

Paris, le 24 juin 2016 – Communiqué de presse

Contrat doctoral : une simplification qui signe l'arrêt de mort des missions doctorales

Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche semble très satisfait des mesures de simplification¹ présentées dernièrement.

Les jeunes chercheur-e-s représentés par la Confédération des Jeunes Chercheurs cherchent activement à comprendre pourquoi et s'opposent à la transformation des missions doctorales en vacations.

En effet, si l'on examine le pire des cas par rapport à la situation actuelle, l'exemple d'un ou d'une doctorante recrutée en contrat doctoral avec 64h d'enseignement de TP, la mesure 18, en laissant la possibilité d'effectuer des heures d'enseignement sous la forme de vacations et non plus seulement dans le cadre d'une mission doctorale, permettra à son établissement employeur de :

- augmenter son temps de travail de 17 %² ;
- diminuer son salaire mensuel de 10 %³ ;
- diminuer son salaire horaire de 29 %⁴ ;
- ne pas payer de droits sociaux pour son travail d'enseignement (chômage, sécurité sociale et retraite), alors même que les doctorant-e-s sont nombreux à connaître des périodes de chômage.

De plus, la modulation de l à 268 h d'activité complémentaire⁵ ne concernera que les doctorant-e-s avec activité complémentaire d'enseignement, les autres missions devront continuer avec un cadre rigide qui aurait parfaitement pu être adapté. On peut être tenté d'expliquer cette incohérence par des raisons économiques : les contrats doctoraux avec activité complémentaire d'enseignement intégrée pourraient disparaître sous peu, puisque moins rentables que les contrats doctoraux avec un enseignement payé en heures complémentaires.

Par conséquent, **l'amélioration annoncée par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche se révèle, au contraire, être une régression**. Comme l'arrêté sur le doctorat et le projet de décret sur le contrat doctoral⁶, ces changements annoncés vont à l'opposé des propositions des jeunes chercheur-e-s, en particulier de celles envoyées dans le cadre de la consultation publique sur la simplification (voir Dossier de presse).

Puisque les doctorant-e-s représentent environ la moitié des chercheur-e-s en France, puisque les doctorant-e-s sont l'avenir de la recherche française, puisque le contrat doctoral est le contrat type qui leur est proposé, alors **le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pense-t-il sérieusement améliorer la situation de la recherche en France en les précarisant ?**

La CJC rappelle son attachement à la contractualisation de tous les doctorant-e-s, afin de leur faire bénéficier d'un salaire, de droits sociaux (chômage, sécurité sociale, retraite) et de la protection du droit du travail. Le contrat doctoral doit rester un modèle ambitieux qui tire vers le haut les conditions de travail des doctorant-e-s, et non niveler les rémunérations par le bas !

¹<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid101414/50-premiermesures-simplification-enseignement-superieur-recherche.html>

² Le temps de travail légal annuel est 1607 h. L'activité d'enseignement d'un-e doctorant-e contractuel-le qui effectue 64 h TP face aux étudiant-e-s correspond à 1/6 de son temps plein, soit 268 h de travail. En appliquant la mesure 18, les vacances n'étant pas comprises dans le temps plein, mais venant s'y ajouter, un établissement qui fera travailler un-e doctorant-e 64 h TP lui fera faire effectuer 268 h supplémentaires, soit un total de $1607+268=1875$ h effectives. Cela représente 17 % de temps de travail supplémentaire.

³Un contrat doctoral avec activité d'enseignement de 64 h TP est payé depuis le 1er janvier 2016 24296,4 € brut/an. En appliquant la mesure 18, le même établissement qui fera travailler un-e doctorant-e 64 h TP en vacation (payées 27,26 €/h TP) le paiera $20219,19+64*27,26=21963,83$ € brut/an soit 2332,57 € brut/an de moins. Cela représente $2332,57/24296,4=10$ % de salaire en moins.

⁴Le salaire horaire des doctorant-e-s avec 64 h de TP passera donc de $24296,4/1607=15,12$ €/h à $21963,83/1875=11,71$ €/h. $15,12/11,71=-29$ % de salaire horaire.

⁵L'activité complémentaire prévue par le contrat doctoral est de 1/6 de temps plein, qui correspond à 64 h de TD ou TP, mais 268 h de travail effectif, en comptant la préparation, les corrections et les examens.

