

**MOTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE  
DE L'UFR DE LITTÉRATURE FRANÇAISE ET COMPARÉE  
SUR LA RÉFORME DU CAPES**

Les enseignants-chercheurs, doctorants et personnels d'appui de l'UFR de Littérature française et comparée réunis en Assemblée générale le jeudi 6 février 2020 s'opposent catégoriquement à la réduction du contenu disciplinaire engendrée par la réforme du CAPES. Ses membres demandent un retrait de cette réforme. Ils appellent aussi l'INSPE à ne pas faire remonter les maquettes de cette formation et à se joindre à la mobilisation du 5 mars 2020.

**MOTION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE  
DE L'UFR DE LITTÉRATURE FRANÇAISE ET COMPARÉE  
SUR LE PROJET DE LOI DE PROGRAMMATION ANNUELLE DE LA  
RECHERCHE (LPPR)**

Les enseignants-chercheurs, doctorants et personnels d'appui de l'UFR de Littérature française et comparée réunis en Assemblée générale le jeudi 6 février 2020 dénoncent fermement les principales orientations prônées par les trois rapports remis au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour préparer la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche, comme étant préjudiciables à la qualité des recherches et de l'enseignement public dans l'université française.

Ils dénoncent en particulier :

- L'amplification de la précarisation pour toutes les catégories de personnels (doctorants, chercheurs, enseignants chercheurs, BIATSS, ITA) et la remise en cause du statut des enseignants-chercheurs ;
- Le recours massif aux appels à projet pour le financement de la recherche scientifique ;
- La mise en concurrence des universités, des équipes de recherche contraire aux pratiques collaboratives bénéfiques à la recherche scientifique et à l'enseignement.

L'assemblée générale s'associe à la motion adoptée par l'ensemble des doctorantes et doctorants lors de l'assemblée générale inter-ED du 28 janvier 2020.

Elle invite tous les enseignants de l'UFR à organiser des points d'information et de débat avec les étudiants dans leurs cours durant la semaine du 24 au 29 février.

Elle appelle les membres de la Faculté des lettres à faire grève et à se réunir le 5 mars à 11h00 place de la Sorbonne dans le cadre de la journée nationale de mobilisation de l'enseignement supérieur et de la recherche contre la LPPR et la réforme du CAPES.

**ANNEXES**

1. Documents informatifs sur la réforme du CAPES ;
2. Analyse de la LPPR par le Collectif Doctoral de Sorbonne Université ;
3. Motion du conseil de l'UFR de Littérature française et comparée ;
4. Motion du Centre d'étude de la langue et des littératures françaises (CELLF, UMR 8599) ;
5. Motion des doctorantes et doctorants de l'assemblée générale inter-ED de Sorbonne Université.

## Réforme du Capes

Rappel: les ESPE [Ecole supérieure du professorat des écoles ] ont été remplacées par des INSPE (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation). Le but poursuivi est de développer une formation «dépourvue d'idéologie» (!) et fondée «sur l'expérimentation et les données probantes». Il s'agit de procéder à une « professionnalisation de la formation et du concours des professeurs ».

### 1. Modification du calendrier du concours:

-Les premières sessions du Capes, dont les épreuves se dérouleront dorénavant à la fin du M2 et non plus du M1, se tiendront au printemps 2022, de manière à laisser aux universités le temps de remodeler la **maquette du master MEEF**, qui devra être prête à la **rentrée 2020**.

-En Master 2, les étudiants ne seront plus, comme c'est le cas aujourd'hui, des professeurs stagiaires percevant le salaire d'un professeur débutant mais des **étudiants en stage « en alternance »**. Comme on le voit, la nouvelle organisation de la formation permet de réaliser des économies budgétaires substantielles.

### 2. La réforme des épreuves du concours (voir document officiel joint) :

Au nom de la « professionnalisation », on réduit à peau de chagrin la compétence disciplinaire.

#### Epreuves d'admissibilité:

D'après un document émanant de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Éducation nationale, les épreuves d'admissibilité envisagées comprendraient deux écrits:

- le premier viserait à contrôler la maîtrise disciplinaire des candidats.
- le second, plus professionnel, permettrait d'apprécier la capacité du candidat à proposer une démarche d'apprentissage progressive et cohérente (tout est sur l'ordi!)

#### Epreuves d'admission:

Elles comprendraient deux oraux ne permettant plus d'évaluer de manière satisfaisante les connaissances scientifiques des candidats (disparition de la leçon qui comprenait une explication de texte, une question de grammaire ainsi que l'analyse d'un document iconographique):

- la première épreuve évaluerait la capacité des candidats à **concevoir et à animer une séance d'enseignement**.
- la seconde aurait pour but d'apprécier la **motivation du candidat** ainsi que sa connaissance de l'environnement et des enjeux du service public de l'éducation. En gros, à la place des options (théâtre, cinéma, etc...) une sorte d'entretien d'embauche.

