

Inspection générale de l'administration
de l'Éducation nationale et de la Recherche

Évolution du statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche

Rapport à

monsieur le ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche

madame la secrétaire d'État
chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche



**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

**Évolution du statut
d'attaché temporaire d'enseignement
et de recherche**

Juillet 2014

**Christian BIGAUT
Jean-François PICQ**

*Inspecteurs généraux de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

**Sonia DUBOURG-LAVROFF
Claudine PERETTI
Marie-France PONSOT**

*Inspectrices générales de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

SYNTHÈSE

Dans le cadre de son programme de travail pour l'année scolaire et universitaire 2013-2014, l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche a reçu mission de réaliser une étude sur « *l'évolution du statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche* ». Cette demande faisait suite aux dispositions de l'article 83 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche prévoyant que :

« 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. »

Compte tenu des délais fixés dans la loi, un projet de rapport a été transmis à la direction générale des ressources humaines, le 17 février dernier. Cette dernière a procédé à une analyse des recommandations formulées par la mission, au regard notamment de leurs incidences financières, qu'elle a adressée à l'IGAENR par note en date du 10 avril.

Les recommandations initialement formulées par la mission n'étant pas soutenables financièrement, le rapport a été repensé dans une perspective plus opérationnelle.

L'analyse qui a été conduite par la mission montre que le statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, qui a été créé en 1988, ne répond plus aujourd'hui à ses objectifs :

- les obligations de service d'enseignement imposées aux ATER doctorants sont souvent inconciliables avec l'achèvement de la thèse ;
- les fonctions d'ATER ne débouchent plus que marginalement sur un recrutement de maître de conférences.

En outre les besoins d'enseignement des universités sont en évolution et les ATER ne constituent plus un appoint aussi indispensable que dans les années 90. Les universités accordant de moins en moins de contrats à mi-temps, en raison de leur coût, le nombre de contrats d'ATER ne cesse de diminuer, ce qui pénalise particulièrement les doctorants en fin de thèse.

Les contrats d'ATER apparaissent également moins avantageux pour les doctorants que les contrats doctoraux – les obligations de service d'enseignement sont plus lourdes et la rémunération est proportionnellement moins élevée – et l'intérêt du statut d'ATER pour les docteurs se trouve remis en question par le développement du post-doctorat.

L'analyse des données statistiques existant au ministère et les visites dans un échantillon d'universités font apparaître un usage du statut d'ATER très différent selon les secteurs disciplinaires et selon les établissements, ce qui rend délicate la conception de toute évolution du dispositif.

Les présidents d'université, comme les organisations de jeunes chercheurs et les organisations syndicales représentatives sont conscients des imperfections du statut actuel et se rejoignent sur la nécessité de le faire évoluer. Leurs propositions se différencient cependant sensiblement.

Du côté des universités, le recours aux ATER s'inscrit de plus en plus dans une politique d'établissement prenant en compte l'évolution de leurs besoins d'enseignement, les orientations de leur politique de gestion des ressources humaines, l'impératif de maîtrise de leur masse salariale. Les universités estiment qu'une évolution du statut d'ATER devrait avoir pour objectif de favoriser pour les doctorants, l'achèvement de la thèse et pour les docteurs, l'insertion professionnelle ; cela suppose une flexibilité des obligations de service, une diversification des activités, une modularité de la durée des contrats.

Les organisations syndicales sont d'une façon générale favorables au maintien du statut d'ATER ; certaines craignent qu'une évolution soit synonyme d'une déréglementation préjudiciable aux intéressés, d'autres y voient au contraire l'occasion d'apporter des aménagements bénéfiques aux ATER comme aux établissements.

Les organisations de jeunes chercheurs proposent par contre des évolutions importantes qui tendent à réformer ou à supprimer le statut d'ATER.

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.

