

## **Évolution du statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche. Rapport de l'IGAENR**

Suite aux dispositions de l'article 83 de la loi ESR du 22 juillet 2013, l'IGAENR a reçu la mission de réaliser, dans les six mois, une étude sur l'évolution du statut ATER.

Un premier projet de rapport a été transmis le 17 février 2014 mais il a été refusé car « les recommandations n'étaient pas soutenables financièrement ».

Autant le dire, nous disposons d'un rapport revu et corrigé à la baisse ? pour s'adapter aux conséquences des politiques d'austérité dans les universités.

Initialement, le statut d'ATER se fixait, officiellement, deux objectifs :

A - aider les doctorants à terminer une thèse

B – aider les docteurs à préparer le concours de recrutement MCF

Cependant, actuellement, les obligations de service d'enseignement d'un ATER doctorant sont inconciliables avec l'achèvement d'une thèse et la fonction d'ATER ne débouche plus que marginalement sur un recrutement comme MCF.

Longtemps indispensables comme appoint d'enseignants, les ATER sont désormais remplacés par les titulaires de contrat doctoral, les post-doc, les vacataires, les contractuels enseignants. De plus, les contrats d'ATER sont moins intéressants que les contrats doctoraux ou post-doc pour les intéressés.

Deux types d'évolutions ont été étudiés :

- aménagement du statut d'ATER : 1 h TP = 1 h TD, charges d'enseignement modulées, allongement de la durée du contrat, rémunération améliorée

- suppression du statut d'ATER avec un développement des contrats doctoraux, la généralisation des post-doc et des enseignants contractuels d'une personne dans une perspective de pérennisation de la précarité en début de carrière, précarité limitée à moins de quatre ans pour éviter la transformation des contrats en CDI.

Les inspecteurs ne retiennent pas la proposition parlementaire de créer deux statuts d'ATER, l'un pour les doctorants en fin de thèse, l'autre pour les titulaires du doctorat.

### **Rappel historique.**

Le statut d'ATER a été essentiellement conçu pour offrir un volant d'enseignants chercheurs précaires aux universités après que les assistants aient arraché leur titularisation et leur insertion dans le corps des maîtres de conférences.

Il constituait cependant une solution réelle pour aider les doctorants en fin de thèse et pour les docteurs préparant les concours, leur permettant d'acquérir une expérience de l'enseignement et de compléter leur dossier recherche par la publication des résultats de leur thèse.

C'est un contrat d'un an renouvelable une fois. Il comporte une obligation d'enseignement de 192 heures annuelles équivalant TD avec 1 h TD = 1,5 h TP. Le contrat peut être à temps partiel avec une obligation de 96 heures équivalant TD mais avec une rémunération moindre sans que la partie recherche des activités soit pour autant allégée, au contraire

Le financement des contrats se fait pour 50 % par l'utilisation des supports budgétaires des postes de titulaires vacants et pour 50 % sur des supports spécifiques créés dans le passé par le ministère ou par les fonds propres des universités. Il est à noter qu'en droit-économie-gestion les 2/3 des contrats d'ATER relèvent de la deuxième catégorie du fait des besoins d'encadrement de ces disciplines.

### **En 2012-2013, les ATER étaient :**

- pour 14 %, enseignants du second degré
- pour 60%, doctorants en dernière année
- pour 18 %, été docteurs ou HDR.

Les autres cas concernent des fonctionnaires non enseignants, des étrangers ou des moniteurs dont le statut a été mis en extinction.

Le nombre de contrats a baissé de 20 % d'entre eux 1009 essentiellement du fait de l'augmentation du nombre de contrats à temps plein.

### **Le statut d'ATER et moins intéressant que celui des doctorants contractuels :**

- par rapport aux doctorants contractuels dont les charges d'enseignement sont de 64 h équivalant TD avec l'équivalence 1 h TP = 1 h TD
- en termes de rémunération :

### **Tableau comparatif des rémunérations des contrats d'ATER et contrats doctoraux**

Type de contrat	service d'enseignement	salaire brut mensuel et prime ATER mensualisée
ATER avec service d'enseignement à temps plein	192 h TD	2 118,71 €
-		
ATER service d'enseignement mitemps	96 h TD	1 510,41 €
contrat doctoral avec service d'enseignement	64 h TD	2 024,70 €
contrat doctoral sans service d'enseignement	0	1 684,93 €

Source : site en ligne du MENESR –page personnels de recherche pour les doctorants et page enseignants du supérieur pour les ATER.