#### Remarques:

Il apparaît comme évident que sous prétexte de "professionnalisation", la maîtrise des savoirs disciplinaires, base de la profession d'enseignant, ne pourra plus être correctement évaluée et risque à terme de déboucher sur le **recrutement de professeurs ne maîtrisant pas la discipline qu'ils sont censés enseigner. En effet, elle ne fait plus l'objet que d'une seule épreuve écrite**. L'écrit lui-même n'entrerait que de 30% dans l'évaluation finale.

Cette minoration sans précédent de la maîtrise des connaissances disciplinaires bouleverse **la philosophie même** du métier d'enseignant. On voit ici se profiler une conception de la profession qui met au **second plan la part critique et savante** pour mieux valoriser la part technique et la capacité à se conformer aux normes pédagogiques imposées par le haut.

On reconnaît le vieil argument qui oppose les savants et les pédagogues, les premiers étant nécessairement incapables d'enseigner, de transmettre leur savoir. Or chacun sait qu'on ne transmet que ce qu'on connaît bien. A l'inverse, savoir transmettre...sans contenu a-t-il un sens?

A noter:

**1. Un service en responsabilité avant le concours est inacceptable** : l'année de M2 sera impossible à gérer pour les étudiant-e-s (service à tiers temps, master et mémoire à valider et concours à réussir).

En effet, la plus grande partie du master doit être consacrée à la **maîtrise des disciplines** à enseigner. L'essentiel de la formation professionnelle doit s'effectuer **après** la réussite au concours. L'année de stage doit s'effectuer avec au maximum un service à tiers temps en responsabilité.

**2. La littérature** rejoint une sorte de tout culturel disponible sur écran; l'enseignant devient un bon utilisateur de google; de plus: on évacue des disciplines entières jusque-là enseignées comme la langue médiévale, le latin, les langues vivantes étrangères...

**3.** A l'évidence ce nouveau Capes permettrait, devant la baisse constante des vocations, d'ouvrir le recrutement à un **personnel moins qualifié**, qui pourrait répondre aux besoins des rectorats (voir la fiche jointe envoyée aux rectorat). Après tout, pourquoi des spécialistes d'une discipline?

La littérature n'est évidemment pas la seule à pâtir de ces réorientations funestes.

## Fiche 1 : Les épreuves du concours

---

Dans le cadre de la réforme du concours, le ministère envisage d'organiser les différentes épreuves du concours de la manière suivante : deux épreuves écrites et deux épreuves orales.

### 1 – Les épreuves d'admissibilité

Pour le second degré, les épreuves d'admissibilité envisagées sont :

- un écrit visant à contrôler la maîtrise disciplinaire des candidats avec note éliminatoire à 5 minimum, mais dont le niveau pourrait être ajusté en fonction des disciplines ;
- une seconde épreuve écrite<sup>1</sup> plaçant le candidat en situation d'élaborer une séquence pédagogique à partir d'un sujet donné par le jury, afin d'évaluer sa capacité à exercer, dans une perspective pédagogique, une approche critique sur les sources disponibles. Il s'agit pour le candidat de concevoir, à partir de ressources documentaires en ligne, un plan détaillé de séquence assorti de commentaires pédagogiques destinés à identifier les éléments à transmettre, les compétences à construire, les obstacles potentiels des élèves à lever, notamment dans leur rapport à l'information, en justifiant des sources utilisées, de leur confrontation et de leur analyse critique. Le candidat dispose d'une tablette ou d'un ordinateur afin d'accéder à internet pour utiliser toute ressource qu'il juge pertinente.

Pour le premier degré, les épreuves d'admissibilité envisagées sont :

- une épreuve « académique » (disciplinaire), en français et mathématiques, avec note éliminatoire qui pourrait être fixée à 5 ;
- une épreuve professionnelle, permettant d'apprécier la capacité du candidat à proposer une approche polyvalente d'un sujet, et à proposer une démarche d'apprentissage progressive et cohérente. Le candidat bénéficie d'un dossier comportant notamment des travaux issus de la recherche et des documents pédagogiques.