Il convient d'observer en tout état de cause que ces auditions ne sont pas allées dans le sens de la proposition parlementaire de créer deux statuts d'ATER distincts, l'un pour les doctorants en fin de thèse, l'autre pour les ATER docteurs. On peut voir plusieurs raisons à cela :

- le fait que ces deux catégories figurent déjà dans le statut actuel et que la globalisation des crédits des universités et l'autonomie qui leur a été accordée en matière de gestion de leur masse salariale et de mise en œuvre d'une politique de ressources humaines leur laissent quoi qu'il en soit le libre choix de privilégier le recrutement de telle ou telle catégorie de non-titulaires en fonction de leurs besoins et de leurs caractéristiques ;
- c'est le statut d'ATER lui-même qui pose question.

La mission trace donc les perspectives d'évolution suivantes :

- pour les doctorants, soit supprimer le statut d'ATER et modifier le statut de doctorant contractuel afin de permettre la modulation des activités d'enseignement et d'ouvrir plus largement la possibilité de prolongation d'une année, soit aménager le statut d'ATER pour diminuer les obligations de service. Dans un cas comme dans l'autre, le financement de la mesure pourrait se faire par un alignement de la rémunération des heures d'enseignement dispensées par les doctorants contractuels sur le taux de la vacation ;
- pour les docteurs, laisser les universités utiliser les différents types de contrats existants en fonction de leurs besoins et des profils des docteurs.

Une expérience d'enseignement étant prise en compte par les sections du Conseil national des universités au moment de la qualification aux fonctions de maître de conférences, son acquisition devrait pouvoir intervenir pendant la préparation de la thèse ou juste après et s'inscrire dans le processus de formation et de suivi du jeune chercheur, doctorant ou docteur, mis en œuvre par les écoles doctorales.

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.

SOMMAIRE

Introduction	1
1. Le contrat d'ATER : un statut bien adapté au recrutement des enseignants-chercheurs non titulaires lors de sa mise en place en 1988, qui connaît aujourd'hui un relatif déclin	2
1.1. La création du statut des ATER a répondu au besoin de recrutement d'enseignants-chercheurs non titulaires.....	2
1.2. Un statut qui recouvre des situations très différentes et dont le poids diminue	4
1.2.1. <i>Un statut avant tout destiné à faciliter l'achèvement de la thèse.....</i>	<i>4</i>
1.2.2. <i>Une diminution continue du nombre des contrats.....</i>	<i>5</i>
1.3. En matière d'obligations de services et de rémunération, le contrat d'ATER est resté en retrait par rapport aux autres catégories	5
1.3.1. <i>Les obligations de service des ATER sont plus importantes que celles appliquées aux enseignants-chercheurs titulaires et aux doctorants contractuels.....</i>	<i>5</i>
1.3.2. <i>La rémunération des contrats d'ATER est en décalage par rapport à celle des contrats doctoraux...</i>	<i>6</i>
1.3.3. <i>Un statut moins avantageux que celui de doctorant contractuel</i>	<i>7</i>
1.3.4. <i>Un intérêt du statut d'ATER remis en question pour les docteurs par le développement du post-doctorat</i>	<i>9</i>
2. La diversité de la population des ATER et ses conséquences sur l'évolution potentielle du statut	11
2.1. Le nombre de contrats d'ATER diminue sensiblement mais la baisse du nombre d'ETPT est moindre en raison de l'augmentation des contrats à temps plein et de la baisse des contrats à temps partiel.....	12
2.1.1. <i>Le poids relatif des ATER baisse par rapport à l'ensemble des autres corps et catégories d'enseignants et chercheurs</i>	<i>12</i>
2.1.2. <i>La baisse du nombre d'ETPT est cependant beaucoup moins forte que celle du nombre de contrats</i>	<i>13</i>
2.1.3. <i>La diminution du nombre de contrats à mi-temps touche tout particulièrement les ATER doctorants en fin de thèse.....</i>	<i>14</i>
2.1.4. <i>Ce sont les contraintes financières qui conduisent les établissements à réduire considérablement les contrats à mi-temps</i>	<i>14</i>
2.2. La répartition des ATER par dominante disciplinaire met en exergue un certain nombre de spécificités propres à chacune d'elles	15
2.2.1. <i>La répartition des postes d'ATER est différente selon les champs disciplinaires.....</i>	<i>15</i>
2.2.2. <i>Chaque dominante disciplinaire est caractérisée par une répartition entre les catégories d'ATER qui lui est propre</i>	<i>17</i>

