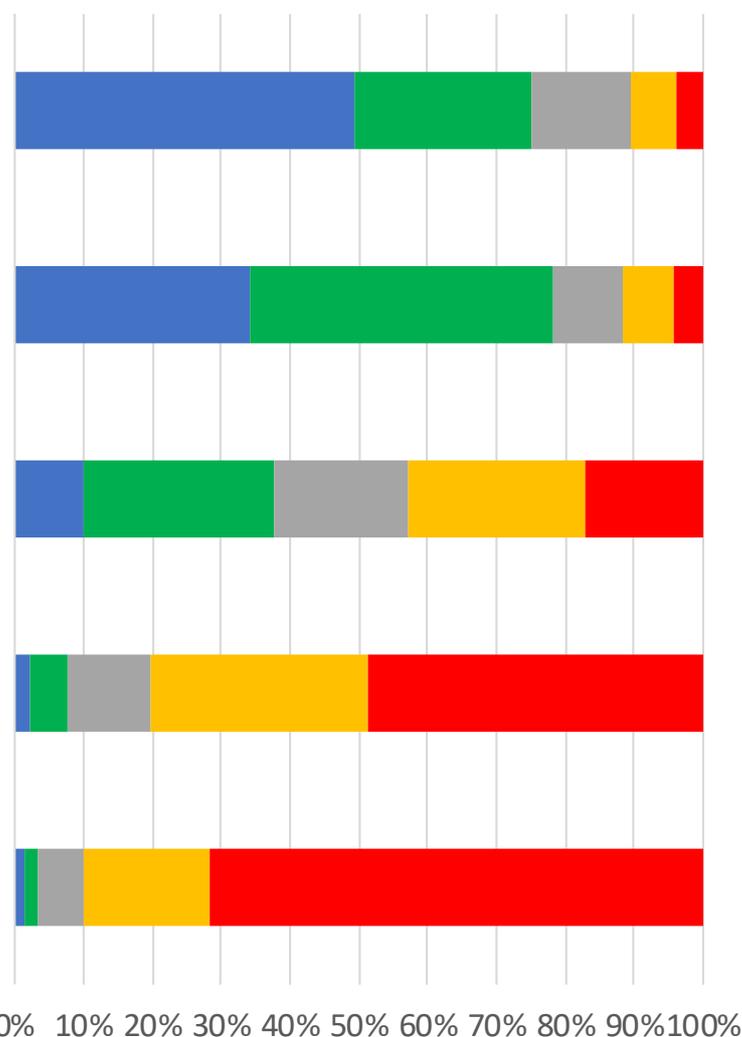
Atteindre rapidement un taux d'encadrement étudiant équivalent à celui de pays tels que la Suède ou l'Allemagne, soit 3000 MdC/an (auxquels s'ajoutent les chercheurs) sur les 10 années à venir (taux de recrutement de 5% des MdC)

Rajeunir la pyramide des âges des organismes et mieux encadrer le nombre croissant d'étudiants, soit 2500 nouveaux chercheurs/MdC par an (taux de recrutement de 3,6%)

Maintenir le nombre actuel de chercheurs/enseignants chercheurs permanents, soit 2200 recrutements de jeunes chercheurs/MdC par an (taux de recrutement 3,1%)

Concilier contraintes budgétaires et baisse mesurée du nombre de chercheurs/enseignants-chercheurs, soit 1700 jeunes chercheurs/MdC par an (taux de recrutement de 2,4%)

Ouvrir <1400 nouveaux postes/an car il y a actuellement trop de chercheurs et enseignants-chercheurs permanents (taux de recrutement <2%)



■ Tout-à fait d'accord ■ Assez d'accord ■ Neutre/Sans avis ■ Pas vraiment d'accord ■ Pas d'accord du tout

# Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

Pensez-vous que les EPST et Universités doivent recruter leurs personnels permanents sur CDI ou sur emploi fonctionnaire ?

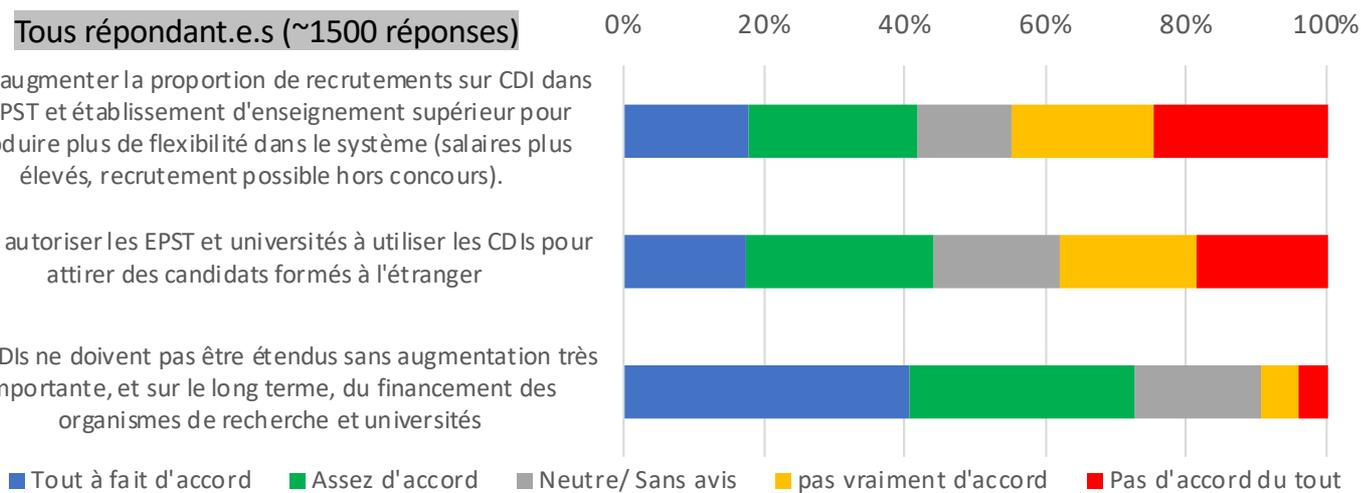
Éléments de contexte : Dans les EPST (CNRS, INRA...) et les universités, le recrutement permanent se fait de manière très majoritaire sur poste de fonctionnaire titulaire, dans les EPIC (CEA, IFREMER,...) ce recrutement se fait principalement sur CDI. Les recrutements sur CDI n'impliquent pas nécessairement de concours. Les salaires CDI de droit privé ne sont pas astreints aux grilles de la fonction publique. Depuis quelques années, certains EPST recrutent une partie de leurs personnels permanents sur CDI.

## Tous répondant.e.s (~1500 réponses)

Il faut augmenter la proportion de recrutements sur CDI dans les EPST et établissement d'enseignement supérieur pour introduire plus de flexibilité dans le système (salaires plus élevés, recrutement possible hors concours).

Il faut autoriser les EPST et universités à utiliser les CDIs pour attirer des candidats formés à l'étranger

Les CDIs ne doivent pas être étendus sans augmentation très importante, et sur le long terme, du financement des organismes de recherche et universités

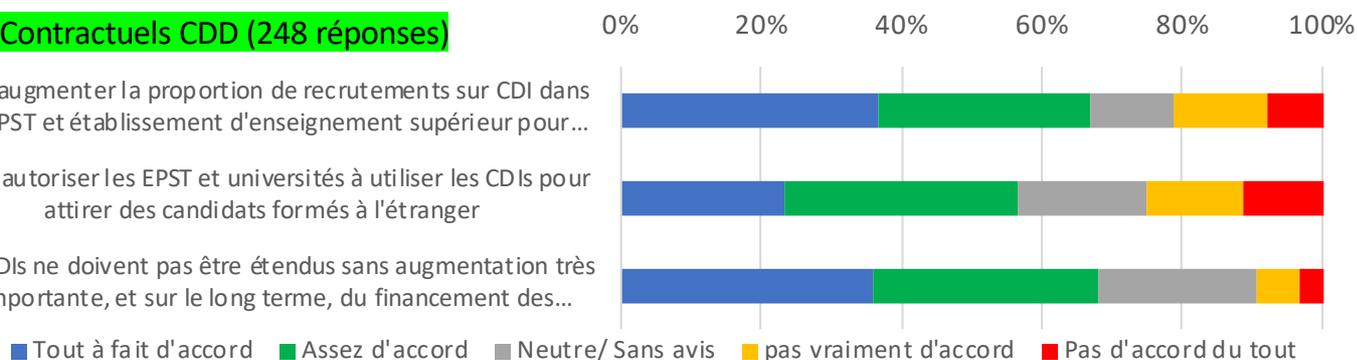


## Contractuels CDD (248 réponses)

Il faut augmenter la proportion de recrutements sur CDI dans les EPST et établissement d'enseignement supérieur pour...

Il faut autoriser les EPST et universités à utiliser les CDIs pour attirer des candidats formés à l'étranger

Les CDIs ne doivent pas être étendus sans augmentation très importante, et sur le long terme, du financement des...

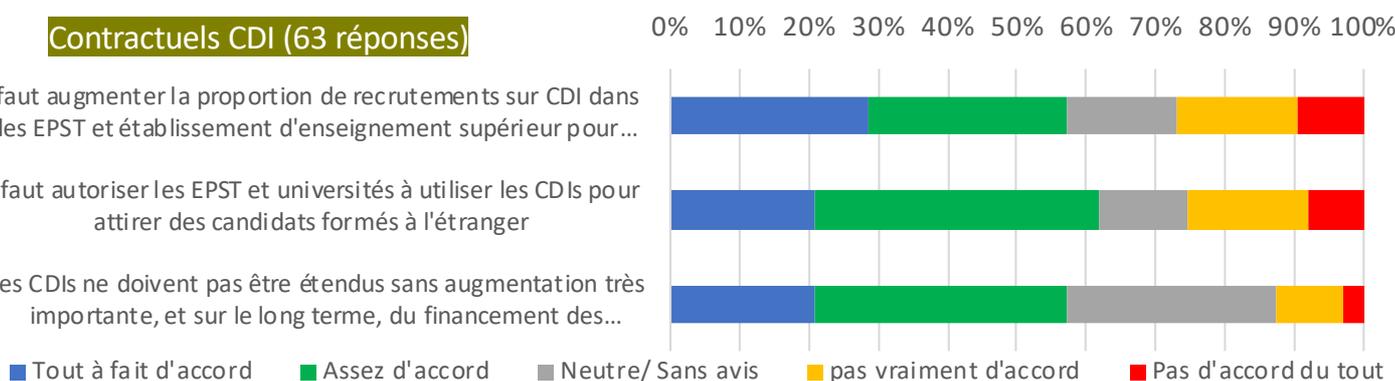


## Contractuels CDI (63 réponses)

Il faut augmenter la proportion de recrutements sur CDI dans les EPST et établissement d'enseignement supérieur pour...

Il faut autoriser les EPST et universités à utiliser les CDIs pour attirer des candidats formés à l'étranger

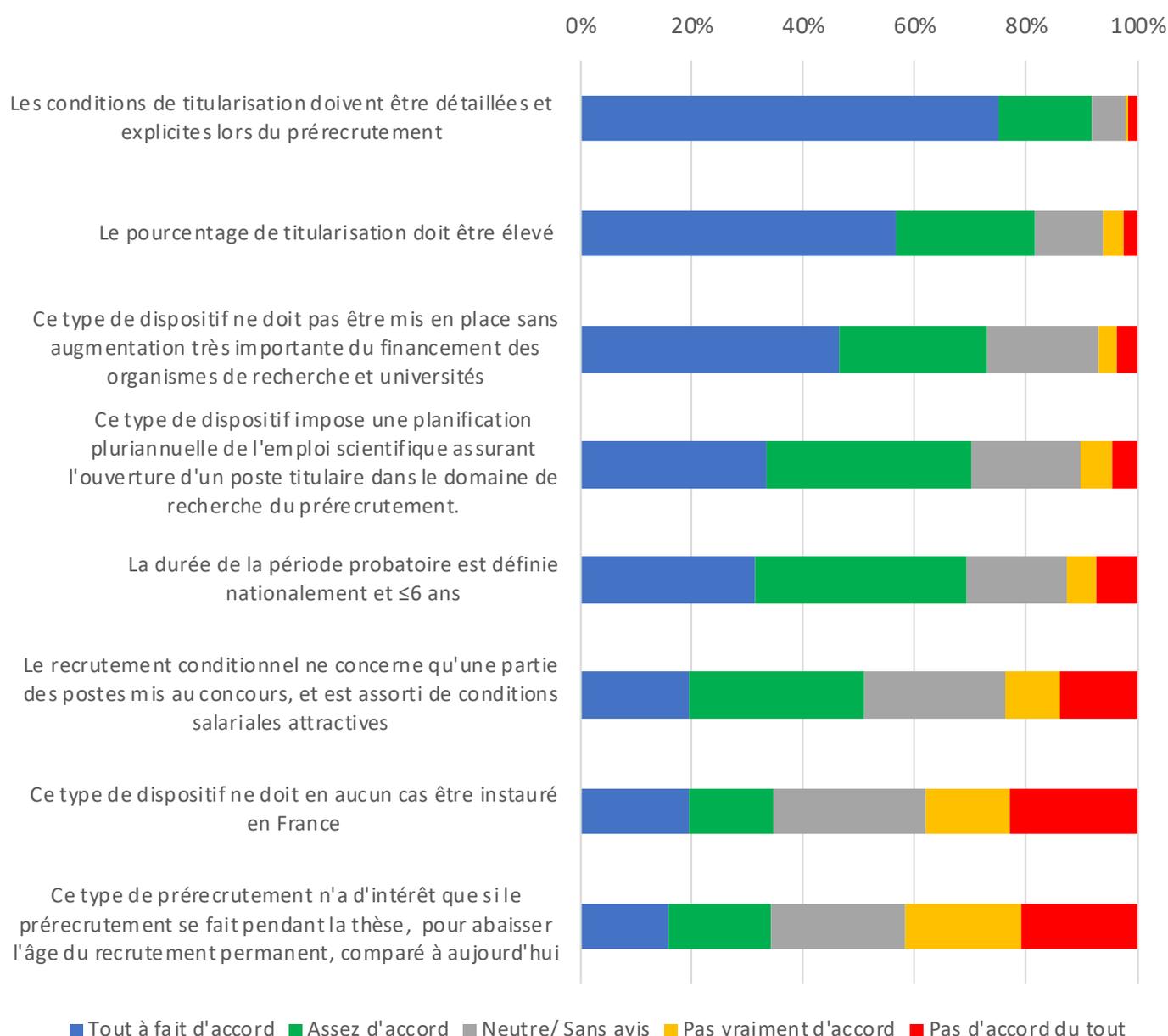
Les CDIs ne doivent pas être étendus sans augmentation très importante, et sur le long terme, du financement des...



# Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

## Recrutement avec titularisation conditionnelle : que pensez-vous des affirmations suivantes ?

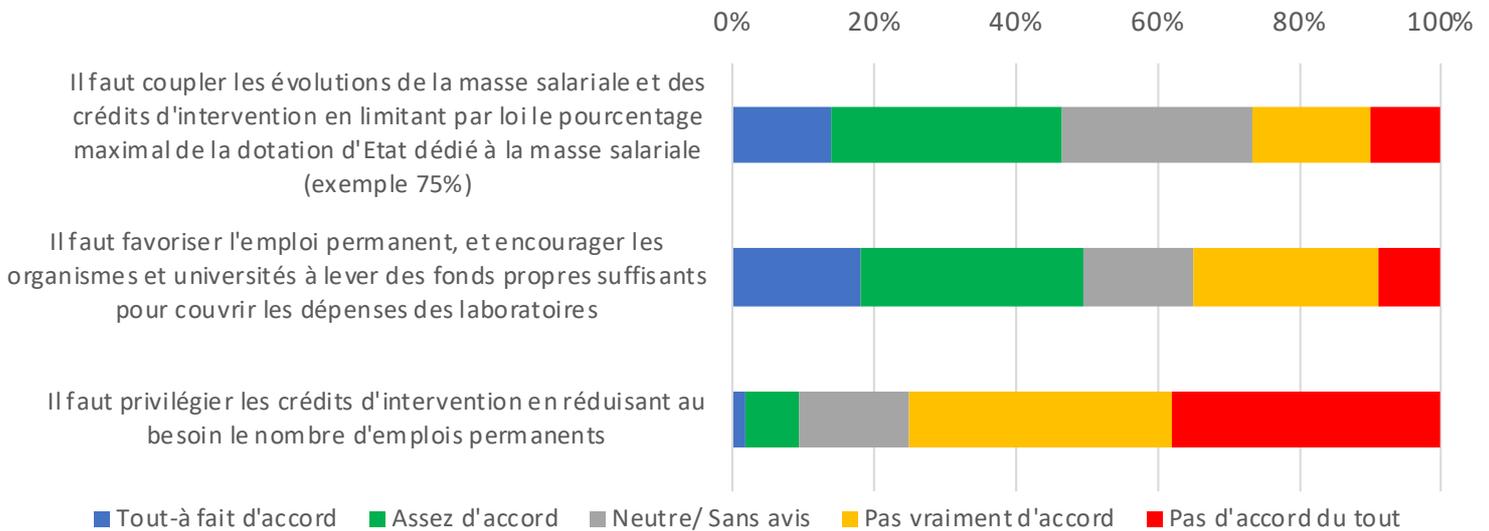
Eléments de contexte: Le recrutement avec titularisation conditionnelle (Tenure track en anglais) est un système de recrutement des professeurs d'Université utilisé initialement aux Etats-Unis et au Canada, et plus récemment dans plusieurs pays européens (Suède, Allemagne, Suisse, Pays-Bas, Italie...) avec des modalités qui diffèrent entre pays. La titularisation se fait en deux étapes : un pré-recrutement sur CDD de 4 à 6 ans non renouvelable, une titularisation à l'issue de ce premier contrat si un certain nombre de conditions, définies au moment du pré-recrutement, sont remplies. Le pré-recrutement initial est sur concours, la titularisation est elle une sorte d'examen sur dossier.



# Emploi permanent: avantages/inconvénients, statut.

## Faut-il coupler le niveau de financement des laboratoires et universités et le niveau d'emplois permanents ?

Éléments de contexte: la masse salariale permanente des organismes de recherche et des universités est souvent supérieure à 80 % de la dotation d'état. A budget constant, augmenter l'emploi permanent conduit donc à décroître le budget des laboratoires (crédits d'interventions).



## Quelles sont vos recommandations principales?

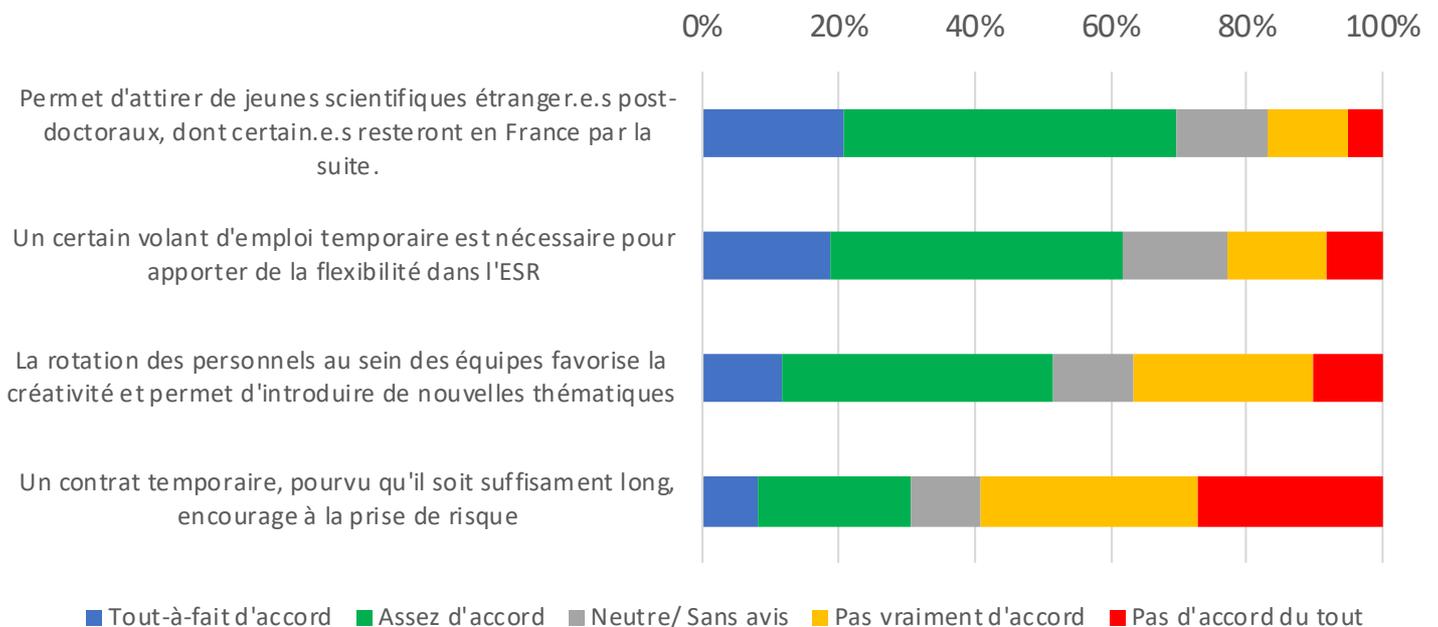
498 réponses : la grande majorité des réponses favorisent l'augmentation des postes et insistent sur l'importance du fonctionnariat. Les positions concernant le « tenure track » sont tranchées pour ou contre et plusieurs commentaires soulignent: 1) que les recrutements actuels sont déjà conditionnels, la titularisation n'étant pas obtenue immédiatement dans les EPST et les universités. 2) certains systèmes existent déjà (ATIP/Avenir) ou ont existé (prérecrutement en thèse). Un bilan de ces dispositifs devrait être fait avant toute proposition d'évolution des procédures de recrutement. D'assez nombreuses réponses soulignent l'importance d'introduire plus de mobilité/flexibilité (thématique, géographique, entre organismes, entre IR et chercheur, entre organismes et universités), mais aussi de coupler recrutement chercheur/EC avec la mise à disposition d'un budget initial permettant de développer son projet. Enfin, la nécessité de mesurer l'impact des différentes modalités de recrutement sur le recrutement des femmes est souligné.



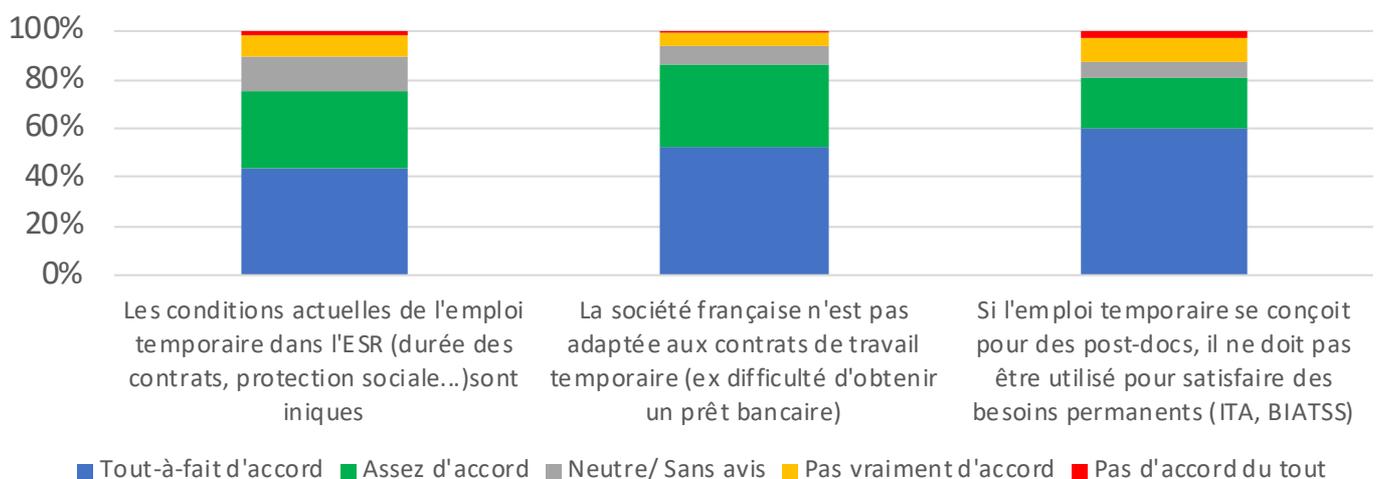
Mots exclus: La Le actuellement alors an ans appel appels apres au aussi autre autres aux avec avoir car carriere carrieres cas ce cela ces cette chercheur chercheurs comme dans de deja des devraient devrait doit donc du elle elles en entre esr est et etre faut fois france il ils je les leur leurs mais meme ne on ou par pas pour projet projets publique que question questionnaire questions qui recherche sans se serait si soit sont souvent sur tres