⁶Voir notre CP « Réforme du doctorat : davantage de courage pour un vrai contrat ! » <http://cj.c.jeunes-chercheurs.org/positions/CP-06-03-2016-D%C3%A9cret.pdf>

Confédération des Jeunes Chercheurs

Formulaire de contact presse sur <http://cj.jeunes-chercheurs.org/presentation/presse/>.

La CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs) est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle regroupe une quarantaine d'associations de doctorant-e-s et de docteur-e-s en emploi académique non permanents, bénévolement impliqués dans la valorisation du doctorat. Au niveau national, par son expertise sur le doctorat, elle est une interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics (syndicats, Parlement, Ministères, Élysée, Commission Européenne...). Au niveau européen, elle participe à la réflexion sur le doctorat et les jeunes chercheur-e-s par l'intermédiaire du conseil EURODOC, dont elle est membre fondatrice.

Contact presse : Clément Courvoisier
presse@cj.jeunes-chercheurs.org

Confédération des Jeunes Chercheurs
Campus des Cordeliers
15 rue de l'école de médecine
75006 Paris

Dossier de presse

Propositions envoyées par la CJC lors de la consultation simplification

Suite à la consultation sur la simplification de M. le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la Confédération des Jeunes Chercheurs a envoyé plusieurs contributions.

Proposition n°1 :

Objet : Représentation des jeunes chercheur-e-s : simplification des ressources humaines, limitations actuelles à la reconnaissance du doctorat comme activité professionnelle

Bonjour,

La Confédération des Jeunes Chercheurs souhaite contribuer par la présente à la consultation à propos de la simplification en termes de ressources humaines, et notamment leur représentation.

Avant même d'être lié à une quelconque problématique de gouvernance, notre contribution interroge la reconnaissance effective des doctorant-e-s comme professionnels de la recherche, qui doivent donc être traités, en termes de ressources humaines, comme des personnels de recherche.

Le doctorat constitue une expérience professionnelle de recherche¹. Un contrat de travail pour cette activité de recherche² est nécessaire pour assurer de bonnes conditions de travail. Les doctorants font alors partie des personnels de leur organisme employeur.

Par ailleurs les doctorant-e-s sont inscrits dans un établissement qui leur délivrera le diplôme de doctorat. En participant à la production de recherche de l'établissement d'inscription en doctorat, les doctorant-e-s partagent, à ce titre, les problématiques et préoccupations des autres chercheur-e-s, permanents ou non. Forces vives et indispensables de la recherche et de l'Enseignement, les doctorant-e-s et docteur-e-s en poste non permanents assurent, comme leurs collègues permanents, des missions telles que : la recherche scientifique et technique ainsi que la valorisation de ses résultats, et aussi, pour un grand nombre, la formation initiale et continue, la diffusion de la culture, l'information scientifique et technique et la coopération internationale. Ils et elles sont donc représentées dans les instances afin de pouvoir s'exprimer sur ces sujets.

L'accès aux instances de représentation se fait notamment par collèges électoraux : il en existe pour les personnels³, d'autres, séparés, pour les usagers des établissements d'inscription, "bénéficiaires" du service public de l'éducation⁴.

La représentation des chercheur-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s non permanents de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire des doctorant-e-s et docteur-e-s en poste non permanents, est actuellement

¹Article L612-7 du Code de l'Education <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006525187&dateTexte=&categorieLien=cid>

²<http://cjc.jeunes-chercheurs.org/doctorat-a-la-loupe/fiches/FicheDoctoratALaLoupe-04.pdf>

³Article L952-1 du Code de l'Education <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006525615&idSectionTA=LEGISCTA000006182452&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20151027>

⁴Article L811-1 du Code de l'Education : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006525517&dateTexte=20120727>

éclatée entre le collège des usagers et le collège des enseignants chercheurs titulaires. Pourtant, leurs missions et leurs préoccupations sont similaires à celles de leurs collègues permanents : leur représentation la plus adaptée est parmi les personnels.

De plus, considérant le caractère non permanent de leur emploi, ainsi que la nature d'expérience professionnelle formatrice en début de carrière, **la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) souhaite une représentation dans un collège électoral spécifique pour les doctorants et docteurs en CDD parmi les personnels⁵.**

Vous souhaitant bonne réception,

La Confédération des Jeunes Chercheurs

Proposition n°2 :

Objet : Consultation simplification : simplification en termes de COMUE, ressources humaines, appels à projet et formation, contribution pour les chercheuses et chercheurs étrangers

Bonjour,

la Confédération des Jeunes Chercheurs et l'Association nationale des docteurs vous transmettent la contribution commune ci-dessous sur la thématique des chercheuses et chercheurs étrangers, en réponse à la consultation à propos de la simplification en termes de COMUE, ressources humaines, appels à projet et formation.