2.2.3.	<i>Un taux de rotation globalement élevé, qui varie selon les secteurs disciplinaires en fonction de la durée des thèses et des possibilités de financement.....</i>	18
2.3.	Une présence des ATER très différente selon les établissements, avec des variations annuelles parfois importantes.....	20
2.3.1.	<i>Des effectifs d'ATER très variables</i>	20
2.3.2.	<i>Des évolutions annuelles très différentes.....</i>	20
2.3.3.	<i>Des choix qui dépendent des caractéristiques propres et des politiques de chaque établissement ...</i>	20
2.3.4.	<i>Une sélectivité variable et difficile à apprécier</i>	23
3.	Les positions exprimées sur une évolution du statut : points communs et divergences.....	24
3.1.	Du côté des universités.....	24
3.1.1.	<i>Même si les ATER constituent encore une force d'appoint à l'enseignement, d'autres critères de recrutement interviennent.....</i>	24
3.1.2.	<i>L'élargissement du champ d'activité des ATER est parfois évoqué par les équipes de direction.....</i>	26
3.2.	Du côté des ATER.....	27
3.2.1.	<i>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</i>	27
3.2.2.	<i>Les docteurs conçoivent le contrat d'ATER comme un tremplin vers l'insertion professionnelle.....</i>	28
3.2.3.	<i>Les enseignants du second degré voient dans le contrat d'ATER une chance de pouvoir préparer une thèse dans de bonnes conditions.....</i>	30
3.3.	Le point de vue des organisations représentatives	30
3.3.1.	<i>La CJC et l'ANDES</i>	31
3.3.2.	<i>Les organisations syndicales représentatives du comité technique ministériel</i>	33
4.	Quelles perspectives d'évolution ?	36
4.1.	Pour les doctorants	36
4.1.1.	<i>L'hypothèse d'une refonte du statut de doctorant contractuel.....</i>	37
4.1.2.	<i>L'hypothèse d'un aménagement du statut des ATER doctorants</i>	38
4.2.	Pour les docteurs	38
4.2.1.	<i>Utiliser la palette des contrats existants pour favoriser l'insertion professionnelle des docteurs.....</i>	38
4.2.2.	<i>Laisser les établissements fixer le niveau des rémunérations</i>	39
	Conclusion.....	40
	Annexes	43

Introduction

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche dispose en son article 83 que 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 en vue de leur permettre de parfaire leurs compétences d'enseignement.

Créé en 1988, en complément du système des allocataires d'enseignement et de recherche, pour répondre aux cas particuliers de certains doctorants, aux besoins des doctorants en fin de thèse et des nouveaux docteurs en attente de qualification et de recrutement ainsi que pour faire face parallèlement à l'accroissement continu des effectifs étudiants, le statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) se trouve aujourd'hui questionné par le remplacement du système des allocataires et des moniteurs par celui des doctorants contractuels et par le développement du post-doctorat d'une part, par le transfert aux établissements de leur masse salariale, par l'ouverture de la possibilité de recruter des enseignants contractuels et par l'évolution des besoins d'enseignement des universités, d'autre part.

Afin de pouvoir répondre à la demande du Parlement, la mission a conduit un processus d'investigation approfondi.

Elle a d'abord rencontré les directions du ministère concernées – direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP), direction générale pour la recherche et l'innovation (DGRI), direction générale des ressources humaines (DGRH) – et les représentants des établissements – commission permanente de la conférence des présidents d'université (CPU) et présidents de la commission recherche et de la commission des moyens de la conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)¹.

