

De la nécessité d'une réforme du statut d'ATER

État des lieux

Aujourd'hui l'ATER est un statut **peu attractif**, qui ne permet ni d'effectuer correctement un travail d'enseignant-chercheur en début de carrière ni de finaliser un doctorat :

- Le nombre d'heures d'enseignement est trop important pour avoir une activité d'enseignement et de recherche valorisante pour des enseignants chercheurs non permanents en début de carrière.
- Le salaire ne prend pas en compte l'expérience professionnelle du doctorat ou l'ancienneté.

Remarque sur les présentes réflexions

Cette réforme doit s'accompagner d'une réflexion globale et de mesures plus larges pour améliorer considérablement la contractualisation de l'ensemble des jeunes chercheurs, réflexion ne pouvant faire l'économie de mesures responsabilisant davantage les établissements et les encadrants.

Les objectifs différents des doctorants et docteurs nécessitent l'introduction de distinctions dans les statuts d'ATER correspondants.

Recrutement :

Dans tous les cas, l'accès à un poste d'ATER doit se faire grâce à un **recrutement transparent**.

L'accès des doctorants à ces postes ne peut se faire **que par dérogation en fin de doctorat**, afin d'éviter que l'ATER **ne se transforme en substitut à des contrats pour doctorants**.

Cette réforme doit donc s'accompagner d'une **augmentation significative des contrats hors ATER pour doctorants**.

Service :

Pour les ATER doctorants, le nombre d'heures **doit être adapté** pour permettre de finir dans de bonnes conditions le travail de recherche de doctorat.

Pour les ATER docteurs, ce statut doit être associé à une **réduction du nombre d'heures d'enseignement** permettant d'effectuer une recherche de qualité et de recevoir **une formation pédagogique**.

Pour l'ensemble des doctorants et docteurs l'équivalence TP-TD.

Rémunération :

Le salaire des ATER docteurs et doctorants doit constituer une **valorisation** de leur expérience professionnelle dans les grilles de salaire.

Durée :

Le statut d'ATER ne doit pas être une précarisation du métier d'enseignant-chercheur non permanent : il est nécessaire de **limiter le temps d'accès à ce poste à deux ans pour les docteurs, à un an non renouvelable pour les doctorants**.

Constat

Aujourd'hui, la présence d'un même statut d'ATER à la fois pour des doctorants et pour les docteurs **ne permet pas de prendre en compte les spécificités et problématiques distinctes** de ces deux situations, et **nuît à l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur**.

En 2013, le *Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur*¹ régit le statut d'ATER dont l'accès est destiné aux doctorants, aux docteurs s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ou aux docteurs de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche pendant au moins deux ans.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Ils peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rémunérés pendant la durée de leurs fonctions par référence à un indice unique fixé par arrêté du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique, soit, en 2013: 1693,85 € nets mensuels et une prime annuelle de 1228,93 € ou pour un demi-ATER 1228,93 € nets mensuels et une prime annuelle de 614,56 €.

Cependant, au lieu d'être **un statut de transition** entre la fin d'un contrat doctoral et un recrutement permanent à un poste d'enseignant-chercheur titulaire, l'ATER est aujourd'hui **utilisé pour pallier le manque de contrats appropriés** pour mener un projet doctoral dans de bonnes conditions **et le manque de recrutements permanents** au plus près de la fin du doctorat pour les jeunes docteurs.

Pourtant, dans ces deux situations, l'ATER en l'état est un statut **peu attractif**, qui ne permet ni d'effectuer correctement un travail d'enseignant-chercheur en début de carrière ni de finaliser un doctorat :

- Le nombre d'heures d'enseignement est trop important pour avoir une activité d'enseignement et de recherche valorisante pour des enseignants-chercheurs non permanents en début de carrière.
- Les ATER n'ont pas ou peu accès à des formations pour débiter une carrière d'enseignement.
- Le salaire ne prend pas en compte l'expérience professionnelle du doctorat ou l'ancienneté :
 - La dévalorisation salariale a des incidences sur l'attractivité du métier d'enseignant chercheur. **Le jeune chercheur ATER bénéficie de plus d'expérience et d'ancienneté**, or son statut se dégrade, ce qui a un impact négatif sur sa reconnaissance socio-professionnelle.