### 2 – Les preuves orales d'admission, pour tous les concours :

- une première épreuve de conception et d'animation d'une séance d'enseignement ou l'exploitation d'un support permettant d'apprécier à la fois la maîtrise disciplinaire et la maîtrise de compétences pédagogiques. Pour le CRPE, le candidat tire au sort un sujet pouvant porter sur chacun des thèmes d'enseignement (en intégrant ou non les mathématiques et le français, qui auront été testés dans les épreuves écrites) ;
- une seconde épreuve orale d'entretien sur la motivation du candidat et sa connaissance de l'environnement et des enjeux du service public de l'éducation, sa capacité à incarner et verbaliser les valeurs de la République et à se positionner en fonctionnaire. L'oral d'entretien doit permettre au candidat de faire valoir son parcours, mais aussi de valoriser ses travaux de recherche.

\*

Le jeu des coefficients majorera le poids de l'oral par rapport aux écrits.

---

<sup>1</sup> Hors PEPS et CPE.

---

## Accompagner l'alternance en seconde année de master MEEF

---

Le changement de la place des concours externes de recrutement des professeurs et conseillers principaux d'éducation permettra de valoriser la dimension professionnelle du concours, compte-tenu du niveau acquis dans un master lui-même professionnalisant.

La première session du concours dans son nouveau format (fin du M2) interviendra en 2022 ; les étudiants qui passeront cette première session s'engageront, pour certains d'entre eux, dans le master MEEF à compter de la rentrée 2020.

### **1. Objectif : un master MEEF professionnalisant rénové, voie d'excellence pour devenir professeur**

La mise en place d'un stage en alternance en deuxième année de master MEEF s'inscrit dans cette logique. Il permettra de consolider la place du master MEEF comme voie d'excellence pour devenir professeur.

Il prolonge et amplifie le mouvement de professionnalisation progressive et d'accompagnement des étudiants vers les métiers du professorat et de l'éducation initié par le dispositif de préprofessionnalisation.

### **2. Nombre : à terme, entre 10 000 et 12 000 alternants en seconde année de master MEEF**

Les masters MEEF accueillent aujourd'hui environ 24 000 étudiants en deuxième année, dont la moitié viennent de MEEF 1 et 57% sont fonctionnaires stagiaires, quel que soit leur parcours antérieur. Le ministère considère donc qu'en cible l'équivalent de la population issue des masters MEEF1 en stage alternant pourra être accueillie majoritairement dans les écoles et EPLE mais également dans d'autres structures.

### **3. Dès à présent, un travail étroit des recteurs avec les INSPE est nécessaire afin d'identifier et répartir le nombre de contrats d'alternants en seconde année de master MEEF à la rentrée 2021**

Le développement du stage en alternance en seconde année de master implique d'identifier dans les académies le vivier d'étudiants qui bénéficiera du dispositif et les berceaux d'accueil des futurs alternants.

### **4. Modalités de recrutement et d'exercice**

Juridiquement, le recrutement d'étudiants en alternance prendra la forme d'un contrat de droit public.

Les étudiants alternants en M2 exerceront en responsabilité pour l'équivalent d'un tiers temps de service d'enseignement. La définition de leur emploi du temps s'effectuera en étroite collaboration avec les INSPE. Au regard des impératifs organisationnels de leur année universitaire, les interventions des alternants pourront être filées au long de l'année scolaire ou massée.

NB : les étudiants engagés depuis la rentrée scolaire 2019 dans un contrat de pré-professionnalisation verront ce contrat prolongé d'une année (pour couvrir le MEEF2) dans les conditions de l'année de M1. Leur statut juridique reste totalement distinct de l'étudiant en stage alternant.

Un questionnaire a été adressé aux recteurs, afin d'évaluer au plus près les besoins de chaque académie. Le ministère procédera par la suite à une répartition du contingent d'alternants.

**ANNEXE – Questionnaire académique**

Académie : XXX

Inscrits INSPE

Année universitaire	Étudiants inscrits en MEEF 1	Étudiants et fonctionnaires inscrits en MEEF 2			Fonctionnaires stagiaires en parcours adapté
		1D	2D	CPE	
2019-2020		XX dont YY issus d'un autre INSPE et ZZ fonctionnaires stagiaires	XX dont YY issus d'un autre INSPE et ZZ fonctionnaires stagiaires	XX dont YY issus d'un autre INSPE et ZZ fonctionnaires stagiaires	
Prévisions 2020-2021					
Prévisions 2021-2022					

**Recensement des besoins - Premier degré**

Nombre d'alternants susceptibles d'être accueillis dans le premier degré  (préciser, le cas échéant, le nombre d'étudiants en pré-professionnalisation)	Nom de l'INSPE partenaire

**Recensement des besoins – Second degré**

Nombre d'alternants susceptibles d'être accueillis dans le second degré  (préciser, le cas échéant le nombre d'étudiants en pré-professionnalisation)	Nom de l'INSPE partenaire



Paris, le 20 janvier 2020, maj le 21 janvier 2020.