De plus, les doctorants contractuels peuvent compléter leur rémunération par d'autres activités autres que l'enseignement. Ils bénéficient d'une formation et d'une représentation par le biais d'une commission consultative paritaire.

#### **ATER : sas vers la maîtrise de conférences ?**

6,1 % des ATER ont été recrutés maître de conférences en 2011. Il représentent 24,4 % des maîtres de conférences recrutés et pratiquement rien des chargés de recherche. Pour l'essentiel, le recrutement des MCF en 2011 provient des post-doc

#### **ATER à mi-temps trop cher ?**

##### **Coût des contrats selon la quotité**

	INM / forfait	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges	Prestations sociales	Coûts chargés moyens constatés en 2013	Heures d'enseignement dues
ATER temps plein	441	2 041,95	22,75	1 018,42	0,54	3 083,66 €	192 hetd
ATER mi temps	315	1 458,54	7,39	671,68	0,00	2 137,61 €	96 hetd

Source : C. infra

Pour la même quantité d'enseignement il y a un surcoût pour l'établissement cependant celui-ci dispose de deux chercheurs à 75 % de présence au lieu d'un chercheur à mi-temps.

[Il est surprenant que ces données ne soient pas prises en compte, y compris dans les bilans comptables et tout se passe comme si la rémunération du travail de recherche des ATER était accessoire.]

#### **De grandes différences dans les recrutements d'ATER**

- en droit-économie-gestion, les docteurs représentent 81 % des effectifs d'ATER, les doctorants 8 % et les autres catégories 11 % ;
- en LSHS, les docteurs représentent 14 % des effectifs ATER, les doctorants 47 % et les autres catégories (enseignants du second degré notamment) 38 % ;
- en sciences et technologie, les docteurs représentent 28 % des effectifs, les doctorants 58 % et les autres catégories 14 %.

Le turn-over est très important : 83 % des ATER sont en première année.

Il existe un lien entre la dotation des établissements et des disciplines en contrats doctoraux et le nombre d'ATER recrutés mais aussi avec la durée moyenne de la préparation de la thèse, l'encadrement des établissements.

Du fait des contraintes budgétaires, le nombre ATER diminue dans certains établissements. Mais l'histoire des établissements, leur situation budgétaire et leur politique joue un rôle important.

Par exemple, Paris 6 recrute essentiellement des ATER à temps plein déjà docteurs, l'UPEC qui n'a pas de problème avec sa masse salariale recrute beaucoup d'ATER à temps partiel, l'Université de Lorraine en a beaucoup diminué le nombre. Paris 4 et l'université de Nice ont bénéficié de l'intégration des IUFM...

### **Etre recruté comme ATER**

C'est de plus en plus difficile.

Sur l'échantillon d'universités visitées, le nombre de candidats aux postes d'ATER peut varier de trente-cinq pour un à l'université de Lorraine qui recense 5 000 candidatures, à dix pour un à l'université Paris 6 dont le nombre de candidats aux postes d'ATER a diminué ces dernières années, pour atteindre 800. En moyenne, sur les huit universités, la mission a dénombré un peu moins de vingt candidats par poste d'ATER.

Cependant compte tenu des candidatures multiples, on peut raisonnablement estimer que le taux de pression est de l'ordre de quatre candidats par poste en moyenne avec des disparités sensibles selon les disciplines et les universités.

### **Les positions des divers acteurs vis-à-vis du statut.**

Pour les universités, 192 heures de TD payées en heures complémentaires entraînent une dépense de 10 200 €. Un ATER à temps plein revient à 35 600 €. Si deux ATER à temps partiel sont recrutés, le coût est multiplié par 1,4. De plus, l'utilisation d'ATER à mi-temps recrutés pour un an rend difficile leur intégration dans une équipe pédagogique.

Les positions :

#### **1. Des universités**

☐Modulations accrues entre enseignement et recherche dans le contrat prévoyant le service de l'ATER.

