

Ressources humaines :

1) Incohérence du statut d'ingénieur de recherche

Une incohérence réside dans le statut d'ingénieur de recherche : les ingénieur-e-s et les docteur-e-s sont placés au même niveau pour ce type de poste, tandis que le Master, demandé pour être recruté en doctorat ne donne accès qu'au statut d'ingénieur d'étude. Dans ses dernières déclarations, Monsieur le Ministre Thierry Mandon s'est dit vouloir valoriser le doctorat, il n'est donc pas cohérent de laisser le doctorat au même niveau qu'un diplôme bac+5. Plusieurs solutions seraient envisageables :

- créer un nouveau grade hiérarchiquement au-dessus de celui d'ingénieur de recherche, qui soit réservé aux docteur-e-s et valorisé en terme d'indice de salaire (les anciens docteur-e-s doivent pouvoir être promu à ce grade) ;
- réserver le grade d'ingénieur de recherche aux docteur-e-s et embaucher les ingénieur-e-s au niveau ingénieur d'étude comme tous les titulaires d'un Master.

2) Encadrement et revalorisation des vacances et revalorisation du salaire des doctorant-e-s contractuel-le-s

Les vacances sont utilisées de manière abusive et doivent être mieux encadrées. Le sens des vacances est de permettre à un établissement d'enseigner au plus près du tissu socio-économique dans l'enseignement supérieur. Les vacances sont destinées à des professionnels exerçant déjà une autre activité, qui bénéficient déjà d'une protection sociale et permettant à l'établissement d'économiser des cotisations sociales (sauf exception, d'âge par exemple). Depuis plusieurs années, ces vacances sont utilisées pour rémunérer sur de longues périodes des enseignant-e-s à un salaire moins élevé qu'un-e contractuel-le.

Plusieurs effets désastreux de cette politique sont à craindre :

- une absence de valorisation du travail puisqu'absence de cotisations sociales retraite et chômage;
- une précarisation puisque depuis des années, malgré les efforts, les vacances ne sont pas payées mensuellement;
- un écartement des professionnel-le-s des enseignements à l'université, puisque les vacances ne sont pas augmentées.

Plusieurs solutions sont envisageables pour éviter que les vacataires ne finissent par remplacer les contractuel-le-s :

- que les vacances soient à minimum 12/10 du coût des missions complémentaires et des salaires d'enseignant-chercheurs contractuels auxquels ils font concurrence. Cela éviterait qu'une université recrute un vacataire pour faire un service annuel sans lui payer les congés payés ni les cotisations retraite et chômage ;
- les limiter en nombre d'heures et en terme de durée ;

En parallèle, il faudrait :

- que les doctorant-e-s contractuel-le-s effectuant leur recherche à temps partiel (par exemple 5/6) ne puissent se voir rémunérer leur mission complémentaire que sous forme de salaire, afin de valoriser leur activité comme n'importe quel travail, c'est-à-dire avec cotisation sociales pour la retraite et le chômage ;
- augmenter le coût de l'activité recherche des doctorant-e-s contractuel-le-s, pour atteindre la promesse de 1,5 SMIC pour les doctorants comme promis en 2006 plutôt qu'abaisser le salaire

des missions complémentaires. Cette promesse fut faite devant l'Assemblée Nationale en 2006 par Mme Goulard, ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Cette mesure est soutenue par la majorité des organisations représentatives (page 36 du CSRT 2007), et recommandée par le CSRT 2007 (page 41). Ainsi, cette promesse correspondrait en 2016 à un salaire de 1942,46125€ brut mensuel. Le point d'indice (à calculer avec l'indice majoré) étant de 55,5635€ annuel depuis le 1er juillet 2010, la promesse de 1,5 SMIC correspond donc à un indice (majoré) de 420 (1944,72€ mensuels brut). Plutôt que réduire le salaire des activités complémentaires, nous demandons au ministère de tenir cette promesse de revaloriser les salaires des doctorants à 1,5 fois le SMIC, soit l'indice majoré 420.

Concernant la rémunération des personnels enseignants non titulaires

Suite à l'instauration de l'équivalence TD/TP dans le décompte des heures d'enseignement des personnels enseignants-chercheurs titulaires, et de son application aux doctorant-e-s contractuel-le-s, la CJC demande à ce que soit revue la situation des personnels enseignants non-permanents. Les inégalités de traitement entraînent de fortes dérives au sein des établissements. Ceux-ci devant faire face à un budget limité, il est à prévoir que les différences de rémunérations entre les personnels mènent à une augmentation de recrutement de non-permanents.

De plus, à cette rémunération largement inférieure s'ajoute le fait que les personnels recrutés pour effectuer des vacations ne bénéficient d'aucune formation à la pratique du métier d'enseignant et à la pédagogie. Il en va de même des ATER.

La CJC constate ainsi que la question concernant la formation des personnels enseignants, fondamentale dans la problématique de la réussite des étudiant-e-s et de l'actuel plan Licence, ne semble pas prédominante.

Par ailleurs, l'absence de l'application de l'équivalence TD/TP pour les ATER et les vacataires leur assure d'être réquisitionnés pour effectuer les enseignements des travaux pratiques au sein des établissements.

