

Améliorer les perspectives de carrière des docteurs

Contexte

Le développement d'une économie de la connaissance passe par la valorisation du doctorat dans l'ensemble du tissu socio-économique ; en conséquence, les opportunités de carrière des docteurs français doivent être améliorées, qu'il s'agisse des conditions de leur recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche comme de leurs perspectives d'embauche dans les secteurs non académiques.

Enjeux

La multiplication des perspectives hors du milieu académique doit être considérée à deux niveaux :

- **Dans le secteur privé**, une priorité concerne la reconnaissance du doctorat dans les **conventions collectives**, sujet sur lequel l'État s'était engagé à lancer des discussions au moment de la loi sur la recherche de 2006 mais sans hélas y donner suite depuis. Il est également crucial que les universités aient les moyens de mener une véritable **politique active de promotion du doctorat**, qui fait aujourd'hui cruellement défaut aux docteurs lorsqu'ils se retrouvent en concurrence avec les diplômés des grandes écoles.
- **Dans le secteur public**, où l'État devrait donner l'exemple, seule une très faible proportion de cadres est titulaire d'un doctorat¹. En se privant de ce moyen de valoriser les docteurs, et notamment les docteurs en sciences humaines et sociales, la France perd une occasion de montrer la valeur de cette formation aux autres secteurs de son économie ; à l'inverse, des pays comme l'Allemagne et la Grande-Bretagne n'hésitent pas à investir des docteurs à des postes de haute fonction publique, piste que recommandent de suivre les associations de jeunes chercheurs en France².

Il est également indispensable d'améliorer la situation des docteurs se destinant à l'enseignement supérieur et la recherche :

- Commençons par souligner que les docteurs non titulaires employés dans l'enseignement supérieur et la recherche doivent signer un **contrat de travail correspondant à la tâche effectuée** et en rapport avec leur qualification. Cette mesure n'est hélas pas toujours appliquée et justifie que l'on parle actuellement de « précarité » en milieu universitaire, comme l'a récemment souligné un rapport intersyndical³.
- Il faut également rappeler qu'il est de la responsabilité de l'État de s'assurer que la **proportion de contractuels** parmi les docteurs reste faible.

La position de la CJC en ce qui concerne le financement public et parapublic par projets est que sa part « Ressources Humaines » ne doit servir qu'à **financer des emplois pérennes ou des contrats doctoraux**. Leur utilisation ne doit pas augmenter la précarité des docteurs par l'enchaînement des CDD qui ne font que fragiliser le déroulement des carrières et sont le plus souvent perçus par les milieux extra-académiques comme une forme d'emploi « au rabais ». La CJC préconise que le recrutement sur un premier poste permanent soit effectué **au maximum dans les six années après le début du doctorat**, position d'ailleurs partagée par l'ensemble de la communauté scientifique⁴.

Enfin, le statut d'**Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche** (ATER), utilisé pour le

1 L'enquête CEREQ portant sur la génération de docteurs diplômés 2004 montre que seuls 13% des docteurs en poste trois ans après la soutenance sont recrutés dans la fonction publique en dehors des métiers de la recherche (http://ancmsp.com/IMG/pdf/Enquete_CEREQ_Generation_2004.pdf).

2 <http://www.andes.asso.fr/download/RapportENA.pdf>

3 http://www.precarite-esr.org/Rapportfinal-LaprecaritedansESRP_9fevrier.pdf.

4 Cette proposition apparaît notamment dans les recommandations du rapport publié à l'issue des États Généraux de la Recherche, 2004 (<http://cip-etats-generaux.apinc.org/IMG/pdf/synthese-finale-EG.pdf>).



financement d'un grand nombre de jeunes chercheurs, n'est plus attractif ni par sa faible rémunération, ni par sa forte charge d'enseignement. La CJC demande à ce titre une réforme de ce statut sur la base d'un poste d'« ATER docteur » limité à 64 heures d'enseignement et dont l'indice de rémunération reflète réellement la compétence du jeune chercheur.

Recommandations

- Les universités doivent être dotées de moyens suffisants pour leur permettre de mener une véritable politique active de promotion du doctorat.
- L'État doit respecter ses engagements en matière d'ouverture de négociations sur la **reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives**.
- L'État doit montrer l'exemple en se fixant des objectifs significatifs d'**augmentation de la proportion de titulaires d'un doctorat** parmi ses cadres, en passant notamment par le recrutement de docteurs dans la haute fonction publique.
- Les docteurs non titulaires employés dans l'enseignement supérieur et la recherche doivent signer un **contrat de travail correspondant à la tâche effectuée** et en rapport avec leur qualification.
- Pour ce qui est des docteurs employés dans l'enseignement supérieur et la recherche, un rééquilibrage entre le nombre de postes en CDD et le nombre de postes permanents doit être effectué, au profit de ces derniers. Le financement public et parapublic par projets ne doit servir qu'à financer des emplois pérennes ou des contrats doctoraux. Enfin, le recrutement sur un premier poste permanent doit être effectué au maximum dans les six années après le début du doctorat.
- Le statut d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) doit être réformé sur la base suivante, pour les postes d'« ATER docteurs » :
 - une accessibilité pour les titulaires d'un doctorat depuis moins de deux ans,
 - un volume d'enseignement annuel de 64 heures équivalent TD (Travaux Dirigés),
 - une durée de un an renouvelable un an,
 - un indice de rémunération (Indice Nouveau Majoré, INM) de 552,
 - l'interdiction des heures complémentaires,
 - l'autorisation du cumul d'activité,
 - une incitation à la mobilité.