COMUE :

Une simplification des procédures administratives pour les chercheuses et chercheurs étrangers est nécessaire au sein des établissements. En effet, généraliser la mise en place de « guichets uniques » au niveau des COMUE : préfecture, sécurité sociale, CAF, accompagnement administratif, permettrait un meilleur accueil.

Ressources humaines :

Les chercheuses et chercheurs étrangers doivent souvent faire face à des procédures administratives complexes qui sont un obstacle à leur bonne installation. L'ANDès et la CJC proposent ainsi de nombreuses mesures d'amélioration pour simplifier ces procédures :

1) dématérialiser les procédures sur internet et les référencer de manière plus adaptées et plus lisibles (sites web des préfectures, des ambassades, de Campus France, de service-public.fr) :

- dématérialiser toutes les demandes de visa et de titre de séjour des chercheuses et chercheurs étrangers et leurs familles (dépôt des originaux lors du passage en préfecture ou au guichet unique) et l'établissement des conventions d'accueil (utiliser des signatures numériques pour garantir l'authenticité des documents) ;
- prévoir une interface multilingue pour les demandes de visa et de titre de séjour (au moins disponible aussi en anglais en plus du français) ;

2) la mise en place d'un « dossier administratif unique » pour toutes les procédures liées aux visas et aux titres de séjour serait aussi une évolution nécessaire pour aider les chercheuses et chercheurs étrangers ;

⁵<http://cj.c.jeunes-chercheurs.org/expertise/college-specifique/>

3) dans un souci de simplification, généraliser la mise en place de « guichets uniques » pour accompagner l'ensemble des procédures qui ont lieu au moment du recrutement : préfecture, sécurité sociale, CAF, accompagnement administratif ;

4) s'assurer que le personnel d'accueil maîtrise l'anglais et les compétences liées aux chercheurs étrangers (définir des critères de recrutement et de mobilité adaptés et favoriser la mobilité avec les services de relations internationales des établissements d'enseignement supérieur) ;

5) réduire à un mois maximum les délais de traitement des demandes de visa et de titre de séjour pour les chercheurs et leur famille par les préfectures, et d'autorisation de travail par les DIRECTTE pour les docteurs et les anciens titulaires d'un titre de séjour « scientifique-chercheur » ou « passeport talent - chercheur », dans le cas d'une demande de titre de séjour « salarié ».

En plus d'une simplification des procédures, une simplification de la recherche d'information s'avère indispensable et elle nécessite de :

1) informer tous les acteurs et actrices concernés des procédures administratives spécifiques aux chercheuses et chercheurs étrangers (exemple d'outils d'information : fiches pratiques, formations communes mutualisées pour le personnel des préfectures et des établissements supérieur, etc.)

2) concevoir des supports d'information multilingues sur les procédures et pièces demandées pour les demandes de visa/titre de séjour « passeport talent-chercheur » ou « scientifique-chercheur », et « vie privée et familiale » pour les membres de la famille, en cas de première demande et en cas de renouvellement (y compris dans le cas particulier de la privation involontaire d'emploi).

Ensuite, une simplification de l'application de la législation et de la réglementation pour un meilleur accueil devient primordial :

1) d'accompagner, et évaluer au bout de six mois, la mise en application de la Loi relative au droit des étrangers, pour éviter les défauts d'application de lois précédentes (par exemple, délivrance d'une carte de séjour mention "scientifique", refusée pour l'inscription à Pôle Emploi, plus de 2 ans après la promulgation de la Loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, qui prévoyait son remplacement par la carte de séjour mention "scientifique-chercheur") ;

2) d'assurer un suivi statistique :

- de l'adéquation des titres de séjours pour les doctorantes et doctorants entre le titre attribué et le statut. Par exemple, nombre de titres de séjours « passeport talent-chercheur », « scientifique-chercheur », « étudiant » pour des doctorants (en cas de titre de séjour inapproprié, difficultés pour changer de statut, pour assurer l'unité de sa famille, pour rechercher l'emploi suivant, etc.) ;
- des délais de délivrance du « passeport talent-chercheur », pour vérifier si le délai actuellement prévu, d'un mois sauf cas exceptionnel (circulaire IMIC1000111C du 26 juillet 2010), est respecté (en cas de non respect pour une première demande, cela augmente la complexité des déplacements à l'étranger : il faudra alors demander un visa de retour préfectoral) ;
- des délais de traitement par les DIRECTTE de l'autorisation de travail des salariés étrangers anciennement titulaires d'un titre de séjour « passeport talent-chercheur » ou « scientifique-chercheur » lors de la transition vers le titre de séjour mention « salarié », pour simplifier le recrutement par des entreprises françaises des docteurs ayant les compétences correspondant à leurs besoins.