Ainsi, il est à craindre que l'attribution des services et des tâches d'enseignement aux jeunes chercheur-e-s dans les établissements d'enseignement supérieur soit de plus en plus guidée par des principes économiques en dépit de toute stratégie pédagogique pour les étudiant-e-s et en dépit de toute stratégie de formation pour ces personnels enseignants.

Face à cette situation, la CJC demande, d'une part, à ce que les textes concernant les jeunes chercheur-e-s non titulaires enseignants incluent l'équivalence TD/TP et que la rémunération des vacataires soit fortement revalorisée. D'autre part, la CJC renouvelle sa demande de mettre en place, dans chaque établissement, une offre de formation à l'enseignement dont puissent bénéficier tous les personnels enseignants quel que soit leur statut.

Ces deux conditions sont essentielles pour assurer la réussite des étudiant-e-s dans leurs parcours, l'attractivité des carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche et, plus généralement, l'attractivité des filières universitaires.

3) Recrutement des docteur-e-s au sein des établissements de l'enseignement supérieur

Les docteur-e-s développent des compétences transversales qui peuvent être utiles à tous les niveaux de la société. Cependant, le milieu de l'Enseignement supérieur et la recherche lui-même n'exploite pas ce vivier à la mesure de ce qui est possible. Les docteur-e-s peuvent former l'avant-garde d'une haute administration des universités : à la fois formés à la recherche et du même niveau que les enseignant-chercheurs, ils et elles sont aptes à tenir ces fonctions d'encadrement et,

sous réserve de postes leur en laissant les moyens, ils et elles peuvent aider à développer des universités autonomes mais pleinement responsables.

5) Revalorisation et encadrement du statut d'ATER

Aujourd'hui, le contrat d'ATER attribué aux doctorant-e-s est utilisé comme un substitut à une contractualisation adéquate du doctorat, ou pour terminer un doctorat au-delà des trois ans financés par un contrat doctoral ou un autre type de financement (CIFRE, etc.). Si le statut de demi-ATER ne correspond pas à une contractualisation décente pour les jeunes chercheurs, le statut d'ATER tel qu'il existe actuellement n'est pas compatible avec la bonne réalisation d'un projet doctoral, même si celui-ci arrive à son terme.

La CJC préconise donc que les contrats d'ATER doctorant-e-s présentent les caractéristiques suivantes ([http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/2014-](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/2014-03_FicheSynthese_ATER.pdf)

[03_FicheSynthese_ATER.pdf](http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/2014-03_FicheSynthese_ATER.pdf)) :

- une accessibilité pour les doctorant-e-s uniquement en fin de doctorat, soit à partir de la quatrième année, les trois premières années ayant été financées par un contrat approprié ;
- un volume d'enseignement annuel de 64h équivalent TD : le volume d'enseignement doit permettre de finaliser son projet de recherche et de laisser un temps suffisant de formation et de préparation pour dispenser un enseignement de qualité ;
- une durée d'un an non renouvelable ;
- un indice de rémunération (INM) de 440, permettant de prendre en compte l'ancienneté du doctorant ou de la doctorante en fin de doctorat ;
- l'interdiction des heures complémentaires ;
- l'interdiction du cumul d'activité.

Les conséquences positives de ces mesures sont les suivantes :

- la qualité des enseignements et son impact positif sur la réussite des étudiant-e-s de 1er cycle ;
- la diminution du taux d'échec en doctorat ;
- la diminution « naturelle » de la durée des doctorats due à l'amélioration des conditions de travail et à l'augmentation du temps consacré à la recherche ;
- la revalorisation des débuts de carrières des enseignants-chercheurs.

Le contrat d'ATER pour les docteur-e-s doit être, quant à lui, un tremplin pour l'accès à des postes pérennes et non une précarisation du métier d'enseignant-chercheur. Pour rappel, la CJC préconise que le recrutement sur des postes permanents se fasse au plus près de la fin du doctorat — soit dans les 6 ans après le début du doctorat.

Pour que le docteur ATER ou la docteure ATER puisse effectuer parallèlement un enseignement et un travail de recherche de qualité, il est nécessaire d'avoir :

- une accessibilité pour les titulaires d'un doctorat depuis moins de deux ans ;
- un volume d'enseignement annuel de 64 heures équivalent TD ;
- une durée d'un an renouvelable un an ;
- un indice de rémunération (INM) de 552 ;
- l'interdiction des heures complémentaires ;
- l'autorisation du cumul d'activité ;
- une incitation à la mobilité.

Les conséquences positives de ces mesures sont les suivantes : la qualité des enseignements et son impact positif sur la réussite des étudiants de 1er cycle et la valorisation de la recherche et du métier d'enseignant-chercheur.

Nous vous confirmons que nous autorisons cette publication.

Note 1 : <http://www.assemblee-nationale.fr/12/cri/2005-2006/20060156.asp>

M. le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche : «Pour répondre à la question posée, je confirme que le 1^{er} janvier prochain les allocations de recherche seront portées à un niveau légèrement supérieur à une fois et demie le SMIC, étant entendu qu'il s'agit du SMIC à 35 heures. Car les calculs établis sur le SMIC à 39 heures ne reflètent pas la réalité.»

M. Pierre Cohen : «Donnez-nous un chiffre !»

M. le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche : «Avec le SMIC d'aujourd'hui à 35 heures, nous passerons la barre des 1,5 SMIC. Tel est l'engagement formel que je prends devant vous au nom du Gouvernement.»