La mission s'est ensuite rendue dans huit universités² choisies, en raison de l'importance du nombre d'ATER et de l'origine des personnes recrutées, de leurs dominantes disciplinaires, de leur implantation sur le territoire (couronne parisienne, Paris intramuros, province). Elle y a rencontré les président(e)s et équipes présidentielles, les responsables administratifs ainsi qu'un échantillon de doctorants et de docteurs bénéficiant ou non de contrats d'ATER ou de contrats doctoraux. Ces rencontres ont permis à la fois d'illustrer les analyses faites au niveau national et de mettre en évidence des pratiques qui ne peuvent pas être constatées au simple examen des informations disponibles à ce niveau.

Dans le même temps, un questionnaire a été envoyé au réseau des ambassades afin d'alimenter la réflexion sur l'adéquation du statut aux missions, par l'examen des pratiques

¹ La liste des personnes rencontrées figure en annexe 1.

² Limoges, Lorraine, Nice-Sophia Antipolis, Paris 4-Sorbonne, Paris 6-Pierre et Marie Curie, Paris 12 Université Paris-Est Créteil, Rouen, Toulouse 2 Le Mirail (cf. annexe 2).

des pays étrangers³. Cette partie du protocole s'est révélée décevante en raison du petit nombre de réponses obtenues. Il en ressort que, dans la plupart de ces pays, il existe des financements publics à l'attention des doctorants et des jeunes docteurs mais avec des formules juridiques différentes. La durée attendue de réalisation d'une thèse est de quatre ans. Les financements publics ne concernent qu'une partie des doctorants et des jeunes docteurs. Enfin, les établissements jouent un rôle important dans le recrutement et la gestion des bénéficiaires de ces fonds publics (cf. annexe 3).

Ainsi que cela lui était demandé, la mission a également entendu les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel, ainsi que deux confédérations de jeunes chercheurs (la confédération des jeunes chercheurs – CJC – et l'association nationale des doctorants es sciences – ANDES).

Enfin, la mission a analysé les données existant au ministère sur la population des ATER et sur son évolution.

L'ensemble de ces investigations a d'abord permis de mettre en évidence la diversité des profils d'ATER, liée à la multiplicité de leurs conditions de recrutement, aux spécificités des disciplines auxquelles ils appartiennent, aux caractéristiques et aux politiques des établissements qui les accueillent (dominantes disciplinaires, attractivité, situation financière, besoins en formation, poids des composantes et des laboratoires d'accueil, localisation territoriale). Elle a ensuite fait apparaître le déclin relatif que connaît le statut d'ATER depuis quelques années et les interrogations sur son évolution exprimées tant par les établissements et les organisations syndicales que par les bénéficiaires eux-mêmes et les organisations qui les représentent.

Au vu de la situation des ATER, de son évolution et des positions exprimées par les interlocuteurs rencontrés, la mission s'est interrogée sur le devenir du statut d'ATER et sur l'intérêt de la proposition émise par le Parlement et présente différentes hypothèses d'évolution du dispositif de soutien pour les doctorants comme pour les nouveaux docteurs.

1. Le contrat d'ATER : un statut bien adapté au recrutement des enseignants-chercheurs non titulaires lors de sa mise en place en 1988, qui connaît aujourd'hui un relatif déclin

1.1. La création du statut des ATER a répondu au besoin de recrutement d'enseignants-chercheurs non titulaires

Le statut des ATER a été défini par 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 à partir du 1^{er} octobre 1988. Ce texte institue une nouvelle catégorie de contractuels exerçant une mission d'enseignement et de recherche dont il fixe les

³ Les pays qui ont pu répondre dans les temps par l'intermédiaire du réseau des ambassades sont les suivants : la Suisse, le Brésil, l'Espagne, la Grande-Bretagne et la Pologne. Le détail des réponses au questionnaire qui a été envoyé figure en annexe au présent rapport.

conditions de recrutement ainsi que les obligations (cf. annexe 4). Il repose sur deux textes de loi :

- la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Le recours à l'emploi de contractuels est prévu par les articles 4 et 6 lorsqu'il n'y a pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, pour des fonctions correspondant à un besoin permanent à temps incomplet et pour des besoins saisonniers ou occasionnels. Le contrat est conclu pour une durée d'au maximum trois ans, renouvelable dans la limite de six années au total ;
- la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur dont l'article 53 autorise le recrutement d'agents contractuels à durée déterminée.