# Emploi contractuel temporaire : Avantages/inconvénients, conditions de travail

## Avantages, sur le principe, de l'emploi temporaire

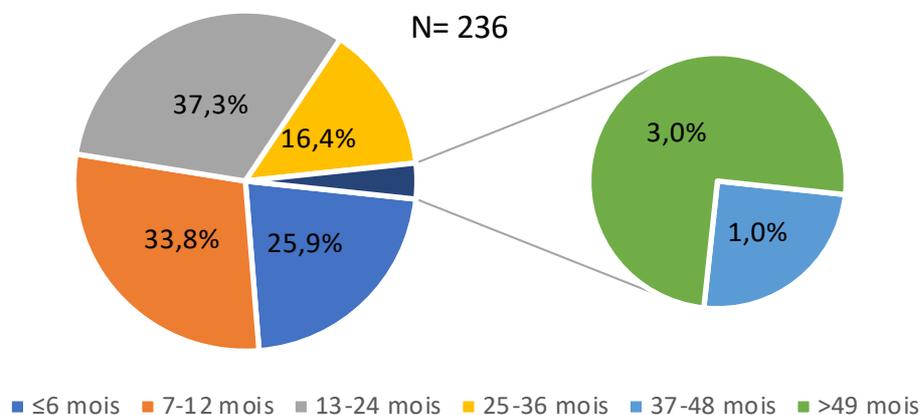


## Inconvénients de l'emploi temporaire actuel dans l'ESR

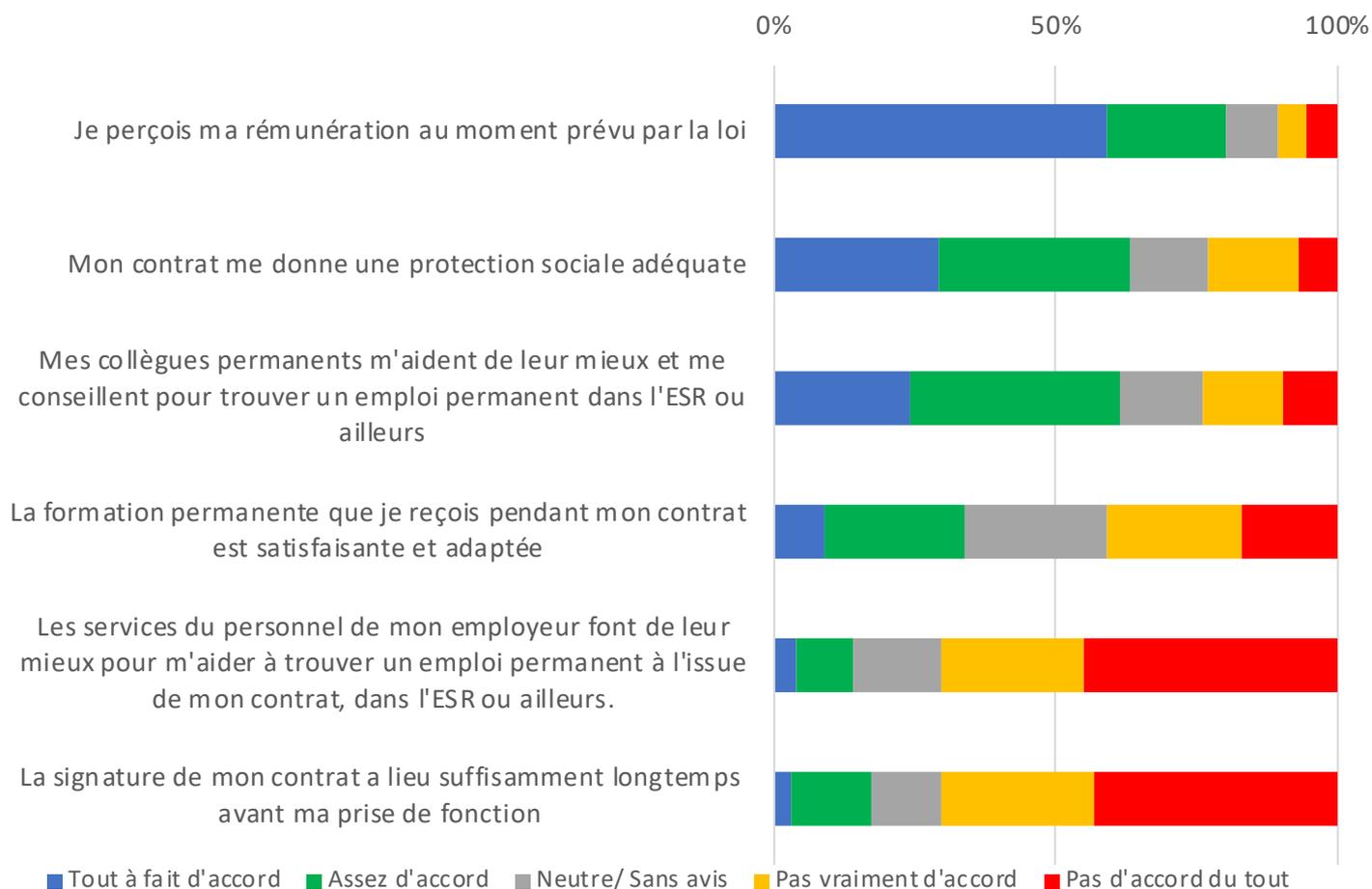


# Emploi contractuel temporaire : Avantages/inconvénients, conditions de travail

Si vous êtes employé.e sur contrat CDD (hors doctorant.e.s), quelle est la durée de votre contrat actuel ?



Si vous êtes contractuel.le CDD/vacataire, que pensez-vous des affirmations suivantes relatives à vos conditions de travail ?

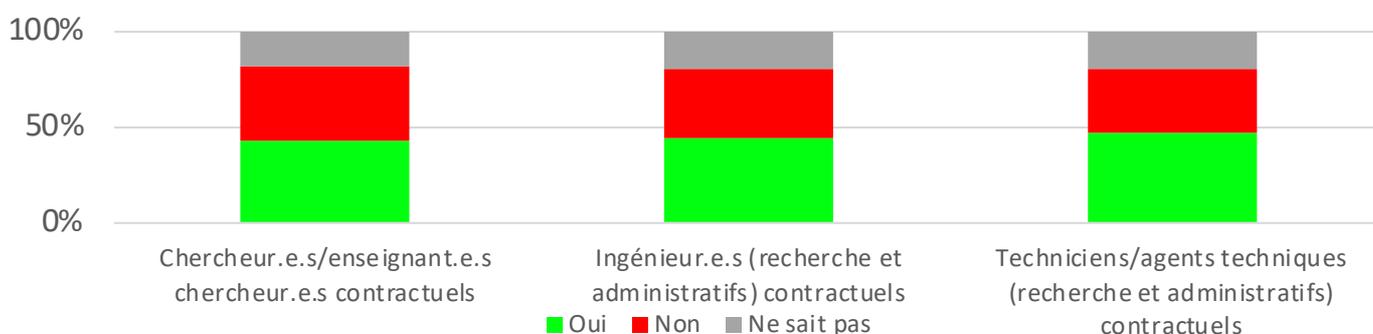


# Emploi contractuel temporaire : Avantages/inconvénients, conditions de travail

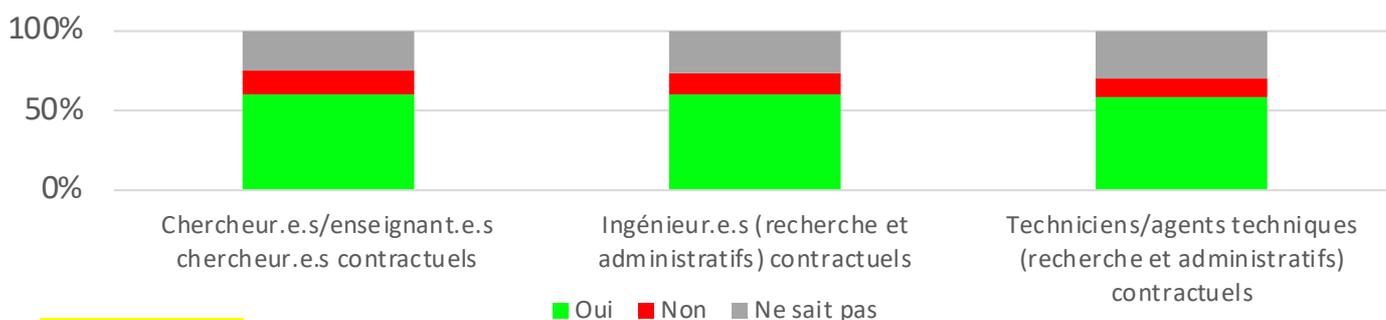
Faut-il, sur le principe, limiter la durée totale de l'emploi contractuel à durée déterminée dans l'ESR à 6 ans (Loi Le Pors) pour les catégories de personnels suivants ?

Éléments de contexte: La loi Le Pors n°84-16 du 11 janvier 1984 permet le recrutement d'agents contractuels CDD, CDI dans la fonction publique. La durée des contrats CDD est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté de 6 ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