☐Extension des activités vers les fonctions de soutien, proches du coeur de métier

Il est souhaité que les ATER puissent intervenir pour des missions de type médiation scientifique, développement des relations internationales ou encore valorisation de la recherche avec un contrat à durée déterminée permettant à l'ATER de développer un projet dans l'établissement, tout en favorisant son insertion ultérieure. Ce qui revient de fait à faire perdre toute spécificité au statut d'ATER.

☐Modularité accrue de la durée des contrats

D'une façon générale, les équipes de direction considèrent que le contrat d'ATER réservé aux docteurs est trop court pour permettre, d'une part, une bonne insertion dans les équipes d'enseignants, et, d'autre part, le développement ou la valorisation de l'activité de recherche par des articles et communications venant en complément de la thèse.

Mais il ne doit pas dépasser 2 ans + 1 an renouvelable pour éviter le passage en CDI

#### **2. des doctorants.**

Le contrat d'ATER doit mieux préparer l'insertion professionnelle y compris en dehors du Sup, aider les post-docs de retour en France et les docteurs récents qui doivent finaliser leurs travaux de recherche mais surtout **Les doctorants expriment leurs difficultés à concilier enseignement à temps plein et achèvement de la thèse surtout lorsqu'ils sont dans des disciplines où la durée de préparation est plus longue comme en LLSH** Mais cette remarque dépasse largement le cadre d'une réflexion sur le statut d'ATER.

**Les enseignants du second degré voient dans le contrat d'ATER une chance de pouvoir préparer une thèse dans de bonnes conditions**

Les enseignants du second degré, comme les fonctionnaires de catégorie A, bénéficient d'une durée de contrat qui est de trois ans, prolongeable d'une année supplémentaire, ce qui leur permet d'envisager sereinement la préparation de la thèse durant ce laps de temps. Par ailleurs, étant déjà fonctionnaires, ils sont dans une position plus confortable que les autres ATER puisqu'à l'issue de leur contrat ils retrouveront automatiquement un emploi et qu'ils pourront valoriser la possession d'une thèse dans la suite de leur parcours d'enseignant.

Durant cette période, ces personnels sont rémunérés sur la même base indiciaire que l'ensemble des ATER. En revanche, leurs cotisations patronales continuent à être prélevées par référence à leur corps d'origine afin qu'ils ne soient pas pénalisés au moment de leur reconstitution de carrière. Ils perdent en rémunération, mais l'acceptent car ils se trouvent ainsi placés dans une situation plus favorable pour préparer leur thèse.

Parmi les enseignants du second degré que la mission a rencontrés, certains qui étaient déjà affectés dans l'enseignement supérieur, avaient essayé de préparer une thèse tout en exerçant un service complet de 384 heures. Pour eux, le passage au statut d'ATER, qui diminue leurs obligations de service de moitié, leur permet de réaliser leurs travaux de recherche.

On peut observer cependant, d'une part que l'application des dispositions du décret du 16 juin 2000 précité permettrait d'aboutir au même résultat et, d'autre part que certains enseignants du second degré bénéficient de contrats doctoraux. Le recours à un contrat d'ATER n'est donc pas pour eux un passage obligé.

Si la question de la rémunération apparaît secondaire aux yeux des ATER, leur principale préoccupation est de trouver une organisation de travail et de temps qui leur garantisse de pouvoir mener de front leurs deux activités de recherche et d'enseignement.

### **3. de la CJC.**

Le statut est peu attractif puisqu'il ne permet ni de finaliser un doctorat, ni d'effectuer correctement un travail d'enseignant-chercheur en début de carrière. Le nombre d'heures d'enseignement est trop et le salaire ne tient pas compte de l'expérience professionnelle du doctorat ni de l'ancienneté. L'existence d'un même statut pour des doctorants et des docteurs ne permet pas de prendre en considération les spécificités et problématiques distinctes de ces deux situations, et nuit à l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur.

**Concernant les doctorants**, la CJC préconise :

- un volume d'enseignement annuel de 64 heures équivalent TD : permettant de finaliser le 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,
- l'interdiction des heures complémentaires et de tout cumul d'activité.