## ANALYSE DE LA LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA RECHERCHE (LPPR)

### **QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES DOCTORANT·E·S ET JEUNES DOCTEUR·E·S EN ALSHS ?**

Depuis plusieurs mois, la *Loi de programmation pluriannuelle de la recherche* (LPPR) a été rendue publique. Ce texte a vocation à être adopté dans quelques semaines. Déjà, les prises de position se multiplient parmi les personnels BIATSS (techniques et administratifs), chercheur·e·s, enseignant·e·s-chercheur·se·s et leurs syndicats et collectifs à l'encontre de ce texte. De quoi s'agit-il exactement ? Cette analyse, partielle, s'intéresse surtout au volet 2 de la LPPR intitulé « Attractivité des emplois et des carrières ».

D'emblée, la LPPR pose un constat largement partagé : la recherche française est en perte de vitesse, le métier est de moins en moins attractif, et le nombre de doctorantes et doctorants en baisse régulière depuis une dizaine d'années. Les auteur·e·s reconnaissent la faiblesse des salaires des jeunes docteur·se·s recrutés dans la recherche et l'enseignement supérieur, et y voient une des causes de la « fuite des cerveaux » que subit notre pays. Formidable ! pourrait-on se dire, les auteur·e·s vont donc préconiser un dégel du point d'indice, ou des augmentations de salaire, ainsi qu'un plan de recrutement de jeunes docteur·se·s ! Détrompez-vous, c'est tout l'inverse. Après avoir déploré la faiblesse des rémunérations et la perte d'attractivité des métiers de la recherches, notamment du fait de la contractualisation des recrutements, les auteur·e·s préconisent rien de moins qu'une précarisation croissante et qu'une aggravation de la concurrence.

Les principales propositions de ce texte sont regroupées en six volets :

- Les rémunérations
- Emploi et carrières
- Le doctorat
- L'entrée de carrière
- La gestion des « ressources humaines »

## 1. Les rémunérations

Pas d'augmentation de salaire prévue, ni le dégel du point d'indice, ne rêvons pas. Au lieu de cela, les auteur·e·s préconisent le recours à une augmentation des primes pour les personnels. Ces primes concerneraient également les contractuels. Une partie de ces primes seraient dépendantes de la réussite de certains projets ou appels d'offre.

## 2. Recrutement et carrières

### *Le « contrat de mission scientifique »*

L'idée est de « relancer l'emploi scientifique permanent en se rapprochant des meilleures procédures de recrutement internationales », c'est-à-dire « en maintenant le nombre d'emplois permanents, complétés par des postes de CDI » (p. 34). Ainsi, le nombre de recrutement par concours ne serait pas augmenté, mais plutôt « stabilisé » à son faible niveau actuel. Il serait complété par des « **contrats à durée indéterminée de mission scientifique** » et « **aligné sur la durée des projets de recherche** ». Autrement dit, il s'agit de l'application à la recherche du « CDI de chantier », c'est-à-dire d'un faux CDI, qui prend fin au terme du projet de recherche. Le comble, c'est que les auteur·e·s prétendent qu'un tel contrat a vocation à combattre la précarisation des personnels de la recherche ! En effet, un tel contrat étant assorti à la durée du projet, celui-ci peut donc durer 6 ans, voire 10 ou 12 ans... sans aucune garantie de réembauche au terme de celui-ci.

Les auteur·e·s précisent que le contrat peut également prendre fin si le projet de recherche est abandonné ; dans ce cas, le détenteur du contrat est tout simplement licencié, sans obligation de reclassement.

### *Le contrat post-doctoral « jeune chercheur »*

Autre proposition, la « création d'un contrat à durée déterminée post-doc » nommé « jeune chercheur ». Ce contrat spécifique a vocation à englober les contrats d'ATER, et à améliorer la condition des post-doctorant·e·s. Selon les auteur·e·s, ces contrats pourraient s'étaler de trois à six ans. L'idée est là encore de s'aligner sur ce qui se pratique à l'étranger, où le statut de post-doctorant est plus valorisé.