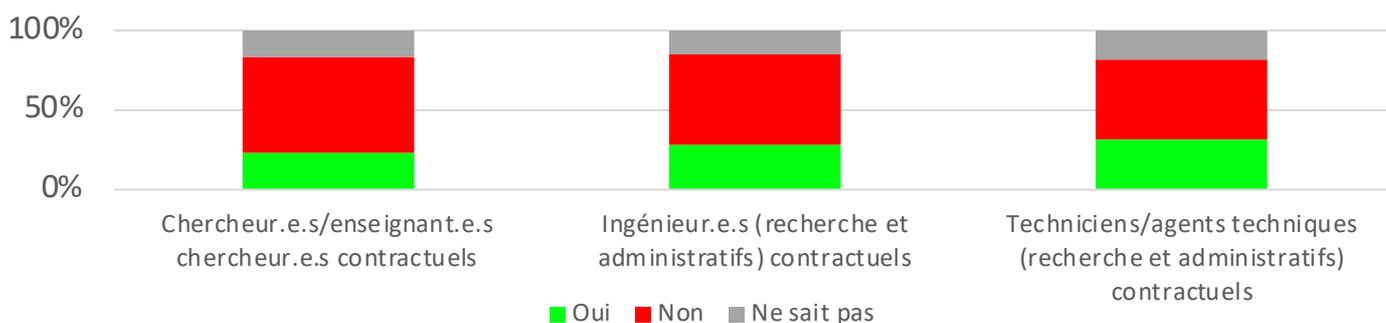
## Toutes



## Maths



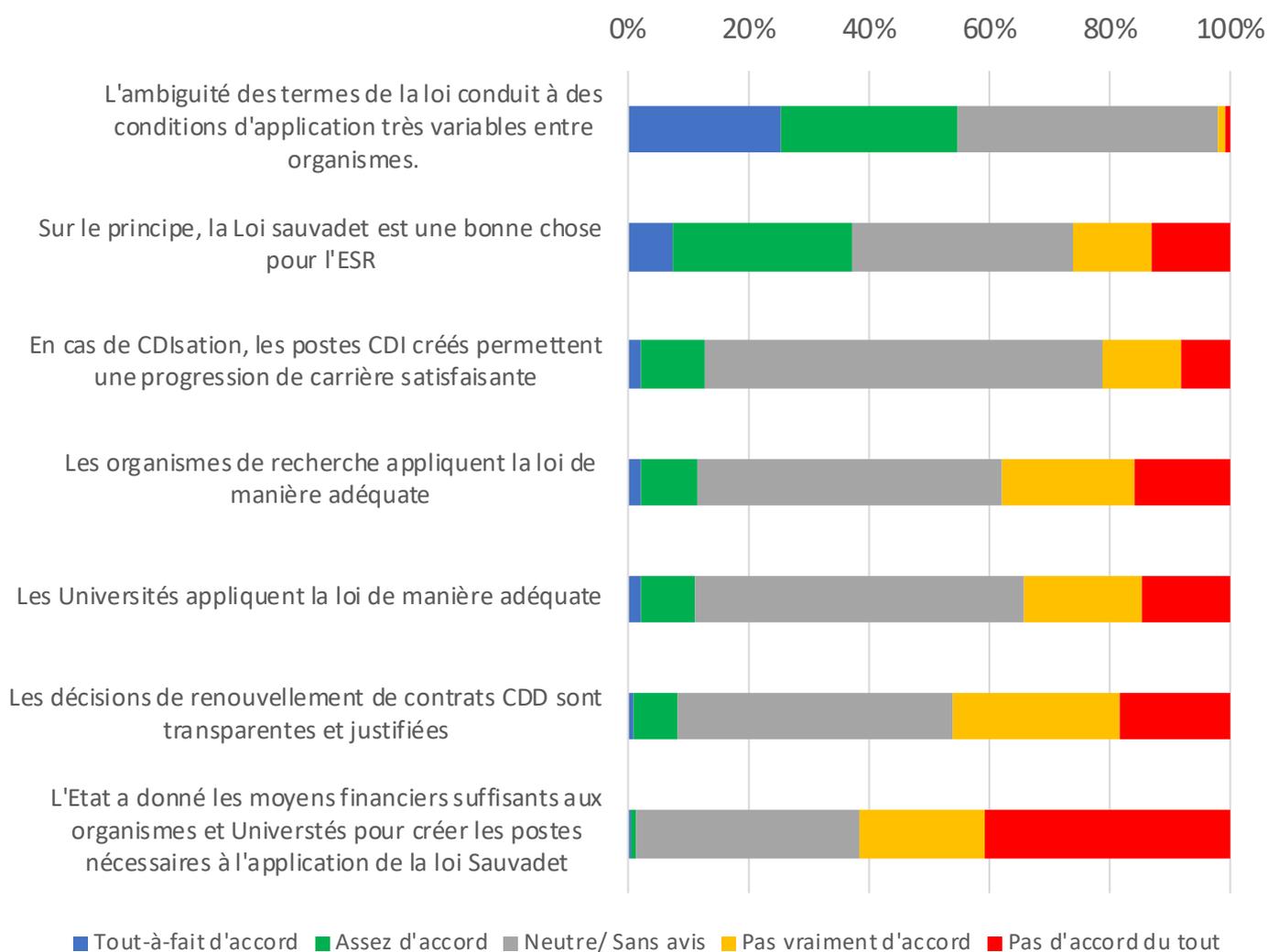
## Sc. Biologiques



# Emploi contractuel temporaire : Avantages/inconvénients, conditions de travail

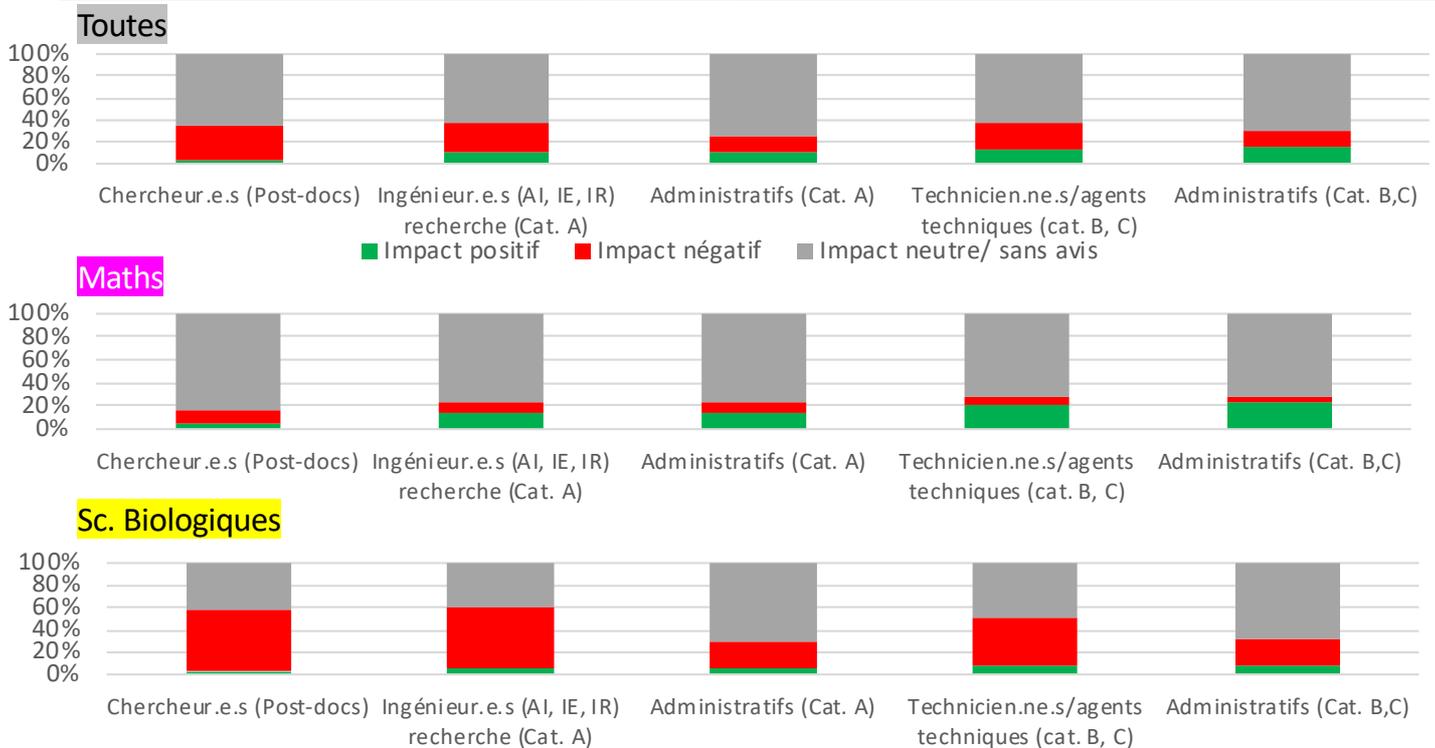
## Loi Sauvadet: Que pensez-vous des affirmations suivantes ?

Eléments de contexte: la Loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012 est notamment relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. Cette loi, de portée limitée dans le temps, prévoit l'ouverture de postes réservés, valorisant les acquis professionnels d'agents justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des cinq années précédant le 31 mars 2013. C'est un texte de loi complexe, parfois ambigu. Néanmoins cette loi a permis de titulariser plus de 54.000 agents contractuels entre 2013 et 2017 dans l'ensemble de la fonction publique.



# Emploi contractuel temporaire : Avantages/inconvénients, conditions de travail

Pensez-vous que la Loi Sauvadet a eu un impact positif ou négatif sur les carrières scientifiques des personnels suivants?



## Quelles sont vos recommandations principales?

337 commentaires: les commentaires les plus fréquents portent sur la durée trop courte des contrats CDD et les difficultés liées aux lois Sauvadet/Le Pors «La loi de Sauvadet n'a pas résolu la précarité des chercheurs, elle l'a compliqué ». Plusieurs commentaires mentionnent que la loi Le Pors n'est que la transcription française d'une directive européenne antérieure. La distinction entre contrats CDD post-docs (généralement considérés légitimes) et contrats correspondant à des missions permanente (illégitimes) et souvent faite. Enfin, les difficultés quotidiennes des CDDs et vacataires (logement, prêts, banque...) est soulignée, tout comme la nécessité de promouvoir le doctorat hors ESR.



Mots exclus: actuellement alors an ans appel appels apres au aussi autre autres aux avec avoir car carriere carrieres cas ce cela ces cette chercheur chercheurs comme dans de deja des devraient devrait doit donc du elle elles en entre esr est et etre faut fois france il ils je les leur leurs mais meme ne on ou par pas pour projet projets publique que question questionnaire questions qui recherche sans se serait si soit sont souvent sur tres

# Attractivité des carrières scientifiques dans l'ESR

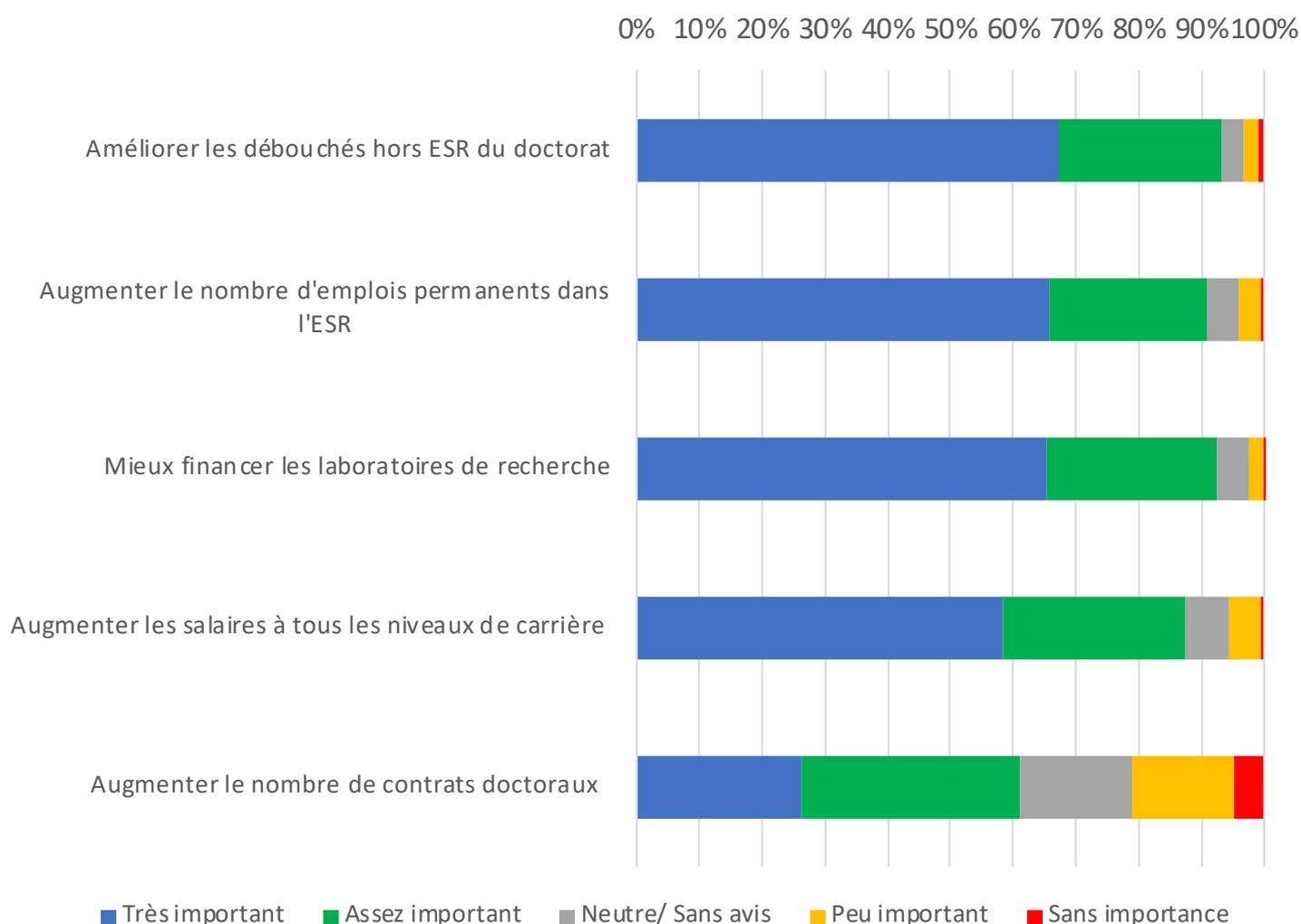
**Éléments de contexte** : L'attractivité des carrières scientifiques publiques peut se considérée sous deux angles complémentaires: comment attirer les jeunes formés en France vers ces carrières, et comment attirer des scientifiques formés à l'étranger. Cette section vous permet de donner votre avis sur l'attractivité des carrières scientifiques auprès de ces deux populations.

Toutes disciplines confondues, le nombre d'inscription en première année de doctorat a chuté 15% entre 2009 et 2016.

Environ 30% des chercheurs recrutés au CNRS et 10% des enseignants chercheurs titulaires sont de nationalité étrangère.

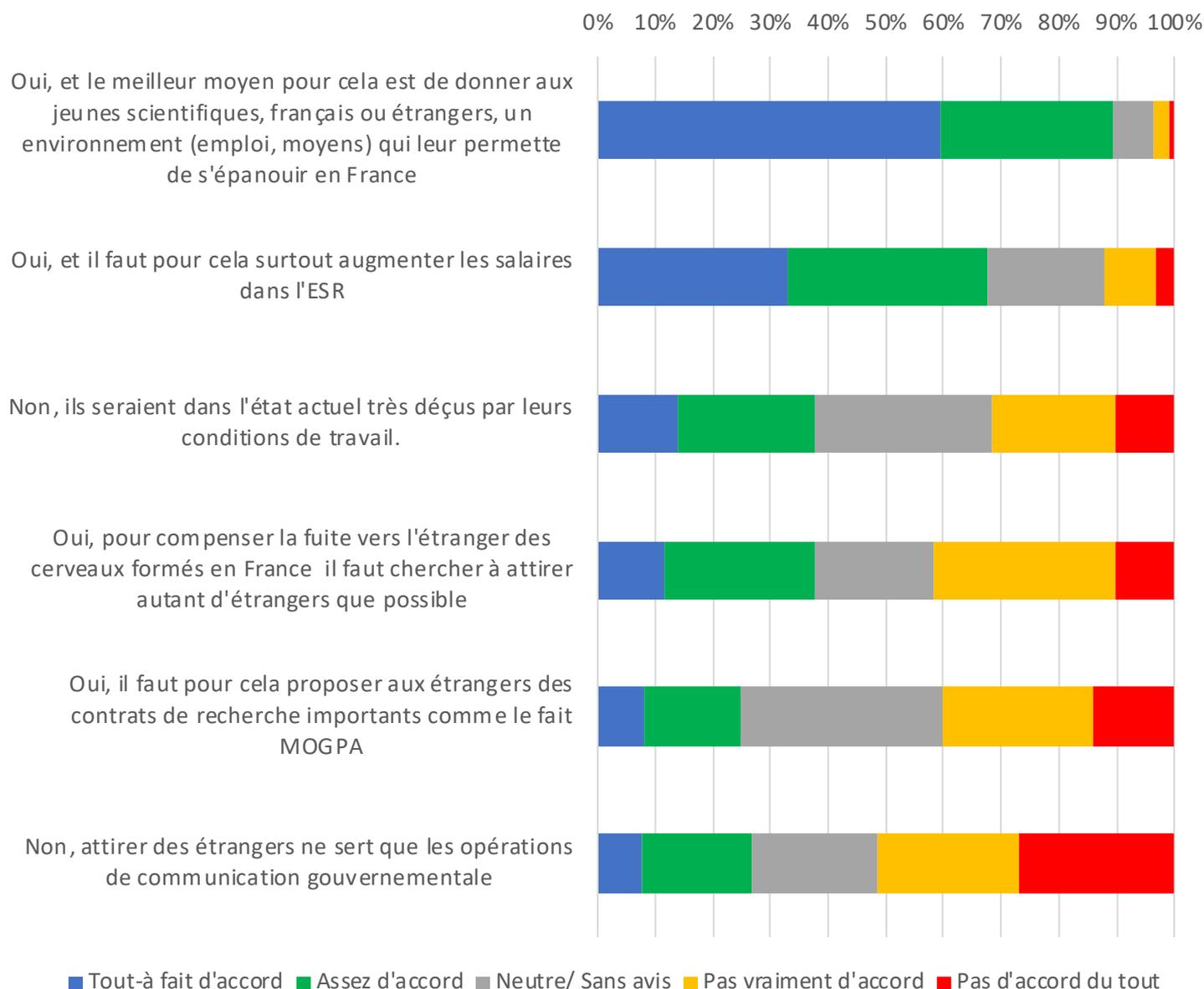
L'opération Make Our Planet Great Again (MOGPA), lancée à grand bruit en 2017, avait comme but d'attirer des scientifiques étrangers de premier plan travaillant dans le domaine de la recherche sur le climat et de la biodiversité grâce à des contrats de recherche de plus d'un million d'euros sur 3-5 ans. Le recrutement de "stars" scientifiques fait partie des indicateurs de qualité souvent évoqués par les politiques.