¹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066732>

- Les statuts de demi-ATER ne prennent pas en compte le travail de recherche. Le calcul du temps de travail réduit à mi-temps est réalisé uniquement par rapport au nombre d'heures d'enseignement. La rémunération correspond à **75% de la rémunération du contrat doctoral**.

Une réforme dans le sens de l'amélioration des conditions de travail des jeunes chercheurs

Une réforme du statut d'ATER ne peut se faire sans une réflexion plus globale sur les conditions de travail des jeunes chercheurs, allant dans le sens d'une **contractualisation progressive de tous les doctorants ainsi que le préconise la CJC**². La réforme du statut d'ATER doit être pensée de façon à ce que statut **ne devienne pas un levier pour augmenter la précarité** des doctorants et des docteurs dans l'ESR.

Les propositions de la CJC

Pour les ATER doctorants

Aujourd'hui, le contrat d'ATER attribué aux doctorants 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.) La durée du doctorat est liée au **format des projets doctoraux définis par les encadrants**, qui dans certaines disciplines sont encore soumis à une **tradition universitaire et disciplinaire** empêchant la remise en cause des pratiques et la réalisation des doctorats dans des durées raisonnables. Ce point doit entrer dans une **réflexion globale sur le projet doctoral** et le rôle des encadrants, ce qui semble légèrement au-delà du cadre de cette réflexion sur le statut d'ATER. Néanmoins, la durée du doctorat est **intrinsèquement liée aux conditions matérielles** dans lesquelles se trouvent les jeunes chercheurs, y compris le statut d'ATER quand il est détourné de ses fonctions premières³. Le travail mené par la CJC et l'ANDès dans le cadre du guide "[Le Doctorat à la Loupe](#)" présente les conditions optimales pour la réalisation d'un projet doctoral. En outre, la [Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) définissent les exigences d'une politique de ressources humaines responsable, incluant les doctorants en tant que "chercheurs en début de carrière".

La mesure la plus évidente de cette réforme est sans nul doute la **suppression du statut de demi-ATER**. Si les heures d'enseignement sont en effet réduites, le travail de recherche, non quantifiable, peut occuper tout le reste du temps du jeune chercheur, y compris son temps dit "libre". Accepter cette situation revient à accepter le fait que les jeunes chercheurs travaillent gratuitement la moitié de leur temps. De plus, si cet aménagement du contrat d'ATER a le mérite de permettre au jeune chercheur d'avoir plus de temps pour son projet doctoral ou pour d'autres recherches potentiellement utiles à la préparation de sa

² Statut et rémunération des doctorants

³ Les disciplines dans lesquelles il y a le plus d'abandon sont celles où les durées de doctorat sont les plus longues et où la contractualisation est la plus faible. On y constate aussi un déficit plus marqué de suivi et d'encadrement, un poids plus fort des traditions disciplinaires et des cas plus nombreux d'absence de transparence dans les recrutements, à tous les niveaux.

poursuite de carrière, il n'est pas acceptable financièrement: en effet la rémunération correspond à **75% de la rémunération du contrat doctoral**. Cette dévalorisation salariale a des incidences sur l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur: en effet, **alors que le jeune chercheur bénéficie de plus d'expérience et d'ancienneté**, son statut se dégrade ce qui impacte sa reconnaissance socio-professionnelle.

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**. Le contrat d'ATER correspond à 192 heures d'enseignement, soit autant d'heures que la charge d'enseignement d'un maître de conférences. La conséquence est double :

- le doctorant ne dispose pas de suffisamment de temps pour se consacrer à l'achèvement de son projet doctoral
- ce manque de temps nuit également potentiellement à la qualité même des enseignements promulgués.

L'impact concerne ainsi à la fois **l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur** mais également le **service public d'enseignement**. C'est pourquoi le doctorat en tant qu'expérience professionnelle doit être accompagné d'une **contractualisation durant tout le projet doctoral**, et le **statut d'ATER remodelé accordé uniquement à titre dérogatoire**, en fin de doctorat, pour assurer une **courte transition vers un contrat pérenne** d'enseignant-chercheur pour le doctorant devenu docteur.