La création du statut d'ATER, trois ans après celui des allocataires de recherche, avait essentiellement pour objectifs de permettre aux doctorants qui n'auraient pas pu achever leur thèse en trois ans de bénéficier d'une année supplémentaire et aux nouveaux docteurs de préparer les concours de recrutement de l'enseignement supérieur, sans pour autant recréer un corps d'assistant⁴. Il permettait également de renforcer le potentiel enseignant des établissements dans un contexte de forte progression des effectifs étudiants.

Conformément aux dispositions du décret précité peuvent faire acte de candidature pour bénéficier d'un contrat :

- les fonctionnaires titulaires ou stagiaires de catégorie A, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. La durée du contrat est d'au maximum trois ans avec une possibilité de renouvellement d'un an ;
- les étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat, le directeur de thèse devant attester que cette dernière peut être soutenue dans un délai d'un an. La durée du contrat est d'un an avec une possibilité de renouvellement d'un an ;
- les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. La durée du contrat est d'un an avec une possibilité de renouvellement d'un an ;
- les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche pendant au moins deux ans, titulaires d'un doctorat. La durée du contrat est de trois ans avec une possibilité de renouvellement d'un an ;

⁴ Recrutés jusqu'à la publication du décret n° 85-1083 du 11 octobre 1985 portant extinction du corps, les assistants, qui préparaient généralement un doctorat, étaient selon les disciplines, fonctionnaires ou contractuels. Au moment de leur mise en extinction, ils représentaient plus du quart des enseignants du supérieur.

- les moniteurs recrutés dans le cadre du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;
- les allocataires d'enseignement et de recherche ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, titulaires d'un doctorat, s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

Ce statut a fait l'objet depuis sa création de six modifications marginales (cf. annexe 5). Les deux dernières catégories ayant été remplacées par les doctorants contractuels à partir de la rentrée 2009 (cf. annexe 6), les dispositions correspondantes sont caduques et le statut devrait, quoi qu'il en soit, faire l'objet d'une nouvelle modification.

1.2. Un statut qui recouvre des situations très différentes et dont le poids diminue

1.2.1. Un statut avant tout destiné à faciliter l'achèvement de la thèse

Répartition en nombre de contrats par catégorie en 2013

Catégories d'ATER, par quotité, prévues par le décret du 7 mai 1988	Total	
	Enseignants du second degré	745
Autres fonctionnaires titulaires ou stagiaires	59	1%
Enseignant ou chercheur de nationalité étrangère	53	1%
Etudiant dernière année doctorat	3 196	60%
Moniteur docteur ou dernière année doctorat	304	6%
Titulaire d'un doctorat ou HDR	966	18%
Total	5 323	100%

Source DGRH retraitement IGAENR

En 2012-2013, près de deux tiers des bénéficiaires de contrats d'ATER sont des étudiants en dernière année de thèse, environ un cinquième des titulaires d'un doctorat et un septième des enseignants du second degré.

De l'ordre de 85 % des enseignants du second degré et des autres fonctionnaires étant en préparation de thèse, ce sont au total à peu près 78 % des ATER qui sont doctorants, soit l'équivalent d'un tiers de la population des doctorants contractuels.

Globalement, sur les quatre dernières années, on n'observe pas de changement en ce qui concerne la répartition des ATER selon leur origine, si ce n'est la baisse entre 2012 et 2013 des ATER anciens moniteurs liée à la mise en extinction de ce statut.