## Comment attirer plus de jeunes français vers les carrières scientifiques dans votre discipline ?



# Attractivité des carrières scientifiques dans l'ESR

Faut-il chercher à attirer plus de scientifiques étrangers dans la recherche publique française ?



# Attractivité des carrières scientifiques dans l'ESR

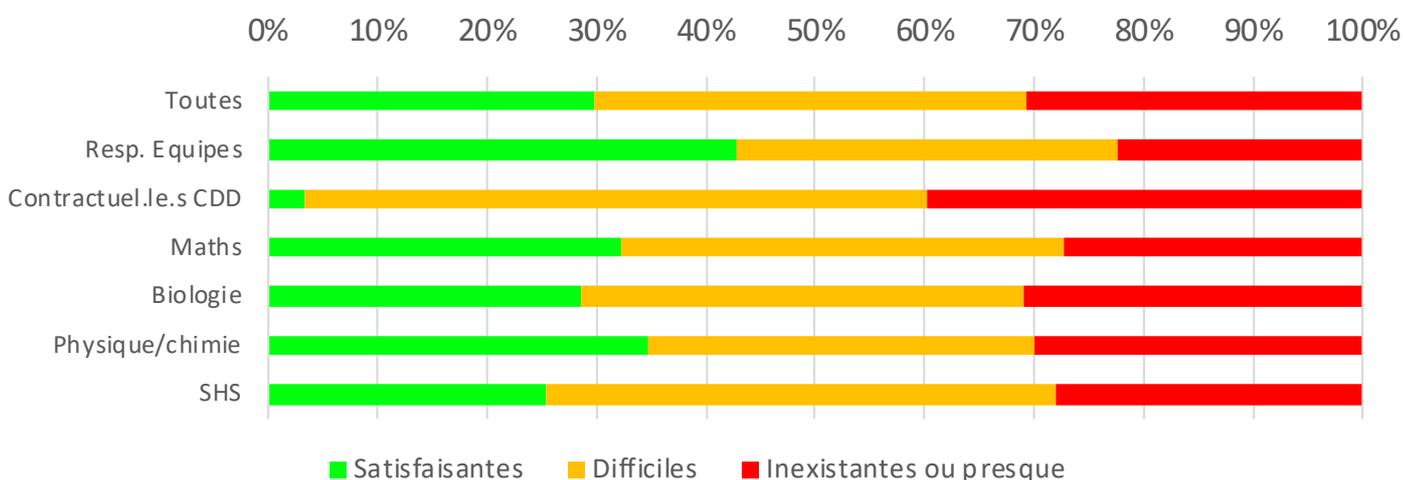
## Quelles sont vos recommandations principales?

379 réponses : la majorité des réponses lie l'attractivité de la recherche publique française à la politique d'emploi permanent et aux moyens alloués aux laboratoires. Les salaires sont également fortement mis en avant. L'importance d'attirer (ou plutôt de continuer à attirer) des collègues étrangers est réaffirmée, sans la mettre en opposition aux recrutements nationaux: les deux sont étroitement liés. L'opération MOPGA, peu souvent mentionnée dans les commentaires, l'est de manière presque systématiquement critique (« du vent »). La simplification des procédures administratives (et un meilleur accompagnement des étrangers), l'amélioration de l'image de la recherche dans la société et la nécessité de revalorisation du doctorat hors ESR sont aussi mises en avant.

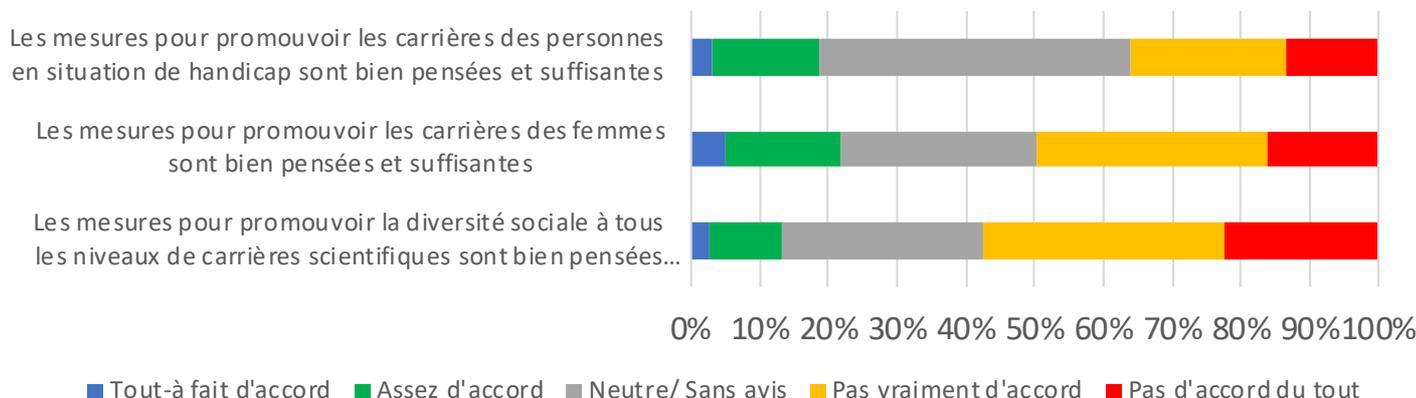


# Déroulé des carrières scientifiques publiques

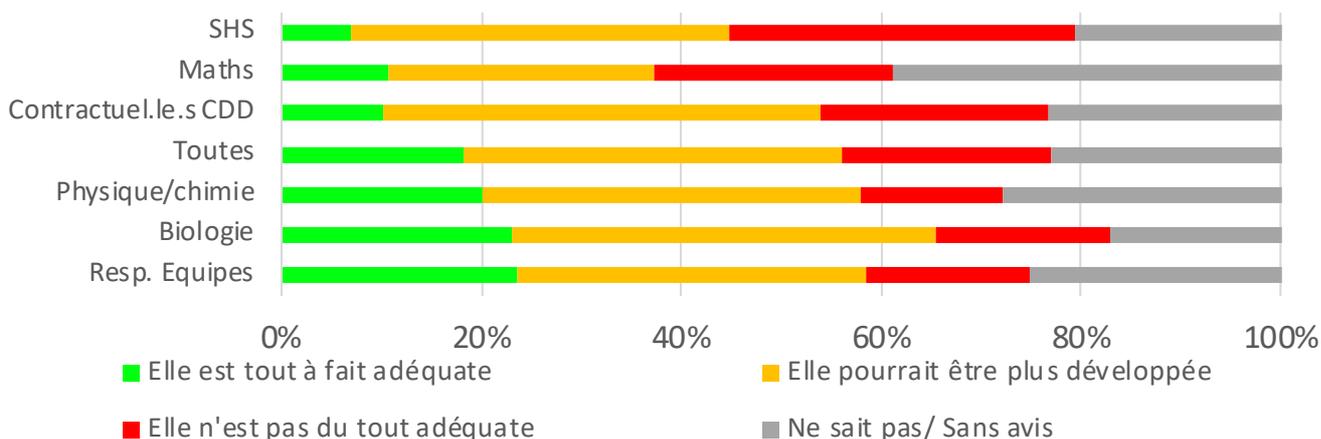
## Quelles sont actuellement vos perspectives de progression de carrière dans votre fonction ?



## Donner à chacun des opportunités de carrière égales : que pensez-vous des affirmations suivantes ?



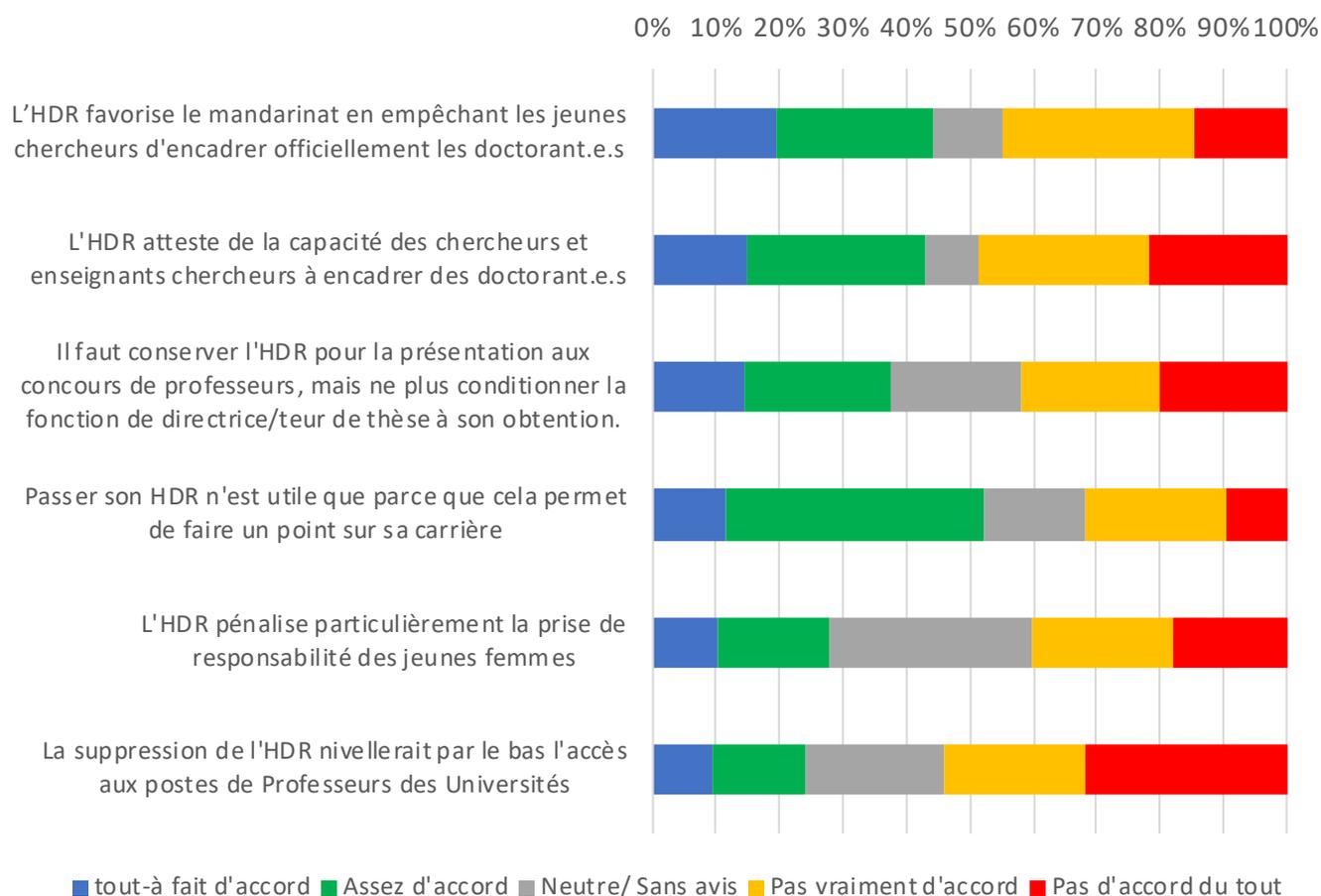
## Que pensez-vous de l'offre de formation permanente qui vous est proposée ?