Enfin, en matière de ressources humaines, une simplification des statuts professionnels des chercheuses et chercheurs étrangers (et des droits sociaux associés) reste à faire :

1) mettre en place une procédure pour que les établissements de recherche puissent créer des contrats de travail pour les chercheurs étrangers à partir de fonds reçus par des organismes

internationaux, pour éviter les libéralités de gouvernement étrangers qui ne fournissent pas de droits sociaux en France ;

2) mettre en place une procédure de diffusion systématique sur le portail Euraxess Jobs des offres d'emploi de chercheur (doctorant ou docteur).

Appels à projets :

A l'heure actuelle, la diffusion des offres d'emplois issues de ces appels à projets n'est pas encore systématique ce qui complexifie la diffusion des offres pour les chercheurs en charge des projets, et leur recherche par les candidats. La mise en place d'une procédure de diffusion systématique sur le portail Euraxess Jobs des offres d'emploi financées par des projets de recherche (pour des projets de recherche doctoraux ou post-doctoraux) permettrait de simplifier le processus de diffusion et de consultation de ces offres.

Formation :

L'accès aux formations au français langue étrangère doit être amélioré en faisant bénéficier les chercheurs (doctorants et docteurs) et leurs familles des formations de français langue étrangère dispensées par les universités (ou par d'autres structures) afin de simplifier leurs démarches au quotidien.

Nous acceptons la publication de cette contribution.

Vous souhaitant bonne réception,

L'Association Nationale des Docteurs et la Confédération des Jeunes Chercheurs

Proposition n°3

Objet : Consultation «Simplification» : simplification en termes de ressources humaines et de formation

Bonjour,

La Confédération des Jeunes Chercheurs souhaite contribuer par la présente à la consultation à propos de la simplification en termes de ressources humaines et de formation.

Formation :

1) ouvrir les formations continues des statutaires à l'ensemble des doctorants et doctorantes ;

2) Formation des encadrant-e-s de doctorat

Afin de s'adapter au mieux aux évolutions que le doctorat et les doctorant-e-s ont connu au cours de ces dernières années, la mise en place de formations pour les encadrant-e-s de doctorat, dans le cadre de la formation tout au long de leur vie, s'avère nécessaire, afin qu'ils et elles appréhendent au mieux ces évolutions et puissent perfectionner leur encadrement. D'autre part, des formations de sensibilisation au sujet du harcèlement moral et sexuel devraient être mises en place au sein des différents établissements.

3) Reconnaissance du doctorat

A l'heure actuelle, le doctorat n'est toujours pas reconnu dans les conventions collectives ni les grilles indiciaires, une première solution pourrait être de faire entrer le doctorat dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) afin de mettre en avant les compétences transverses communes à tous les docteur-e-s et qui font la force de cette expérience professionnelle de recherche.

Néanmoins, il s'agirait aussi de faire évoluer les niveaux du RNCP afin que le doctorat ne se retrouve pas au même niveau que les diplômés de Bac+5.

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 promus 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 vacations et revalorisation du salaire des doctorant-e-s contractuel-le-s

Les vacations sont utilisées de manière abusive et doivent être mieux encadrées. Le sens des vacations est de permettre à un établissement d'enseigner au plus près du tissu socio-économique dans l'enseignement supérieur. Les vacations 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 vacations 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 vacations ne sont pas payées mensuellement ;
- un écartement des professionnel-le-s des enseignements à l'université, puisque les vacations ne sont pas augmentées.

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

- que les vacations soient à minimum 12/10 du coût des missions doctorales 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 doctorale 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 doctorales. Cette promesse fut faite devant l'Assemblée Nationale en 2006 par Mme Goulard, ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche⁶.

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 enseignants-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.

4) 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://cj.c.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 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.

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 1^{er} cycle et la valorisation de la recherche et du métier d'enseignant-chercheur.

Nous vous confirmons que nous autorisons cette publication.

Vous souhaitant bonne réception,
La Confédération des Jeunes Chercheurs

Note 6 : <http://www.assemblee-nationale.fr/12/cr/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. »