La CJC propose que le statut d'ATER-doctorant, obtenu selon les conditions spécifiées ci-dessus, comprenne **une charge d'enseignement réduite** avec une **rémunération adéquate au moins équivalente au contrat doctoral**. La réduction du volume d'enseignements assuré par les ATER sera compensée prioritairement par une augmentation du nombre de postes d'enseignants-chercheurs titulaires, car l'aménagement de ces contrats d'ATER **ne doit en aucun cas accentuer le recours aux vacances**, utilisé par les universités dans des logiques économiques. Ces heures d'enseignement **attribuées pour bon nombre à de jeunes chercheurs pour pallier l'absence de contractualisation** et pour assurer un enseignement à bas coût, renforce **l'extrême précarité des doctorants non contractualisés** et a des incidences tant sur l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur, que sur la qualité du service public d'enseignement. La CJC insiste sur la nécessité d'une réflexion globale intégrée à la réforme du statut d'ATER.

La CJC préconise donc que les contrats d'ATER doctorants présentent les caractéristiques suivantes :

- une accessibilité pour les doctorants 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 en fin de doctorat⁴ ;
- 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 étudiants de 1^{er} 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.

Pour les ATER docteurs

Le contrat d'ATER pour les docteurs doit être **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. Aussi, il est fondamental de permettre au docteur qui prépare sa poursuite de carrière de bénéficier d'un **temps suffisant pour réaliser des recherches**, lesquelles font d'ailleurs partie de ses fonctions en tant qu'Attaché Temporaire d'Enseignement **et de Recherche**.

L'expérience professionnelle que représente le doctorat doit également **être prise en compte dans la rémunération**. Aujourd'hui, le contrat d'ATER ne valorise en aucune façon l'expérience professionnelle et les compétences accumulées lors de la réalisation du projet doctoral, ce qui a des incidences sur l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur.

Pour que le docteur 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 1^{er} cycle ;
- la valorisation de la recherche et du métier d'enseignant-chercheur.

Propositions transverses

- accès aux formations :

Tous les nouveaux enseignants-chercheurs permanents ou non permanents — vacataires, ATER,

⁴ L'indice de rémunération du contrat doctoral avec mission d'enseignement est aujourd'hui de 335.

doctorants contractuels avec mission d'enseignement — doivent **avoir accès à une formation pédagogique** leur permettant de **répondre aux exigences du métier d'enseignant**.

- équivalence TP=TD :

Aujourd'hui, l'équivalence TP=TD est imposée pour les enseignants-chercheurs permanents et les doctorants contractuels avec mission d'enseignement. Pour permettre l'égalité de traitement de l'ensemble des enseignants-chercheurs permanents et non permanents, il est nécessaire qu'elle soit étendue aux ATER⁵.

Le processus de recrutement des ATER doit être **transparent et simple pour les candidats**.

Depuis 2001 la CJC formule les quatre recommandations suivantes afin d'améliorer la procédure de recrutement des ATER :

- « mise en place d'un dossier identique pour l'ensemble des rectorats comprenant une fiche de déclaration de candidature et une liste de pièces à joindre au dossier. »
- « publication au Journal Officiel de la liste des postes susceptibles d'être ouverts, ainsi que du dossier de candidature décrit ci-dessus. »
- « mise en place d'un calendrier précisant une date nationale de parution des postes, des dates communes de retrait et dépôt des dossiers auprès des rectorats. »
- « validation administrative obligatoire des dossiers de candidature par les rectorats concernés, celle-ci valant pour les recrutements de juin et de septembre. Concernant les postes de septembre, seule la fiche de déclaration de candidature devrait être obligatoirement fournie à la date limite de dépôt des dossiers. »

Le portail Altaïr permet de répondre partiellement à ces demandes, une réflexion pour **l'amélioration et la simplification du processus de recrutement** doit être maintenue.

Contexte de ce document :

Ce document s'intègre dans la réflexion accompagnant la mise en application de l'article 84 de la Loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche :

« Dans un délai de six mois après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'évolution du statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche afin d'étudier la possibilité de créer deux types d'attaché : l'un destiné aux doctorants en fin de thèse qui vise à leur donner une première expérience d'enseignement tout en leur permettant de finir leur thèse, l'autre destiné aux docteurs en attente de poste ayant pour but de leur permettre de parfaire leurs compétences d'enseignement. »

En 2004 déjà, les États généraux de la Recherche avaient conclu à la nécessaire refonte du statut d'ATER. Une des propositions alors formulée, et **soutenue par la Confédération des Jeunes Chercheurs**, était la création de **deux statuts distincts** pour chacune des situations: l'un pour les ATER doctorants et l'autre pour les ATER docteurs.

⁵ Plus d'information sur <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/remuneration/equivalence/>