# Déroulé des carrières scientifiques publiques

## Que pensez-vous de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) ? (Optionnel)

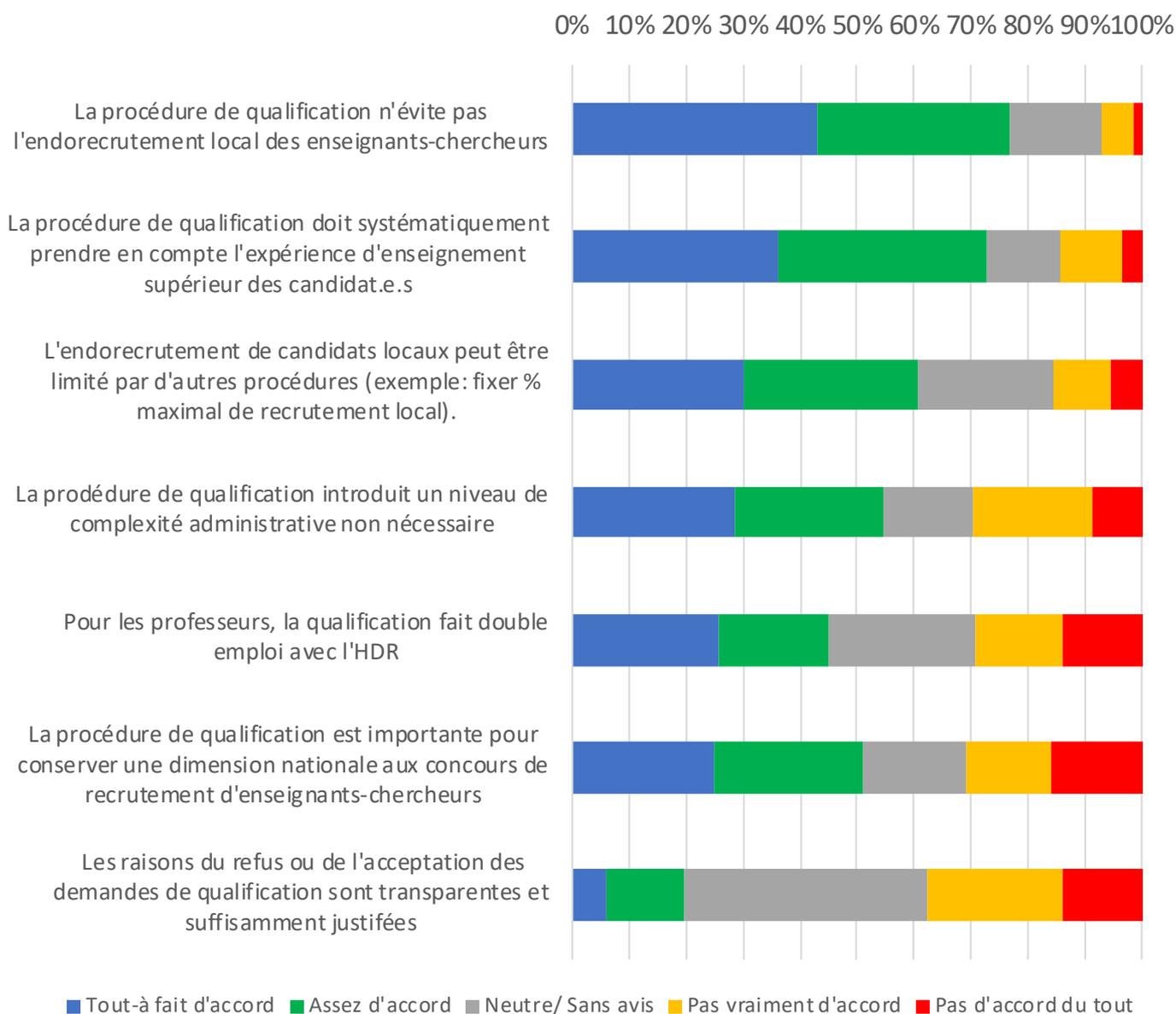
**Éléments de contexte :** « L'habilitation à diriger des recherches (HDR) sanctionne la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs. Elle permet notamment d'être candidat à l'accès au corps des professeurs des universités. » (arrêté du 23 novembre 1998 relatif à l'habilitation à diriger des recherches, modifié par arrêtés successifs jusqu'en 2002). L'HDR est requise pour être directeur de thèse ou rapporteur de thèse. Elle est aussi considérée nécessaire pour postuler aux concours de directeurs de recherche. L'âge de passage de l'HDR est de plus en plus tardif.



# Déroulé des carrières scientifiques publiques

## Procédure de qualification aux concours d'enseignants-chercheurs: que pensez-vous des affirmations suivantes ? (Optionnel)

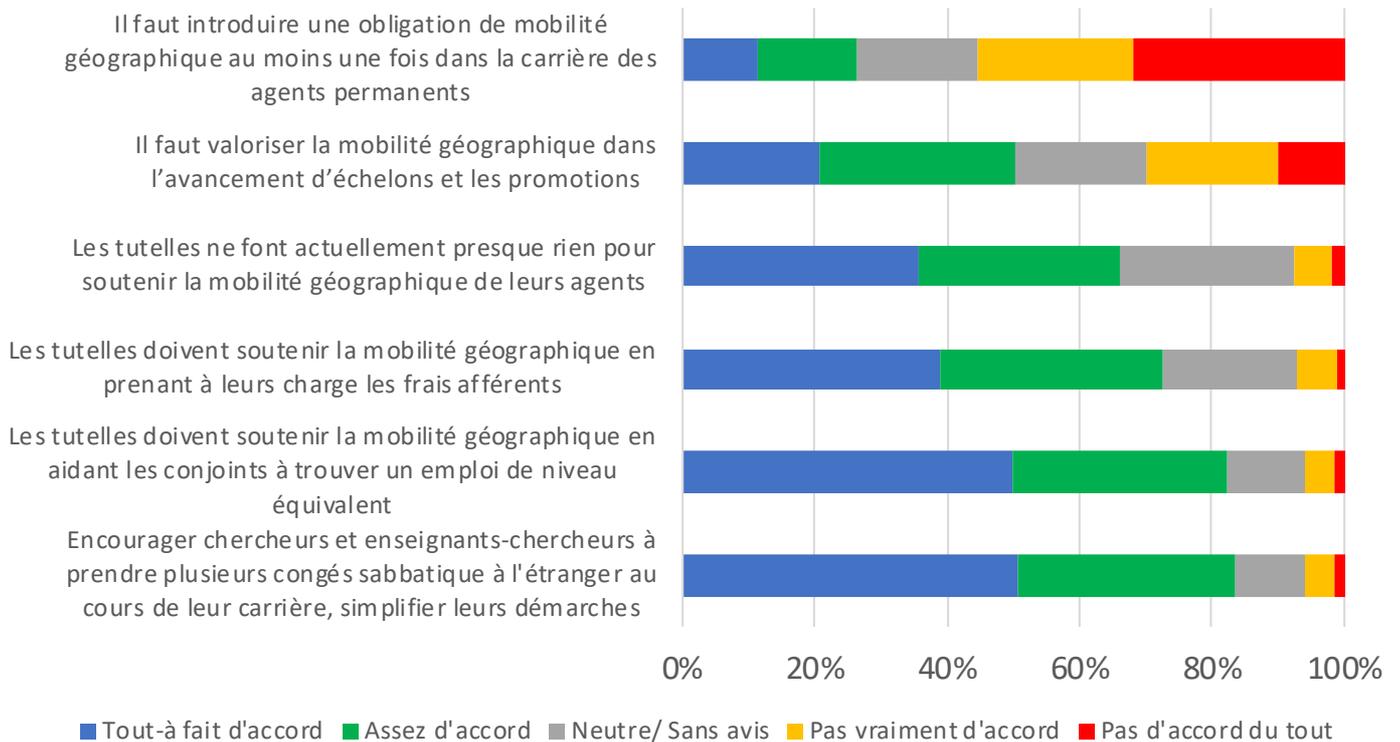
**Éléments de contexte :** La qualification aux concours d'enseignants chercheurs est une procédure nationale pour s'assurer que les candidats aux postes de Maître de conférences et Professeurs d'Université satisfont à un certain nombre de critères, afin notamment de limiter l'endorecrutement local. Ces critères sont définis par les sections disciplinaires du Conseil National des Universités (CNU) qui évaluent également les demandes de qualification. Les critères varient entre sections, certaines évaluant l'expérience d'enseignement des candidat.e.s, d'autres pas. Ce type de procédure n'est pas utilisée dans la plupart des autres pays. Une proposition de suppression votée au Sénat en 2013, a fait l'objet de nombreuses protestations et a été abandonnée.



# Déroulé des carrières scientifiques publiques

## Que pensez-vous des affirmations suivantes relatives à la mobilité géographique des personnels permanents ?

**Éléments de contexte :** La mobilité géographique, permanente ou temporaire, des chercheurs et enseignants-chercheurs permet un renouvellement des équipes et des thématiques. Concernant les congés sabbatiques, il n'y a pas en France d'encouragement à s'extraire de son quotidien le temps d'une année universitaire et l'obtention d'un congé sabbatique (CRCT) est un processus long et difficile pour les enseignants-chercheurs.



## Quelles sont vos recommandations principales?

312 commentaires: les commentaires les plus fréquents ont trait à la mobilité géographique, thématique, entre organismes, qui doit être simplifiée, favorisée, aidée, rendue possible (pour les enseignant.e.s chercheur.e.s) mais non imposée car une telle condition a des conséquences importantes sur la vie familiale, et défavorise les femmes. Les congés sabbatiques doivent être encouragés et facilités. L'HDR est vivement critiquée, sa suppression ou le changement des règles d'attribution étant préconisées. De même la qualification est souvent considérée comme inutile. Les commentaires liés aux inégalités femmes/hommes soulignent notamment que l'organisation de la société fait que l'obligation d'une mobilité géographique pénalise d'avantage les femmes.

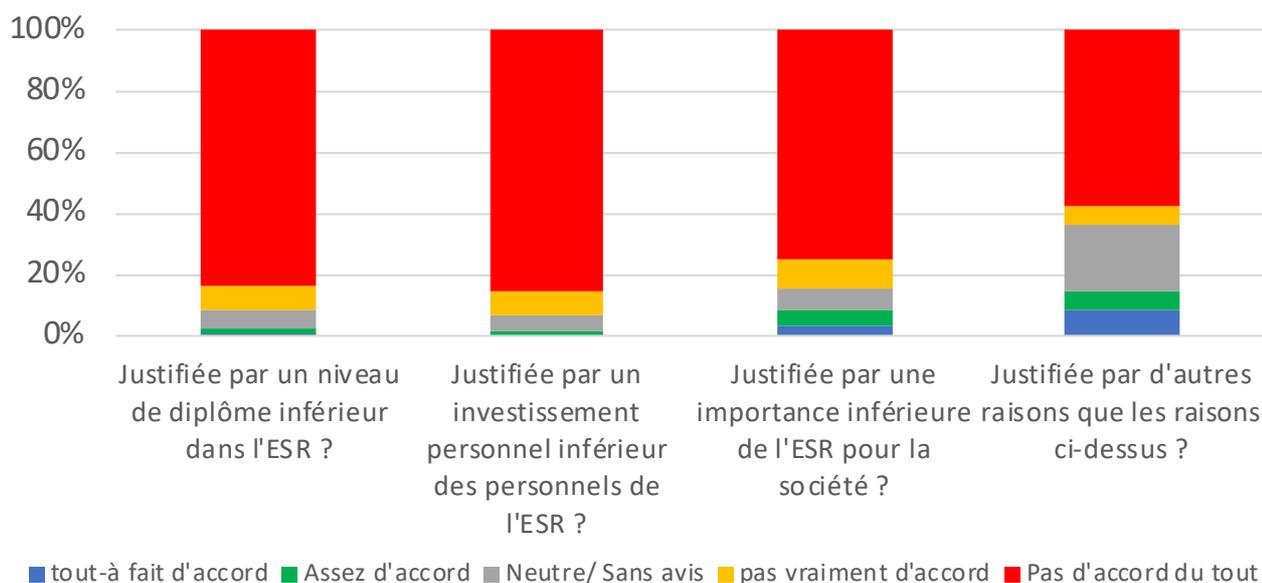


# Rémunérations dans l'ESR

**Éléments de contexte :** Les rémunérations dans l'ESR sont significativement plus basses que celles de la plupart des autres administrations. Ainsi, la rémunération moyenne nette d'un directeur de recherche (catégorie A+) est inférieure à 4000 euros/mois, contre 5696 euros pour la moyenne des rémunérations nettes des personnels de catégorie A+ dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat. Source INSEE: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3719595#encadre2>.