**Concernant les docteurs**, la CJC préconise :

- que le contrat d'ATER soit réservé aux titulaires d'un doctorat depuis moins de deux ans, assorti d'un volume d'enseignement annuel de 64 heures équivalent TD,
- une durée d'un an, renouvelable un an,
- un indice de rémunération permettant de prendre en compte l'ancienneté du docteur acquise notamment par ses travaux de recherche,
- l'interdiction des heures complémentaires mais le maintien de l'autorisation du cumul d'activité.

L'association nationale des docteurs ès sciences (ANDES) souligne un certain nombre de mauvaises pratiques existantes :

- pour les doctorants, la charge d'enseignement trop importante, le niveau de rémunération inadapté dans le cas des demi ATER ;
- pour les docteurs, la non reconnaissance du diplôme de doctorat en matière de rémunération et l'inadaptation du statut d'ATER.

L'ANDES, propose de supprimer le statut d'ATER pour les doctorants, afin de laisser la place au contrat doctoral jugé plus satisfaisant en termes de rémunération, d'une part, et de définition du programme de recherche, d'autre part et pour les docteurs, elle préconise de remplacer les ATER par des CDD de droit public d'enseignant-chercheur.

### **4. des organisations syndicales représentatives du comité technique ministériel**

**¶ Pour les organisations syndicales, l'analyse de la situation des ATER doit être différenciée selon les domaines disciplinaires**

L'idée selon laquelle, pour les doctorants, le contrat d'ATER viserait à leur donner une première expérience d'enseignement tout en leur permettant d'achever leur thèse ne s'applique pas en droit-économie-gestion ou en sciences humaines et sociales. En effet, selon ces organisations, le nombre élevé d'étudiants dans ces domaines, allié au sous-encadrement chronique des corps d'enseignants-chercheurs en licence nécessite que tous les doctorants – financés ou non – assurent des enseignements sous forme de vacations pour les doctorants non financés (ce qui devient une source de financement) et sous forme de « monitorat » pour les doctorants contractuels.

En conséquence, le contrat d'ATER ne constitue pas une première expérience d'enseignement qui commence dès le début de la thèse, mais sert à financer la fin de la thèse ou, dans le cas des docteurs, l'attente d'un recrutement.

En ce qui concerne la durée des thèses, certaines organisations syndicales prennent position

pour que celle-ci soit considérée comme beaucoup plus longue en lettres, histoire, droit.

D'autres prônent un raccourcissement de la durée de préparation de thèse en adaptant le sujet de thèse, en insistant sur l'accompagnement du doctorant. Toutefois, en cas d'impossibilité avérée de finir dans le délai imparti, il faudrait accorder plus facilement le bénéfice d'une quatrième année de contrat doctoral. Mais il faut craindre que le contrat ne comporte des parties utilitaires étrangères au cœur du métier d'enseignant chercheur. Les modulations apportées au statut d'ATER doivent donc s'inscrire dans le cadre d'une reconnaissance accrue du doctorat.

### **Les organisations syndicales sont pour le maintien du statut d'ATER qui pourrait faire l'objet d'aménagements**

Certaines craignent qu'une évolution soit synonyme d'une déréglementation préjudiciable aux intéressés, d'autres y voient au contraire l'occasion d'apporter quelques aménagements au profit des intéressés, comme des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

#### **Services d'enseignement aménagés pour les ATER doctorants**

Les organisations syndicales sont favorable à une plus grande souplesse des services d'enseignement demandés aux ATER. La durée d'enseignement devrait selon ces organisations être adaptée sur une échelle allant d'une dizaine d'heures jusqu'à soixante quatre pour les ATER en fin de thèse.

Les organisations syndicales recommandent de généraliser la signature des contrats d'ATER à plein temps aux docteurs et de réserver les contrats à mi-temps aux doctorants. Or, la diminution importante des contrats à mi-temps ne permet plus de procéder ainsi.

#### **Durée des contrats inchangée**

Pour ce qui est de la durée des contrats d'ATER, les organisations syndicales ne préconisent pas de changement. C'est une durée qui leur semble convenir aux besoins des universités en termes d'enseignement et qui correspond également aux besoins des doctorants quand ils mènent leur recherche à un rythme satisfaisant (cinq ans en moyenne pour une thèse en SHS). Prolonger la durée des postes d'ATER (et d'ailleurs des contrats doctoraux) aboutirait probablement à donner un signal négatif aux doctorants alors qu'en réalité il est impératif de réaliser une thèse dans des « délais raisonnables », y compris, pour la qualité même de la recherche.