Évolution des effectifs d'ATER par article de recrutement

Année	Nb total	Enseignants 2 nd degré		Autres fonctionnaires Catégorie A		Enseignants chercheurs étrangers		Moniteurs		Doctorants dernière année		Docteurs	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
2010	6243	847	13,5	88	1,4	73	1,1	571	9,1	3 655	58,5	1 009	16,1
2011	5948	842	14,1	57	0,9	62	1,0	582	9,7	3 447	57,9	958	16,1
2012	5664	737	13,0	86	1,5	48	0,8	583	10,2	3 192	56,3	1 018	17,9
2013	5323	745	13,9	59	1,1	53	0,9	304	5,7	3 196	60	966	18,1

Source : DGRH

1.2.2. Une diminution continue du nombre des contrats

On constate par contre sur la même période, une baisse du nombre de contrats d'ATER de près de 20 % : de 6 635 en 2009 à 5 323 en 2013. La part des contrats d'ATER dans l'ensemble des catégories de personnels enseignants non permanents (contractuels second degré, lecteurs et maîtres de langues, professeurs invités, enseignants associés) est ainsi passée de 27,6 % en 2009 à 20,5 % en 2013. Cette évolution recouvre une augmentation du nombre de contrats avec service d'enseignement à plein temps de 10 %, (2 896 contrats de ce type en 2009 et 3 182 en 2013), et une diminution du nombre de contrats avec demi service d'enseignement de 43 % (3 739 contrats de ce type en 2009 et 2 141 en 2013). En équivalents temps plein, la baisse du nombre d'ATER est de fait d'un peu plus de 10 %.

Il convient d'observer que cette baisse ne concerne pas seulement les ATER mais toutes les catégories de personnels enseignants non permanents. Comme on le verra plus loin, les raisons de la baisse du nombre de contrats sont en grande partie financières, mais d'autres raisons y contribuent également, et notamment l'évolution des besoins d'enseignement.

1.3. En matière d'obligations de services et de rémunération, le contrat d'ATER est resté en retrait par rapport aux autres catégories

1.3.1. Les obligations de service des ATER sont plus importantes que celles appliquées aux enseignants-chercheurs titulaires et aux doctorants contractuels

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, qu'ils préparent une thèse ou un concours de recrutement de l'enseignement supérieur, ont les mêmes obligations annuelles d'enseignement que les enseignants-chercheurs titulaires, soit 128 heures de cours, 192 heures de travaux dirigés, 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Dans le cas où ils exercent leurs fonctions à temps partiel, leur service d'enseignement ne peut être inférieur à un mi-temps, soit 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés, 144 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente.

Les doctorants contractuels lorsqu'ils assurent un service d'enseignement ne sont astreints pour leur part qu'au tiers du service des enseignants-chercheurs, soit 64 heures d'équivalent TD. Ils bénéficient en outre de l'équivalence des horaires de TP et de TD qui a été accordée

aux enseignants-chercheurs titulaires avec la modification du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, ce qui n'est pas le cas des ATER.

Au vu des pratiques observées par la mission, les ATER à temps plein ont également des obligations de service plus lourdes que celles de la plupart des enseignants-chercheurs titulaires en début de carrière. En effet, les universités aménagent souvent les horaires d'enseignement de ces derniers à hauteur de 128 heures d'équivalent TD afin qu'ils puissent continuer à être productifs en recherche tout en assurant la préparation des enseignements qui leur sont confiés.

Par contre, les obligations des ATER à temps plein sont inférieures ou équivalentes à celles des enseignants du second degré affectés dans un établissement d'enseignement supérieur qui peuvent, en vertu du décret n° 2000-552 du 16 juin 2000, s'ils préparent une thèse ou un concours d'accès à un corps de chercheur ou d'enseignant-chercheur, bénéficier d'un aménagement d'un demi à un tiers de service, ce qui situe ce dernier dans une fourchette comprise entre 246 et 192 heures d'équivalent TD.

Les obligations de service d'enseignement d'un ATER à temps plein peuvent se révéler de fait difficilement compatibles avec la poursuite de travaux de recherche que ce soit la préparation ou l'achèvement d'une thèse ou la préparation d'un concours de recrutement d'enseignant-chercheur ou de chercheur qui nécessite de conforter le dossier de publications des candidats.

