



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Recherche
et de l'Enseignement supérieur

La Ministre

Réponse commune de Madame la Ministre de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, Stéphanie OBERTIN, et de Monsieur le Ministre du Travail, Georges MISCHO, à la question parlementaire n°1149 du 5 septembre 2024 de Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo et de Monsieur le Député Franz Fayot

En réponse à la question parlementaire des honorables députés Mars Di Bartolomeo et Franz Fayot concernant le renouvellement de contrats à durée déterminée à l'Université du Luxembourg et aux centres de recherche publics (CRP), nous avons l'honneur d'apporter les précisions suivantes.

D'emblée, nous tenons à souligner que cette pratique de reconduction des contrats à durée déterminée (CDD) avec une période de carence de 18 mois n'existe pas au Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) et au Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER). Elle reste limitée à l'Université du Luxembourg et au Luxembourg Institute of Health (LIH). Toutefois, cette période ne peut pas être considérée d'emblée comme « période de carence durant laquelle les chercheurs se retrouvent sans emploi », car elle est souvent utilisée par les chercheurs pour acquérir une expérience à l'étranger.

Le recours à des CDD s'inscrit dans le cadre de la formation des doctorants et postdoctorants, dont la nature des activités requiert le développement de compétences au sein de différents établissements de recherche. Une part significative de ces chercheurs est engagée dans des projets de recherche à durée déterminée. Le recours au CDD apparaît ainsi pleinement adapté à la spécificité de ces besoins. Le passage d'un CDD à un contrat à durée indéterminée (CDI) est une étape clé dans une carrière et nécessite un engagement dynamique de la part du salarié, qui devra démontrer l'adéquation de son profil et de ses compétences aux besoins à long terme des institutions.

De plus, le recrutement en CDD des doctorants et postdoctorants constitue une pratique courante au sein de toutes les universités de recherche à travers le monde, y compris dans les établissements les plus prestigieux. Conformément à l'article L 122-5 (1) du Code du travail luxembourgeois, cette pratique, dans la limite de cinq années, ne saurait être qualifiée d'abusives, mais doit être considérée comme norme conforme aux usages académiques. Un contrat à durée déterminée de 5 ans, qui arrive de plein droit à son terme, ne constitue pas un licenciement, mais une cessation de contrat conforme aux dispositions légales en vigueur.

Les conditions d'emploi des chercheurs, en ce compris en matière de protection financière et sociale, sont excellentes au Luxembourg et jugées très compétitives tant au niveau européen que mondial. Elles comprennent le statut de salarié donné aux doctorants au début de leur carrière, l'application de processus de recrutement ouverts, transparents, fondés sur le mérite, et garantissant l'égalité des chances, le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des mesures de bien-être ainsi que la garantie du respect de l'égalité des chances dans les processus de promotion. Il convient de souligner que nombre de ces principes ont été élaborés ou rendus conventionnels en étroite collaboration avec les représentants nationaux des salariés du secteur à travers un dialogue social constructif et collaboratif.



Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre du personnel de recherche au sein des CRP et des enseignants-chercheurs à l'Université entre 2020 et 2023.

Université	CDD	CDI
2020	1036	384
2021	1138	397
2022	1155	406
2023	1199	416

LIST	CDD	CDI
2020	164	292
2021	161	315
2022	192	320
2023	229	324

LIH	CDD	CDI
2020	96	119
2021	112	103
2022	122	106
2023	146	113

LISER	CDD	CDI
2020	44	59
2021	55	57
2022	59	56
2023	63	59

L'Université offre de multiples initiatives pour accompagner les jeunes chercheurs dans le développement de leur carrière, parmi lesquelles on peut citer notamment les mesures suivantes :

- des programmes de mentoring ;
- un programme de leadership pour les assistants-postdoctorants ;
- des formations *Transferable skills* pour les assistants-doctorants ;
- des formations *Essentials for Postdocs* pour les assistants-postdoctorants ;
- la plateforme de formations en ligne *Nature Masterclasses* dédiée aux chercheurs.

Ces initiatives offrent aux jeunes chercheurs l'opportunité d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires pour se préparer efficacement à la prochaine étape de leur carrière.

D'autres mesures sont également mises en place par différents acteurs de l'Université :

- le *Career Centre*, notamment à travers les *Career Days*, qui offrent aux chercheurs l'opportunité de rencontrer des employeurs potentiels et d'optimiser leur CV ;
- l'Incubateur, qui accompagne les chercheurs souhaitant se tourner vers la création d'entreprise et l'entrepreneuriat.
- le bureau en charge des Alumni fournit une plateforme au sein de la communauté universitaire pour faciliter les relations et renforcer les liens avec les anciens étudiants ;



- *Research Luxembourg* et EURAXESS, qui favorisent la mobilité des chercheurs et proposent régulièrement des opportunités d'emploi.

L'Université a pris plusieurs mesures pour soutenir le recrutement et la progression des carrières des enseignants-chercheurs, en ligne avec la recommandation 2016 de l'OCDE « *Develop clear research career routes (including tenure tracks) to improve Luxembourg's attractiveness to the most promising researchers* » :

- accès aux postes de maître-assistant en CDI, qui permettent à des personnes expérimentées de poursuivre leurs recherches et leur enseignement à l'Université au-delà du niveau post-doctoral ;
- promotion, ou possibilité de se faire évaluer pour la promotion, suite à l'acquisition de certains financements compétitifs tels que :
 - o les financements du programme ATTRACT du fonds national de la recherche (FNR), qui permettent une promotion vers ou entre les niveaux professoraux ;
 - o les bourses du Conseil Européen de la Recherche du programme de recherche de l'Union européenne, qui permettent une promotion vers ou entre les niveaux professoraux ;
 - o les financements du programme CORE Junior du FNR, qui permettent une promotion d'un chercheur postdoctoral à un poste de maître-assistant.
- la loi du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg a introduit de nouvelles possibilités de promotion du personnel enseignant-chercheur et les procédures suivantes ont été élaborées :
 - o processus de promotion compétitive au niveau de professeur assistant à partir du niveau de maître-assistant, et entre les autres niveaux de professeurs pour tous les professeurs ;
 - o engagement des professeurs en prëtularisation conditionnelle, qui accorde le droit de se faire évaluer en vue d'une promotion sur base de critères individuels.

Au cours des cinq dernières années, dix demandes de prolongation des CDD au-delà de la durée maximale prévue ont été soumises au ministre du Travail par les institutions précitées.

Luxembourg, le 4 octobre 2024

La Ministre de la Recherche et de l'Enseignement supérieur

(s.) Stéphanie Obertin