**Statut des ATER enseignants du second degré et fonctionnaires de catégorie A à conserver**  
Pour les organisations syndicales, le cas des enseignants du secondaire, dans les disciplines littéraires en particulier, doit être pris en compte. La réglementation actuelle semble donner satisfaction aux universités et aux enseignants eux-mêmes, il n'existe donc aucune raison de changer le dispositif.

#### **Les marges de manoeuvre concernant la rémunération sont réduites**

Les organisations syndicales estiment que la rémunération des ATER ne peut être fixée que par rapport au traitement des maîtres de conférences en début de carrière. Il doit exister un écart entre la rémunération des ATER et celle des MCF en début de carrière, aussi bien d'un point de vue symbolique, que du point de vue de l'attractivité des carrières de l'enseignement supérieur. Or, sur ce point la marge est réduite.

En effet, l'indice de rémunération des maîtres de conférences au 1er échelon de la classe est de 454 (INM). Le deuxième échelon est atteint après une année d'ancienneté passée au premier échelon, et correspond à l'INM 511. Il faut alors deux ans et dix mois pour atteindre le troisième échelon, à l'indice 564.

Le décret du 23 avril 2009 permet aux ATER de bénéficier de la reprise intégrale de leurs services dans le calcul de l'ancienneté, la durée des fonctions des ATER à temps partiel est prise *pro rata temporis*. On peut donc en conclure qu'un ATER ayant un service d'enseignement à plein temps qui n'aurait pas bénéficié préalablement d'un contrat doctoral est intégré *a minima* au deuxième échelon du corps de maîtres de conférences. La marge de manoeuvre d'une éventuelle revalorisation des ATER se situe donc entre l'INM actuel d'un ATER à temps complet, soit 441, et l'INM 511.

Dans les faits, comme le montrent les analyses faites par la DGRH, aucun maître de conférences n'est intégré au premier échelon ; près de la moitié des nouveaux maîtres de conférences sont intégrés au 3ème échelon et plus de quatre sur dix le sont au 4ème, voire au-delà.

Par ailleurs, faut-il différencier la rémunération selon que les bénéficiaires de contrat d'ATER sont titulaires ou non d'un doctorat ?

L'ensemble de ces auditions a fait ressortir des propositions d'évolution de nature très

différente, aboutissant :

- soit à un aménagement du statut d'ATER (alignement de la prise en compte des TP sur celle des TD, possibilité de moduler les charges d'enseignement, allongement de la durée des contrats, amélioration de la rémunération) qui ne sont cependant pas sans conséquences, notamment sur le plan budgétaire ;
- soit à sa suppression, compte tenu d'une part de l'existence et du développement du contrat doctoral, d'autre part de la généralisation progressive des post-doctorats et de la possibilité de recruter des enseignants contractuels, ce qui aurait là encore un coût potentiel si l'on raisonne sur un remplacement nombre pour nombre.

## **Quelles perspectives d'évolution ?**

### **Pour les doctorants**

De l'ordre de 60 % des thèses n'étant pas achevées dans la durée réglementaire des trois ans, la possibilité pour les doctorants de bénéficier d'une ou même de deux années supplémentaires financées pour mener à bien leur thèse est absolument essentielle.

Or, à partir du moment où les universités tendent de plus en plus à supprimer les contrats d'ATER à mi-temps, qui comportent déjà des obligations d'enseignement plus lourdes que le contrat doctoral, le système n'est plus viable.

Les aménagements que proposent les établissements comme les organisations représentatives et qui visent à aligner le statut des ATER doctorants sur celui des doctorants contractuels montrent bien l'inadaptation actuelle du statut d'ATER à l'achèvement de la thèse.

La situation budgétaire ne permettant vraisemblablement pas d'envisager un alignement pur et simple de la situation des ATER sur celle des doctorants contractuels, deux solutions sont envisageables :

- soit supprimer le statut d'ATER doctorant et modifier le statut de doctorant contractuel, afin d'une part d'aménager le régime des activités complémentaires, d'autre part d'ouvrir plus largement la possibilité de prolongation d'une année ;
- soit aménager le statut d'ATER en l'alignant sur le statut de doctorant contractuel.