### *La « chaire d'excellence junior »*

Cette proposition est directement liée à la précédente. Il s'agit d'un recrutement en « titularisation conditionnelle ». Le présupposé est que les postes de maîtres de conférences sont peu attractifs, notamment du fait de leur lourde charge d'enseignement, et trop peu rémunérés au vu de leur qualification. Les auteur·e·s proposent donc d'adopter le mode de recrutement en « *tenure-track* » en vigueur dans le monde anglophone, et

récemment mis en place en Allemagne. Il s'agit non pas d'un poste de titulaire de la fonction publique, mais d'un **contrat de 5 à 7 ans** (en fonction des disciplines), qui est censé aboutir à une titularisation pour un poste de professeur. Comme l'indiquent les auteur·e·s, il s'agit bien d'une « titularisation conditionnelle », fléchée sur un futur poste de professeur qui est réservé à son détenteur.

Ce contrat, que les auteur·e·s rêvent de nommer pompeusement « chaires d'excellence junior », ne débouche pas sur un recrutement par concours ; la titularisation, elle, dépendrait de multiples évaluations en cours de route. Il ne définit pas non plus un horaire fixe d'enseignements, mais un « volume raisonnable d'enseignement en fonction des caractéristiques de la discipline ». Les détenteurs du contrat disposeraient d'une rémunération « compétitive », comprendre très confortable. Cette rémunération intéressante laisse entendre que « cette mesure n'a pas vocation à être systématiquement généralisée, en raison de son coût »(p. 38), et le nombre de recrutement par ce type de contrat pourrait s'élever à **150 par an**. À titre de comparaison, ce sont **1 108 maîtres de conférences et 661 professeurs des universités qui ont été recrutés en 2018**, dans un contexte de forte érosion des postes ouverts au concours.

On le comprend, **l'heure est plus que jamais à un tarissement du recrutement dans l'enseignement supérieur**. On voit également se dessiner le plan de carrière type dans l'enseignement supérieur : après la thèse, on enchaînerait avec 3 ans de contrat post doctoral « jeune chercheur », voire 6 ans. Si on a la chance d'être considéré comme un « talent », on aurait l'immense privilège d'être recruté à cette « chaire d'excellence junior », qui mènerait ensuite à une « chaire d'excellence sénior », taillée sur mesure pour des professeurs « stars » de l'enseignement supérieur. Cette « starification » est parfaitement assumée par les auteur·e·s du texte (p. 39).

La dernière proposition de cette partie est une attaque frontale contre le CNU et les qualifications qu'il délivre puisqu'il s'agit de généraliser les dispenses de qualifications pour les établissements d'enseignement supérieur. La suppression de cette qualification est explicitement un des objectifs du groupe de travail.

### **3. Le doctorat**

Premier aspect : les auteur·e·s reconnaissent la nécessité d'adapter la durée du contrat doctoral en fonction des disciplines. Mais l'interprétation qu'ils donnent aux motivations d'un éventuel prolongement est sujet à caution. Selon eux, un allongement se justifierait par « l'obligation d'une immersion d'une durée significative (3 à 6 mois) en entreprise ou en administration, en France ou à l'étranger, et au suivi de modules de formation axés sur la professionnalisation et les « *soft skills* » ». L'objectif avoué étant de « faciliter l'intégration des titulaires d'un doctorat dans la

haute fonction publique ». Dans ce même paragraphe figure la nécessaire prise en compte des situations de parentalité pour les doctorantes et doctorants concernés, qui pourraient bénéficier d'une année supplémentaire.

Ce paragraphe a de quoi interroger : d'une part, les adaptations actuelles du décret de 2016 dans certaines écoles doctorales proposent non pas un allongement de la thèse pour réaliser un stage entreprise ou autre, mais une « année de césure », pendant laquelle l'inscription du ou de la doctorant·e peut être suspendue. De plus, l'expérience en entreprise est présentée dans le rapport comme obligatoire, et on se demande bien où est le lien avec le projet de recherche du ou de la doctorant·e. D'autre part, la suspension de la formation doctorale est un droit accordé en cas de congé maladie ou de situation de parentalité. Dans ce cas, quel pourrait être l'intérêt de cette proposition ?

Les auteur·e·s promettent également de réfléchir à un financement pour tous les doctorant·e·s en formation initiale en ALSHS. Cette formation initiale serait définie par le nombre d'année entre l'obtention du master et l'entrée en doctorat. Ici encore, la méfiance est de mise, tant les situations sont diverses, en particulier en ALSHS.

Grande nouvelle cependant, les auteur·e·s du texte conseillent d'augmenter significativement la rémunération des contrats doctoraux pour la porter à 1,5 fois le SMIC, soit 2 282 euros brut. À titre de comparaison, les contrats doctoraux sans mission complémentaire sont rémunérés 1 684, 93 euros, et 2 024,70 euros lorsqu'il y a mission complémentaire. Cette augmentation doit cependant être permise par une revalorisation de la dotation ministérielle accordée aux établissements d'enseignement supérieur ou de recherche. Reste à savoir si cette préconisation sera suivie d'effet...