Ces salaires sont aussi peu compétitifs sur la scène internationale. Selon l'enquête EKTIS pour la Commission Européenne un maître de conférences percevait en 2011 un salaire annuel brut d'entrée correspondant à 63 % du salaire d'entrée moyen perçu par les chercheurs en Europe et dans les pays de l'OCDE. Source: Trésor public <https://tinyurl.com/y24noknh>

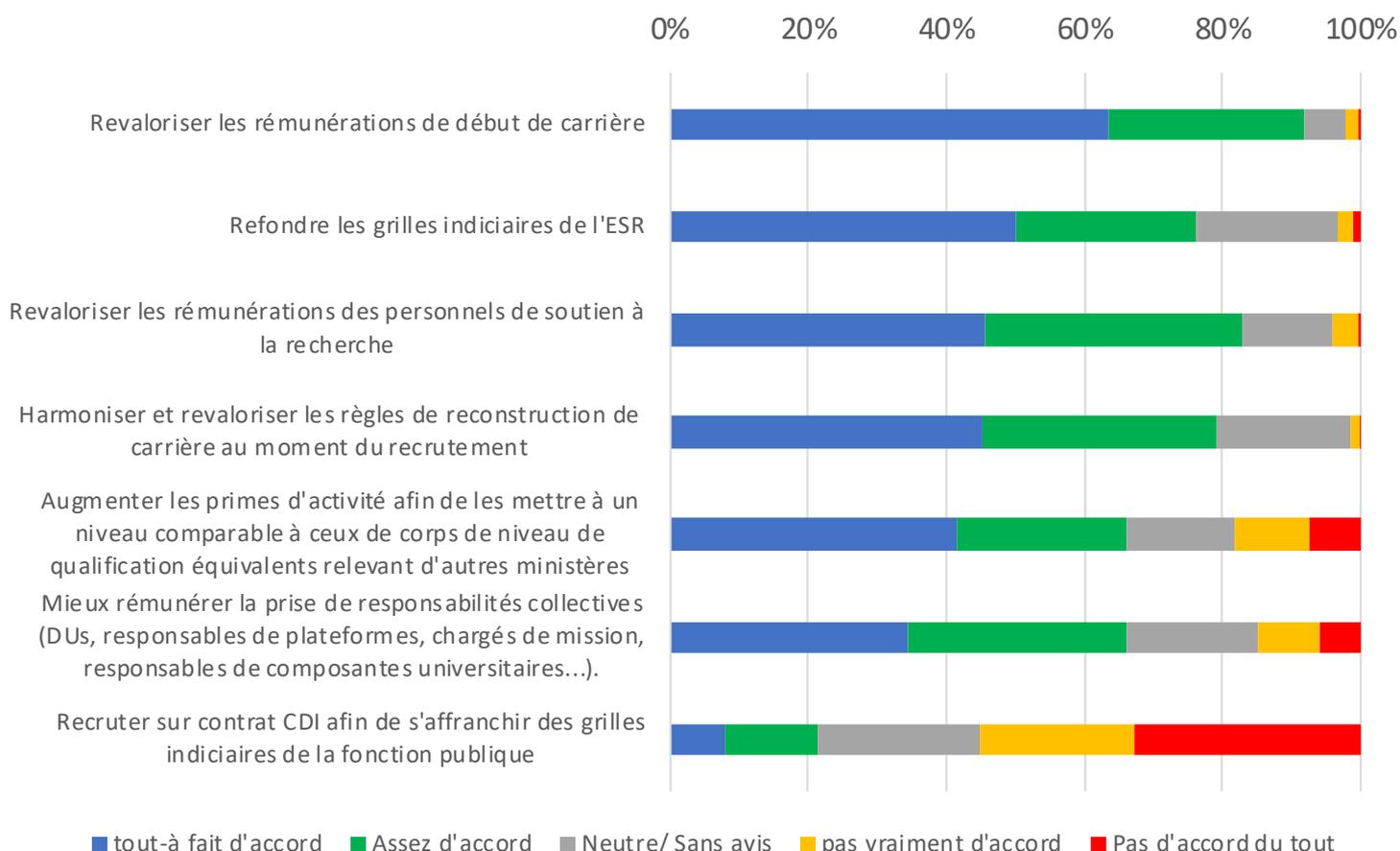
Pensez-vous que la différence de rémunération entre personnels titulaires dans l'ESR et dans la plupart des corps de la fonction publique d'Etat est :



# Rémunérations dans l'ESR

## Que pensez-vous des propositions d'évolution des rémunérations suivantes pour les personnels permanents de l'ESR ?

Eléments de contexte : plusieurs manières existent pour améliorer les rémunérations des personnels titulaires de la fonction publique: 1) mieux prendre en compte l'historique d'emploi avant recrutement pour atteindre un échelon plus élevé dans le grade de recrutement ; 2) augmenter les primes d'activité; 3) refondre/améliorer les grilles indiciaires de l'ESR.



## Quelles sont vos recommandations principales?

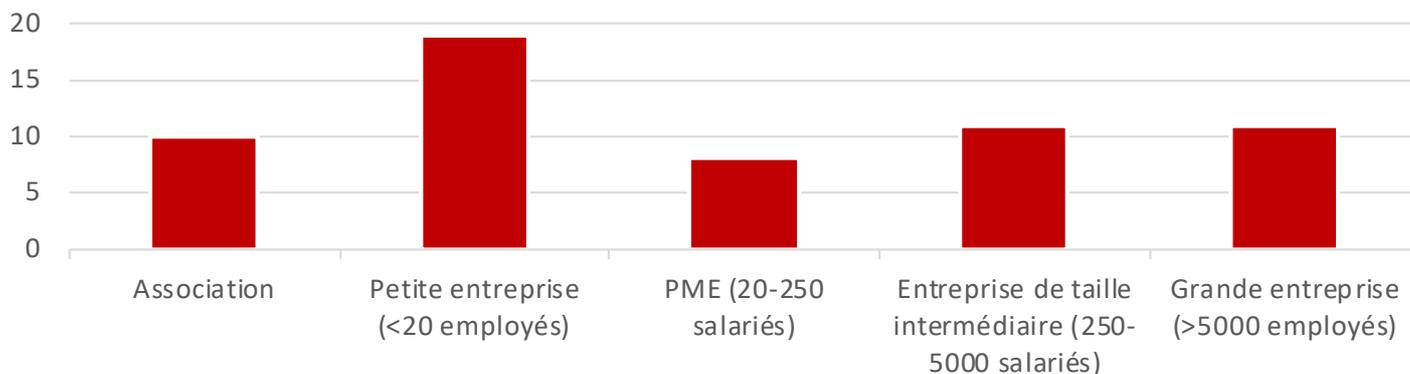
332 commentaires: la majorité des commentaires demandent au minimum une harmonisation avec les rémunérations pratiquées dans les autres ministères, de nombreux commentaires soulignant de plus la non-compétitivité des rémunérations sur la scène internationale. Nombreuses réticences concernant une revalorisation principalement via des primes. Enfin, le problème du cout de la vie très supérieur en région parisienne est mentionné.



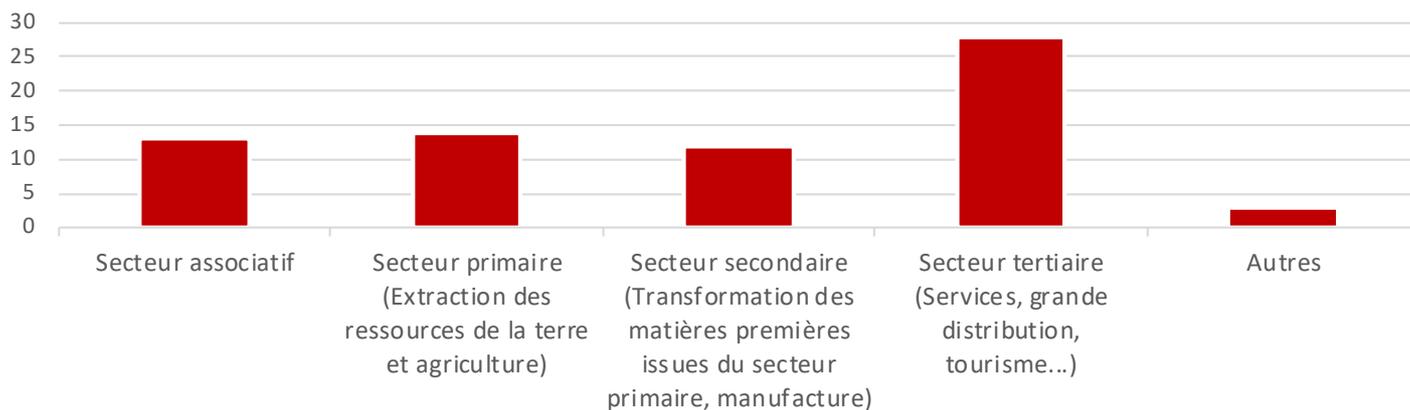
# Votre situation professionnelle secteur associatif/entreprises

**Mise en garde :** seules 59 personnes ont participé à l'enquête dans cette catégorie. La représentativité des réponses n'est donc pas garantie.

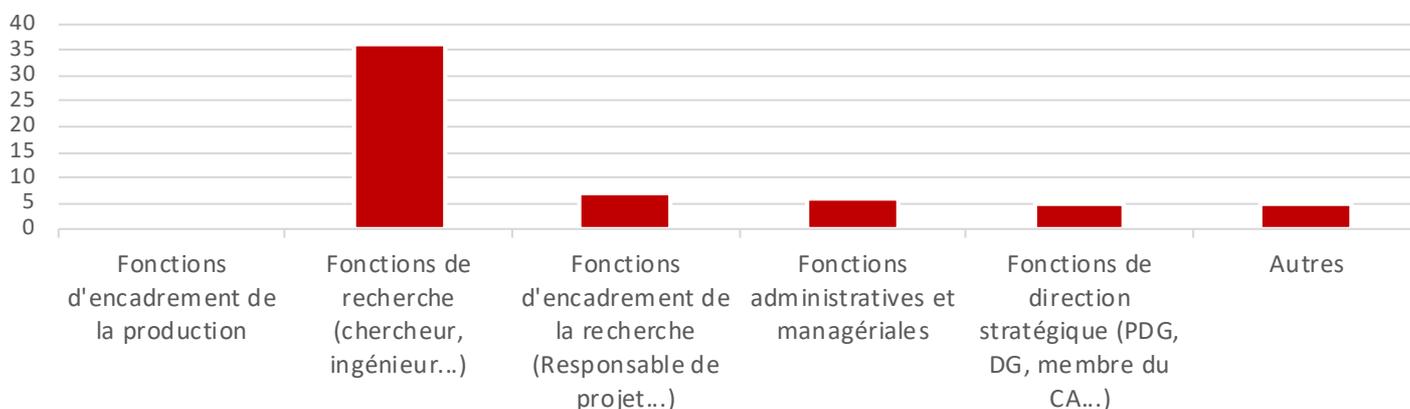
## Type d'employeur



## Secteur d'activité



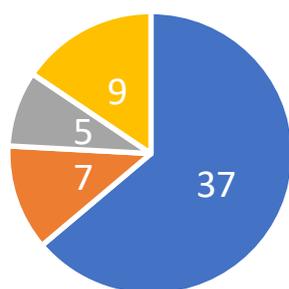
## Pour combien de temps attribuer les crédits récurrents sur dotation de base aux unités de recherche ?



# Votre situation professionnelle dans le secteur associatif/entreprises

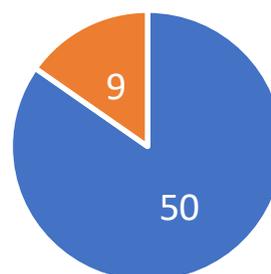
**Mise en garde :** seules 59 personnes ont participé à l'enquête dans cette catégorie. La représentativité des réponses n'est donc pas garantie. Les résultats sont donnés en nombre de réponses et non en pourcentages.

## Statut



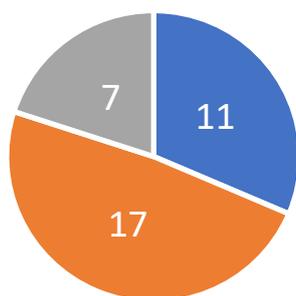
■ Salarié.e CDI   ■ salari.e CDD  
■ Mandataire social   ■ Autres

## Avez-vous fait une thèse CIFRE?



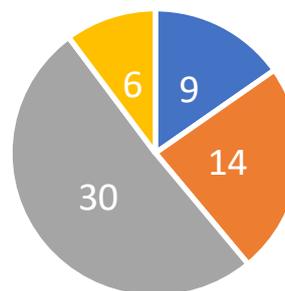
■ Non   ■ Oui

Si vous êtes salarié en entreprise, pensez-vous que le Crédit Impôt Recherche a joué un rôle positif dans votre recrutement?



■ Oui   ■ Non   ■ Ne sait pas/Sans avis

## Niveau de responsabilité

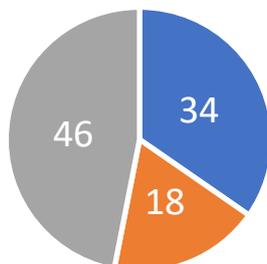


■ Dirigeant d'entreprise   ■ Cadre supérieur  
■ Cadre   ■ Autres

# Votre situation professionnelle dans la fonction publique hors ESR

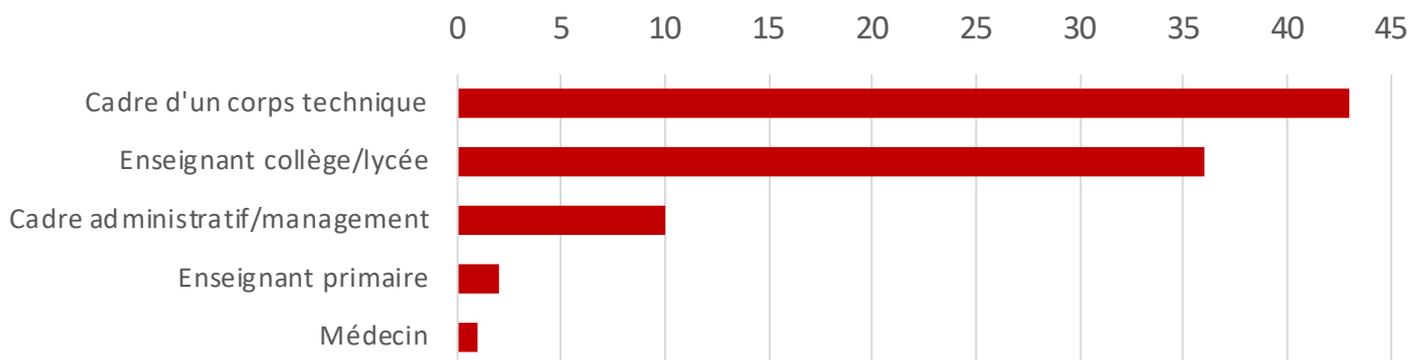
**Mise en garde** : seules 98 personnes ont participé à l'enquête dans cette catégorie. La représentativité des réponses n'est donc pas garantie. Les résultats sont donnés en nombre de réponses et non en pourcentages.