### ***L'hypothèse d'une refonte du statut de doctorant contractuel***

Lors d'un bilan sur le contrat doctoral, l'IGAENR recommandait de modifier l'article 5 du décret du 23 avril 2009, d'une part en faisant de la référence aux 64 heures un maximum, d'autre part en faisant de la rémunération en vacations la base minimale de la rémunération des heures d'enseignement effectuées par les doctorants.

L'heure d'enseignement d'un doctorant contractuel étant rémunérée une fois et demi celle du TD de vacataire, cette modification permettrait de redéployer de l'ordre de 10 M d'euros. Cette évolution nécessiterait une modification du décret de 2009 précité sur les doctorants contractuels et du décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur<sup>21</sup>.

À un moment où les universités resserrent leur offre de formation dans un double souci d'en améliorer la lisibilité et le financement, le potentiel de formation représenté par les contrats d'ATER ne revêt plus la même importance que dans les années 90.

Le fait que les contrats d'ATER compensent le manque de contrats doctoraux dans certaines disciplines, notamment en lettres et sciences humaines, et offrent, dans ces disciplines, une possibilité de poursuivre une thèse à des enseignants du second degré qui subissent néanmoins une perte de rémunération, ne constitue pas un argument suffisant pour en justifier le maintien. Bien au contraire, la recherche dans ces disciplines demandant la mise en oeuvre de méthodes qui exigent beaucoup de temps, il serait préférable, pour diminuer la durée de préparation des thèses, que les charges d'enseignement soient allégées. De plus, ainsi que cela a été rappelé ci-dessus, les enseignants du second degré peuvent bénéficier d'un contrat doctoral ou, s'ils sont déjà en poste dans l'enseignement supérieur, d'aménagements horaires pour mener à bien une thèse.

En outre, les universités faisant de la constitution du vivier un élément de leur politique scientifique et de leur politique de gestion des ressources humaines, il serait justifié de leur donner les moyens d'une approche et d'une gestion globales de la population des doctorants et ce, d'autant plus, que la maîtrise de leur masse salariale leur permet de créer, si besoin est, des contrats doctoraux à condition de respecter leur plafond global d'emplois.

#### ***4.1.2. L'hypothèse d'un aménagement du statut des ATER doctorants***

Compte tenu de la non viabilité du système actuel, il faudrait aménager le régime des ATER doctorants pour alléger leur charge d'enseignement et la ramener à 64 heures.

À nombre d'ATER doctorants constant, le nombre d'heures « perdues » est de 257 424, soit à 40,70 € l'heure TD un coût théorique d'un peu plus de 10 M€ bruts.

Une telle mesure devrait, pour pouvoir être budgétairement soutenable, aller de pair avec la modification du régime et de la rémunération des activités complémentaires des doctorants contractuels proposée ci-dessus. Il est clair que dans ces conditions, il serait préférable, dans un souci de simplification et de lisibilité, de généraliser le statut de contractuel doctorant et d'ouvrir plus largement la possibilité d'une quatrième année.

### **Pour les docteurs**

#### ***Utiliser la palette des contrats existants pour favoriser l'insertion professionnelle des docteurs***

Avoir été ATER peut constituer un plus dans un curriculum, mais ce n'est plus guère une condition suffisante pour accéder au corps des maîtres de conférences.

Le concept de post-doctorat pourrait ainsi se décliner :

- soit sous la forme de contrats de recherche, ce qui laisse la possibilité de proposer aux bénéficiaires des vacances d'enseignement ;
- soit sous la forme de contrats d'enseignement, ce qui n'empêcherait pas les bénéficiaires de poursuivre des travaux de recherche, selon des modalités à définir pour qu'ils soient accueillis dans les laboratoires ;
- soit enfin sous la forme de contrats de nature plus administrative, sur des missions de valorisation de la recherche au sens large, ce qui n'empêche pas là non plus d'assurer des enseignements en vacances ou de poursuivre des recherches.

#### ***Laisser les établissements fixer le niveau des rémunérations***

Les établissements seraient libres de fixer le niveau de la rémunération, comme ils le font aujourd'hui pour les post-doctorants recrutés dans le cadre de projets de recherche.

