

**Note sur l'amélioration de la pyramide des âges
des chercheurs des organismes publics de recherche.**

La pyramide des âges des chercheurs des organismes publics est aujourd'hui très défavorable en raison des dates auxquelles ont été créés les postes correspondants mais aussi (et surtout) en raison du très petit nombre de départs de ces chercheurs vers le privé.

Pour toutes les disciplines pour lesquelles il est souhaitable et possible de multiplier les passages vers le privé, la restauration rapide d'une pyramide des âges plus normale doit éviter de recruter des chercheurs qui soient, comme leurs anciens, destinés à faire toute leur carrière dans le secteur public.

Plutôt que d'ouvrir de nouveaux postes publics classiques, il faut essayer d'offrir aux jeunes chercheurs, dès l'obtention de leur DEA, ou de leur diplôme d'ingénieur :

- un véritable contrat (et non de simples bourses de faible durée), mais un contrat destiné à couvrir une durée de 3 à 6 ans seulement, au terme de laquelle ils iraient travailler en entreprise ou seraient recrutés sur un contrat public classique.

- un niveau de rémunération suffisant pour que les meilleurs éléments ne soient pas dissuadés de faire de la recherche.

De la sorte, dans les disciplines concernées, la carrière des chercheurs serait scindée en deux phases, le recrutement sur un contrat public classique n'intervenant qu'au terme de la 1ère phase pour ceux qui seraient destinés à assurer l'encadrement de la recherche publique.

Ce résultat doit pouvoir être atteint par un aménagement des contrats CIFRE dont la durée devrait être allongée, le niveau maximum de rémunération relevé et le nombre accru.

La durée devrait couvrir non seulement la thèse, qui n'est pas toujours achevée en trois ans, mais aussi un "post doctorat", ou même la simple poursuite des travaux, objets de la thèse. Le contrat actuel est un contrat de trois ans (le plus souvent à durée déterminée) par lequel le chercheur est recruté par une entreprise (sans engagement de recrutement au terme de la période de trois ans si le contrat est à durée déterminée). Deux formules sont concevables pour allonger cette durée :

- au delà de la 3ème année, l'entreprise recruterait le chercheur sur un contrat à durée indéterminée, au besoin en y étant incitée par une majoration du % de la rémunération qui serait couverte par la subvention de l'Etat ;

- ou bien, si l'on souhaite ne pas exiger de l'entreprise un contrat à durée indéterminée, une dérogation au régime de droit commun devrait permettre de prolonger de 3 ans la durée du contrat initial de durée déterminée. Une indemnité spécifique pourrait être

prévue au cas où l'intéressé ne serait pas conservé par l'entreprise, ni recruté sur un contrat public, au terme du contrat CIFRE.

Le montant de la rémunération offerte doit être attractif, le plafond de rémunération doit tenir compte du fait que le contrat initial ne donne pas les mêmes garanties que le recrutement sur un contrat public, et du fait que les intéressés pourraient rester dans un tel statut deux fois plus longtemps que dans les contrats CIFRE actuels.

Le niveau de rémunération devrait être supérieur à celui des salaires de début des contrats publics ; il devrait être égal à celui que proposent les entreprises aux jeunes cadres de même qualification qu'elles recrutent pour leurs propres besoins.

Une telle formule présente par rapport à la création de postes classiques les avantages suivants :

- elle développe les relations entre laboratoires et entreprises ;
- elle retarde (et pour beaucoup évite) le recrutement des jeunes chercheurs sur des postes, dont l'expérience montre que leurs titulaires sont peu mobiles ;
- elle coûte moitié moins cher à l'Etat ou lui permet de créer deux fois plus de nouveaux emplois pour un même coût ;
- elle donne une rémunération de départ accrue aux jeunes chercheurs, au prix il est vrai d'une moindre garantie pour l'avenir (mais la probabilité d'échec est faible).