Enfin, deux autres propositions visent à créer un cadre juridique commun aux contrats doctoraux de droit public et ceux qui relèvent du droit privé, et augmenter le nombre de thèses financées par le dispositif CIFRE.

#### **4. L'entrée en carrière**

Ce point présente d'emblée les charges d'enseignement des maîtres de conférences comme un « handicap » pour les activités de recherche. Pour alléger cette charge, le groupe de travail propose d'abaisser le nombre d'heures d'enseignements des enseignant·e·s-chercheur·se·s nouvellement recrutés d'un tiers de service au minimum pendant trois ans. Pour assurer les heures de cours, ils conseillent de recruter davantage d'enseignants non chercheur·se·s du type PRAG, mais aussi des enseignants contractuels. Dans le même temps, ils préconisent de faire participer davantage les chercheur·se·s à l'enseignement « dans le cadre

d'une mobilité redéfinie et de conventions de site universités-organismes ». (p. 42-43)

Cette proposition se justifie d'après les auteur·e·s par un constat largement partagé de la surcharge d'enseignement des maîtres de conférences, contraints dans de très nombreux cas de cumuler de nombreuses heures supplémentaires, ce qui a un effet négatif sur leurs activités de recherche. Ce que les auteur·e·s ne disent pas, c'est que ce sont moins les charges d'enseignement qui nuisent aux activités de recherche des maîtres de conférences que les charges administratives de plus en plus lourdes, ainsi que la constitution de dossiers de financements.

La suppression de nombreux postes de BIATSS a causé un transfert important de tâches administratives vers les enseignant·e·s-chercheur·se·s, alourdissant leur charge de travail au détriment de leurs enseignements et de leurs projets de recherche. Une première réponse aurait été de recruter de nombreux personnels de BIATSS, et de pérenniser les subventions de recherche pour atténuer la course aux financements, ce qui n'est pas envisagé ici.

La deuxième proposition vise à remettre en cause les statuts existants à l'université pour les enseignant·e·s-chercheur·se·s. En prenant le prétexte du caractère dépassé de la distinction entre maîtres de conférence et professeurs d'université, le rapport propose de **fusionner les deux corps dans un corps unique**. Si cette mesure n'aboutissait pas, les auteur·e·s proposent de **changer le nom du corps des « maîtres des conférences » (trop « peu lisible à l'international »)** pour lui substituer « professeur-assistant », traduction approximative de l'équivalent des universités anglo-saxonnes. (p. 43).

## 5. La gestion des « ressources humaines »

Ce cinquième point insiste lourdement sur la nécessité d'une véritable gestion des ressources humaines dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il s'agirait, dans les grandes lignes, de superviser au niveau national les « grands équilibres » dans le recrutement et le déroulement des carrières dans les différentes disciplines, d'encourager les établissements de recherche et d'enseignement supérieur à réaliser des schémas prévisionnels de gestion des ressources humaines. Faut-il craindre une pression accrue de la part du ministère sur les établissements d'enseignement supérieur et les équipes de recherche ?

Dans la continuité des précédentes propositions concernant l'enseignement chez les enseignant·e·s-chercheur·se·s, les auteur·e·s du rapport préconisent de faire évoluer le calcul du temps dévolu à l'enseignement : il s'agirait de **supprimer la référence aux 192 heures au profit d'un calcul en crédits ECTS**. L'objectif est de mettre en place des **services d'enseignements pluriannuels, pour mettre fin au versement**

**d'heures complémentaires** (p. 47). Ici encore, les auteur·e·s appellent à mettre en place une « véritable culture du management et de l'évaluation ».

Certaines organisations syndicales craignent le fait que la répartition des heures d'enseignement dépendent des évaluations individuelles des enseignant·e·s-chercheur·se·s : aux mieux notés un moindre nombre d'heures d'enseignements, aux plus mal notés une charge plus lourde ! On peut se demander aussi s'il ne s'agit pas d'**ouvrir une possibilité pour augmenter dans certains cas la charge d'enseignement sans avoir à rémunérer les heures complémentaires**, comme cela a été mentionné plus tôt.

Dans ce cadre, par rapport à quelle référence se déciderait la diminution d'un tiers du service d'un ou d'une jeune « professeur assistant » ? Sans référence réglementaire, cette proposition risque d'être de la poudre aux yeux pour les nouvelles et nouveaux recrutés.

Point d'orgue de cette politique de gestion des ressources humaines, la création d'une École du Management de la Recherche est ainsi préconisée, ainsi que des « contrats d'objectifs » dans le dernier point abordé par le rapport.