Une large majorité des docteurs aspirant à devenir enseignant-chercheur ou chercheur, il faudrait veiller à ce que la rémunération de ces contrats tienne compte des possibilités de reclassement offertes dans les corps de maître de conférences<sup>22</sup> et de chargé de recherche<sup>23</sup> afin de les placer à un niveau de rémunération qui ne crée pas de décrochage ultérieur.

Il faudrait également veiller à ce que, conformément à l'esprit de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, les modalités de reclassement des docteurs bénéficiaires d'un contrat de nature administrative dans le corps des ingénieurs de recherche soient alignées sur celles en vigueur pour l'accès au corps des maîtres de conférences et à celui des chargés de recherche, ces conditions étant moins favorables aujourd'hui<sup>24</sup>.

Le tableau ci-dessous montre que plus de 90 % des nouveaux maîtres de conférences bénéficient d'au moins trois ans et dix mois de reprise de service lors de leur accès dans le corps.

#### **Analyse du reclassement lors de la titularisation en 2012 d'une vague de maîtres de conférences recrutés en 2011 ventilation selon l'échelon d'accueil**

<b>Grade / Échelon</b>	<b>Temps de passage à l'échelon supérieur et dans les chevrons</b>	<b>Indices et échelleslettres</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
1er	1 an	Brut - Majoré <b>530 - 453</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2ème	2 ans – 10 mois	<b>608 - 511</b>	<b>156</b>	<b>9,3</b>
3ème	2 ans – 10 mois	<b>677 - 564</b>	<b>796</b>	<b>47,7</b>
4ème	2 ans – 10 mois	<b>755 – 623</b>	<b>453</b>	<b>27,1</b>
5ème	2 ans – 10 mois	<b>821 - 673</b>	<b>161</b>	<b>9,6</b>
6ème	3 ans – 6 mois	<b>882 - 719</b>	<b>43</b>	<b>2,6</b>
7ème	2 ans – 10 mois	<b>920 - 749</b>	<b>17</b>	<b>1</b>
8ème	2 ans – 10 mois	<b>966 - 783</b>	<b>24</b>	<b>1,4</b>
9ème		<b>1 015 - 821</b>	<b>20</b>	<b>1,2</b>

**Total 1 670 100**

Source : DGRH

### **Conclusion**

Comme le souligne le Parlement, le statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche recouvre deux catégories bien différentes : celle des doctorants en fin de thèse qui est largement majoritaire et celle des docteurs qui aspirent à devenir enseignant-chercheur. S'y ajoute celle des enseignants du second degré, doctorants ou docteurs, presque aussi nombreuse que celle des docteurs. À cette simplicité apparente correspond cependant une très grande diversité de situations en fonction des disciplines et des établissements.

Les investigations conduites par la mission montrent que, quelle que soit la catégorie concernée, ce statut ne répond plus aujourd'hui que très imparfaitement aux attentes de ceux qui en bénéficient, comme aux besoins des établissements et qu'il se trouve désormais en décalage par rapport d'une part au niveau de rémunération et aux modalités d'exercice qu'offrent le contrat doctoral et les contrats de post-doctorant, d'autre part aux possibilités d'insertion professionnelle ouvertes aux docteurs.

Le dispositif de soutien aux jeunes chercheurs devrait être l'une des composantes de la politique des établissements ou des communautés d'établissements en voie de constitution, qui, en fonction de leurs objectifs et de leurs possibilités, utiliseraient les types de contrats existants au mieux de leurs besoins et de l'intérêt des bénéficiaires.

*Note de J. GUYOT*

*Pendant longtemps, seuls d'abord puis rejoint par d'autres, le SNESUP s'est battu pour la fusion des 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe des MCF. Nous avons gagné et on en voit les conséquences aujourd'hui. Plus de 40 % des MCF recrutés sont reclassés au-delà du 3<sup>ème</sup> échelon ce que le barrage contingenté ! entre 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe rendait impossible.*

*Notre demande ne faisait pas l'unanimité ni chez les mandarins attardés pour qui le barrage devait conduire les MCF recrutés à l'issue d'un concours difficile, devaient travailler encore plus dur, ni chez quelques jeunes loups qui escomptaient un avancement au choix ultra rapide grâce à leurs qualités supposées  
Quand on gagne, pourquoi ne pas le souligner ?*