## Statut

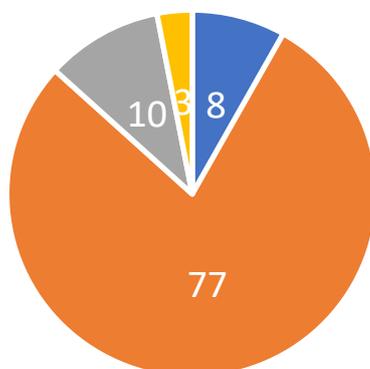


■ Contractuel CDI ■ Contractuel CDD ■ Fonctionnaire

## Fonction actuelle dans la fonction publique hors ESR



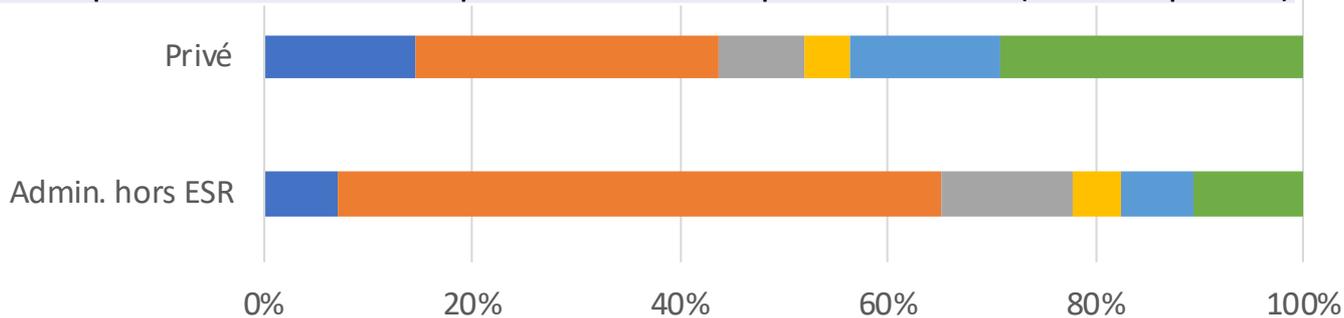
## Catégorie d'agent



■ Catégorie A+ ■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

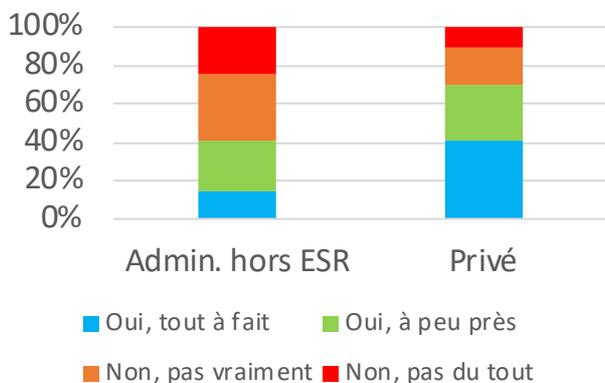
# Votre carrière hors ESR

Pour quelle raison avez-vous postulé sur des emplois hors ESR ? (Max 3 réponses)

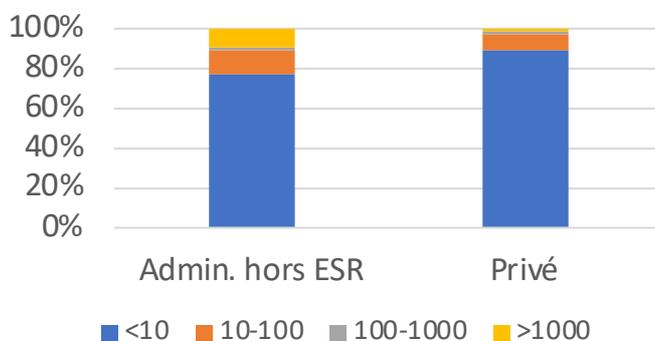


- J'avais dès le début de ma thèse l'intention de ne pas faire une carrière dans la recherche publique.
- Je n'ai pas réussi à obtenir un poste dans un laboratoire de recherche public
- Je cherchais un emploi stable sans avoir fait un post-doc
- J'ai compris au cours de ma thèse que la recherche n'était pas ce que je voulais faire pendant ma vie professionnelle
- Je n'avais pas de préconception sur ce que je voulais faire après ma thèse et j'ai exploré toutes les possibilités.
- Les conditions matérielles dans la recherche publique (salaires, fardeau administratif, manque de crédits) m'ont découragé

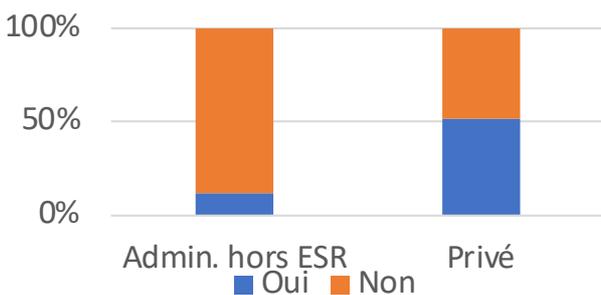
Etes-vous satisfait du niveau de responsabilité de votre emploi actuel?



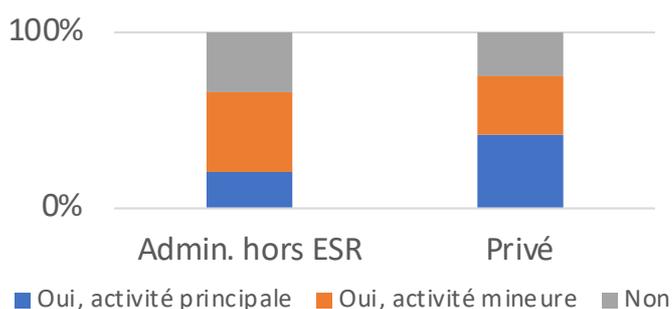
Nombre d'agents/employés sous votre responsabilité



Etes vous satisfait de votre niveau de rémunération actuel

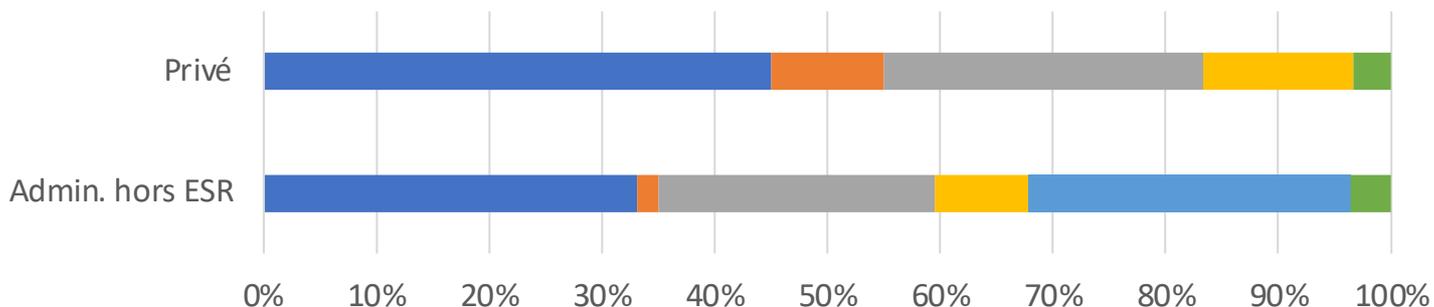


Exercez-vous aujourd'hui des activités de recherche?



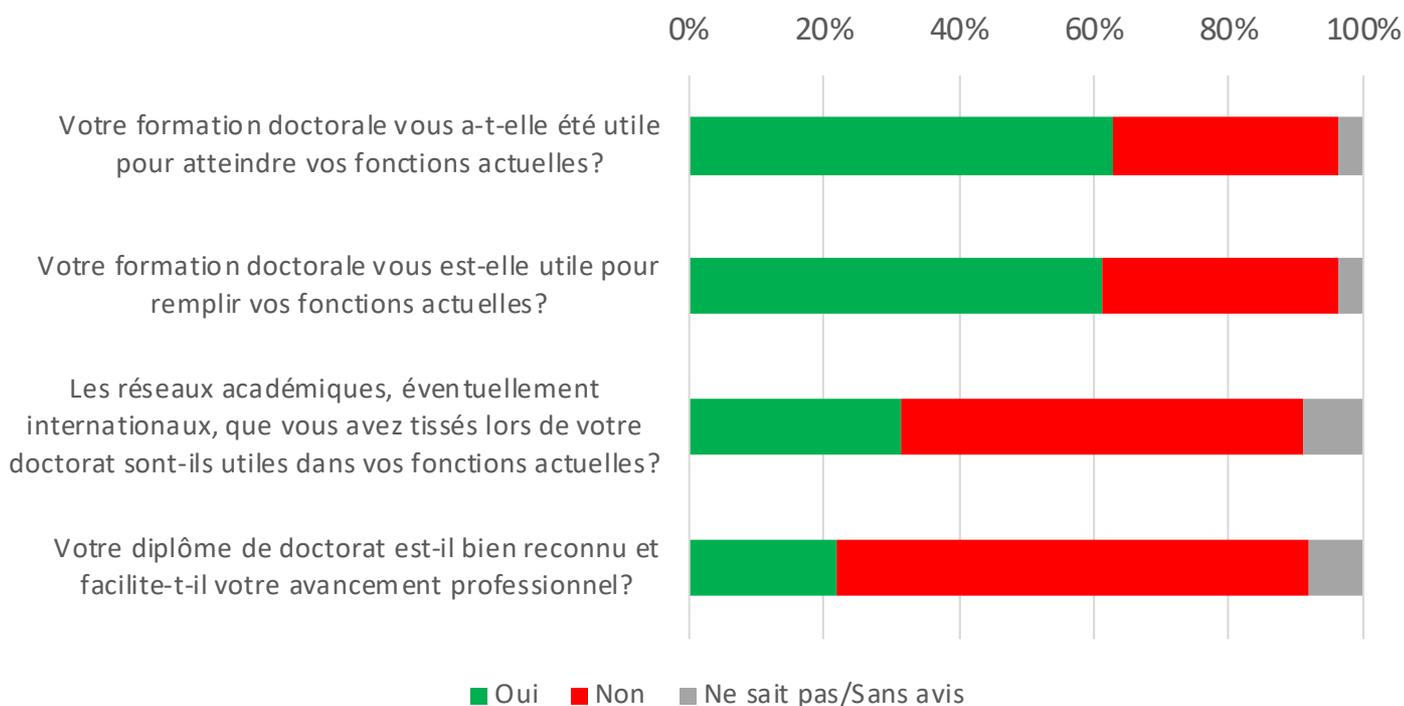
# Votre carrière hors ESR

Pour quelle raison avez-vous postulé sur des emplois hors ESR ? (Max 3 réponses)



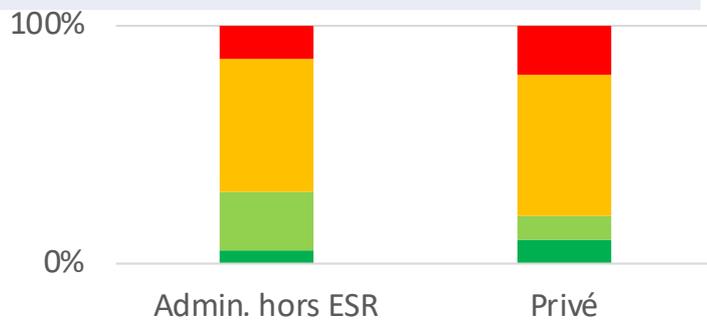
- Une entreprise/association liée à mes recherches m'a contacté pour me proposer un emploi
- Une entreprise/association sans lien avec mes recherches m'a contacté pour me proposer un emploi
- J'ai postulé à des offres d'emploi publiées
- J'ai contacté spontanément des entreprises/associations qui m'intéressaient
- J'ai candidaté à des concours administratifs
- Via des réseaux sociaux professionnels (exemple: LinkedIn) ou des associations (exemple ABG).

Quelle est l'importance de votre doctorat dans votre carrière?



# Votre carrière hors ESR

Intervenez vous dans le cadre de formations doctorales ?



- Non, je n'ai plus de contacts avec le monde académique
- Non, mais je le ferais volontiers si on me le proposait
- Oui, occasionnellement
- Oui, chaque année

Si l'on vous proposait maintenant un poste stable (fonctionnaire ou CDI) de chercheur ou ingénieur titulaire dans la recherche publique:



- Je n'ai pas/plus le désir de travailler dans la recherche publique
- Je réfléchirais à la proposition
- Je l'accepterais probablement