### **Quelles conséquences pour nous doctorantes et doctorants ?**

S'il y a lieu de se réjouir de la proposition d'augmenter la rémunération du contrat doctoral, de nombreuses propositions demeurent très floues :

- Il n'y a aucune proposition claire pour augmenter le nombre de contrats doctoraux, y compris dans les ALSHS. Les auteur·e·s ne disent rien sur ce qui pourrait permettre à toutes et tous les doctorantes et doctorants de disposer d'un financement pour une thèse en ALSHS.
- Le paragraphe portant sur l'adaptation de la durée du doctorat est particulièrement flou. Surtout, il préconise des modalités de prolongement qui existent déjà, que ce soit pour mener à bien une expérience professionnelle ou pour les situations de parentalité. Rien sur la spécificité des thèses en ALSHS où nous sommes amené·e·s à dépasser les trois années du contrat doctoral.
- La disparition du contrat d'ATER dans le contrat « jeune chercheur » pose également problème. De nombreuses et nombreux doctorantes et doctorants ont recours à ces contrats pour financer leur thèse à l'issue de leur contrat doctoral. Même si cette solution n'est pas idéale du fait du grand nombre d'heures de cours, elle a le mérite de permettre de rester dans le circuit de l'enseignement supérieur pendant la fin de la thèse, et au-delà de la soutenance. Dans le rapport, rien n'est explicitement prévu pour permettre un financement sur

l'ensemble de la durée de la thèse au-delà des trois ans du contrat doctoral du fait de la suppression des contrats d'ATER pour les doctorantes et doctorants en ALSHS.

De plus, il y a tout lieu de s'inquiéter de l'injonction des auteur·e·s à réaliser un stage professionnel durant sa thèse. Ce type de projet doit demeurer strictement facultatif et basé sur le volontariat. L'idée selon laquelle le doctorat doit devenir un vivier de recrutement pour la haute fonction publique est également récurrente dans le texte. Il s'agit certes d'un débouché comme un autre pour de nombreux·se·s doctorant·e·s, mais quel sens cela a-t-il de le présenter comme l'alternative principale à un recrutement dans la recherche publique ? S'agirait-il de faire des docteurs des remplaçants des lauréats de la future défunte ENA ?

**En ce qui concerne le futur plan de carrière dans la recherche qui se dessine, les doctorantes et doctorants actuels ont tout à y perdre :** aucune perspective d'augmentation des recrutements sur des postes pérennes, titularisation repoussée aux calendes grecques, mise en concurrence entre des « professeurs-assistants » et des futures stars de l'enseignement triées sur le volet et grassement rémunérées, augmentation du recours aux contractuels et aux chercheur·se·s non-enseignants, pression accrue via une politique managériale de la recherche etc.

**Bref, loin de résoudre la question de la précarité, ce rapport promet au contraire de l'aggraver.** Rappelons que le statut de la fonction publique, et le **statut spécifique des enseignant·e·s-chercheur·se·s est une garantie d'indépendance et de sécurité financière**, sans lesquelles il ne saurait y avoir de recherche ambitieuse et soucieuse de l'intérêt public. Ce statut doit être pérennisé pour les générations actuelles et futures de chercheur·se·s.

**Ce volet de la LPPR, comme tous les autres, doit être combattu, au nom de l'avenir de la recherche en France et au nom de notre propre avenir dans celle-ci.**

Le Collectif Doctoral de Sorbonne Université

MOTION DU CONSEIL  
DE L'UFR DE LITTÉRATURE FRANÇAISE ET COMPARÉE  
SUR LE PROJET DE LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA  
RECHERCHE (LPPR)

Le conseil d'UFR de littérature française et comparée s'oppose fermement à certains éléments évoqués dans les rapports préalables au futur projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche : la suppression de la procédure de qualification, de la clause d'accord des intéressé.e.s pour la modulation des services, de la référence aux 192 heures (équivalent TD) d'enseignement et donc de la rémunération des heures complémentaires, ainsi que la création de nouveaux contrats de travail d'exception aux dispositions statutaires (précarisation).

Si elles devaient obtenir force de loi, ces dispositions équivaldraient à une remise en cause inacceptable du statut d'enseignant.e-chercheur.e et de la qualité des enseignements dispensés aux étudiants.

## **MOTION DU CELLF/UMR8599 (SORBONNE UNIVERSITE)**

Les chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, doctorants et personnels d'appui du CELLF s'opposent aux orientations prônées par les trois rapports officiellement commandés par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour préparer la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) et considèrent que ces propositions sont de nature à porter atteinte à la qualité et à la pérennité des activités de recherche et d'enseignement.

Ils dénoncent en particulier :

- l'amplification de la contractualisation et de la précarisation dans l'ESR (*tenure tracks*, CDI de projets, contrat jeunes chercheurs, etc.) pour toutes les catégories de personnels (doctorants, chercheurs, enseignants-chercheurs, BIATSS, ITA) ;
- la remise en cause du statut des enseignants-chercheurs avec la disparition de la référence aux 192 heures équivalent TD ;
- la remise en cause des fonctions du CNU et de la collégialité de l'évaluation des carrières par les pairs ;
- l'instauration d'une gestion managériale des équipes de recherche, avec indexation des crédits alloués sur les évaluations ;
- l'inféodation des recherches aux priorités nationales imposées et la remise en cause des libertés académiques ;
- le renforcement d'une logique concurrentielle contraire aux pratiques foncièrement collaboratives de la recherche, avec la multiplication des primes variables et des financements sur projets, l'augmentation de la concurrence entre unités de recherche.

Constatant que la politique actuelle d'emploi scientifique, fondée sur une réduction constante du recrutement de personnel titulaire et un recours généralisé à l'emploi précaire, ne permet plus de réaliser les missions de service public d'enseignement supérieur et de recherche dans des conditions satisfaisantes, les chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, doctorants et personnels d'appui du CELLF en appellent à l'élaboration d'une loi fondée sur un diagnostic partagé avec la communauté scientifique, digne des ambitions que notre société attend de la recherche publique et l'enseignement supérieur.

**MOTION DE L'AG DES DOCTORANT·ES DE LA FACULTÉ DES LETTRES DE  
SORBONNE UNIVERSITÉ SE MOBILISANT AUTOUR DES PROPOSITIONS  
FAITES POUR PRÉPARER LA LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA  
RECHERCHE (LPPR)**

Motion adoptée à la majorité par les doctorant·es des ED I, II, III, IV, V et VII présent·es à l'AG de la Faculté des Lettres de Sorbonne Université qui s'est tenue le 28 janvier 2020.

L'ensemble des doctorant·es présent·es à cette AG souhaite faire part de leurs très vives inquiétudes suscitées par les différents rapports préparant la rédaction de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) et ce qu'ils laissent entrevoir quant à l'avenir des jeunes chercheurs et chercheuses.

Les propositions du rapport 2 (« Attractivité des emplois et des carrières »), au mieux ne sont pas à la hauteur, au pire vont à contresens des enjeux qui se présentent aujourd'hui aux doctorant·e·s, qu'il s'agisse de leur formation, de leurs conditions de travail ou de leur insertion professionnelle.

Si le rapport présente des propositions de bon sens (augmentation de la rémunération des contrats doctoraux, augmentation des financements en ALSHS), il se montre décevant concernant les conditions de travail des ATER et des vacataires précaires. La création de « chaires d'excellence junior », loin d'améliorer les perspectives de carrière des jeunes chercheur·ses, ne fera qu'exacerber la compétition délétère pour les recrutements qui laissent nombre d' « excellent·e·s » chercheur·ses sur la touche. Il faut rompre avec une logique qui normalise la multiplication des contrats précaires et repousse le recrutement en faisant attendre une titularisation aussi hypothétique que ridiculement tardive. Nous sommes attaché·es à la mission de service public de l'université, à la complémentarité de l'enseignement et de la recherche, et demandons la création de postes de titulaires en conformité avec les besoins actuels.

Ces inquiétudes touchent à la fois aux projets de réformes des statuts des enseignant·es chercheur·ses et à la mise en concurrence des universités, à la forme singulière que prendrait le *management* de la recherche et à la précarisation des chercheur·ses qu'il entraînerait, mais sont également liées au sort des personnels BIATSS, qui sont un élément essentiel du fonctionnement des universités.

Les doctorant·es présent·es s'opposent à ce projet de loi tel qu'il se dessine dans les rapports préparatoires et ne peuvent que souhaiter et espérer que les instances dans lesquelles ils et elles travaillent (écoles doctorales, unités de recherche, UFR, Faculté des Lettres, Sorbonne Université), ainsi que leurs collègues titulaires, rejoindront la mobilisation autour de ce projet de loi et prendront la défense des intérêts des personnels, du travail scientifique et de la formation de qualité proposée à l'Université.

En résumé, les doctorant·es présent·es demandent :

- L'abandon du projet de loi PPR ;
- L'augmentation du nombre de contrats doctoraux et de leur rémunération ;
- La création de postes de titulaires de l'ESR ;
- Le maintien de la référence aux 192 heures.