1.3.2. La rémunération des contrats d'ATER est en décalage par rapport à celle des contrats doctoraux

Les ATER sont rémunérés par référence à l'indice brut 513 (INM 441), soit une rémunération brute mensuelle de 2 041,96 €. La rémunération de ceux qui exercent leurs fonctions à temps partiel est calculée au prorata du temps de service effectué, sur la base de l'indice brut 513, sans que son montant puisse être inférieur à la rémunération correspondant à l'indice brut 327 (INM 311), soit 1 458,54 € bruts mensuels pour un demi-service. Cette rémunération, indexée sur la valeur du point d'indice, est stable depuis juillet 2010.

En outre, les ATER perçoivent annuellement la prime de recherche et d'enseignement supérieur d'un montant de 1 244,98 € pour un temps plein et de 622,49 € pour un mi-temps.

À titre comparatif, la rémunération d'un doctorant contractuel effectuant un tiers de service d'enseignement s'élève à 2 024,70 € et à 1 684,93 €, s'il n'effectue que de la recherche.

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 mi-temps	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.

Ce tableau montre les différences de rémunération entre les contrats d'ATER et les contrats doctoraux. Un ATER doctorant avec un service d'enseignement à temps plein bénéficie d'une rémunération à peine supérieure à celle d'un doctorant contractuel qui assure trois fois moins d'enseignement et un ATER en demi-service qui assure 96 heures d'enseignement est moins rémunéré qu'un doctorant contractuel qui effectue 64 heures d'enseignement.

De ce fait, il n'est pas rare que les ATER, surtout lorsqu'ils sont à mi-temps, cherchent à exercer des activités connexes à leurs fonctions ou à leurs recherches pour percevoir un complément de traitement.

Compte tenu des objectifs donnés au statut d'ATER, l'article 10 du décret n° 88-654 du 7 mai 1988 interdit toute charge d'enseignement complémentaire quelle que soit la nature de l'établissement dans lequel cette charge serait confiée. Un ATER ne peut notamment être employé sur deux postes à mi-temps dans deux établissements distincts. Cependant, l'interdiction d'effectuer des heures complémentaires d'enseignement n'exclut pas la possibilité pour les ATER d'effectuer des corrections de copies ou des interrogations orales (« colles ») rémunérées à condition qu'elles ne dépendent pas de leurs propres enseignements et restent compatibles avec leurs obligations d'enseignement et de recherche. Ces activités doivent être autorisées par le chef d'établissement.

De même, les ATER peuvent, à titre exceptionnel, effectuer des vacances pour des travaux de recherche⁵. Pour les ATER non titulaires d'un doctorat, ces travaux de recherche doivent en pratique être compatibles avec la préparation de leur thèse.

Rappelons aussi que les aides financières, publiques ou privées, qui ne sont pas la contrepartie d'une activité rémunérée ne sont pas assimilables à des salaires. Les allocations, les bourses régionales de recherche, les aides financières, les libéralités accordées par des associations sont cumulables avec le traitement d'ATER, sans plafond.

S'il existe des possibilités, pour les ATER, de compléter leur rémunération, notamment dans le cas des ATER dont le service d'enseignement est à mi-temps, le risque que ces activités retardent la préparation de la thèse ou limitent l'activité de recherche est cependant réel.

1.3.3. Un statut moins avantageux que celui de doctorant contractuel

La comparaison entre les clauses du contrat doctoral et celles du contrat d'ATER fait apparaître que le statut d'ATER est moins favorable sur beaucoup de points.

⁵ Conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, [...] des agents non titulaires de droit public pour les ATER à plein temps, et de l'article 37 du décret n° 86-83 du 17 juin 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État pour les ATER à mi-temps.

Dispositions générales applicables aux contrats d'ATER et aux contrats doctoraux

	Contrat d'ATER	Contrat doctoral
Texte institutif	Décret n° 88-654 du 7-5-1988	Décret n° 2009-464 du 23-04-2009
Nature du contrat	CDD	CDD
Procédure de recrutement	Le président ou le directeur de l'établissement, après avis du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu.	Le président ou le directeur de l'établissement, après avis du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse ou du directeur de l'unité ou équipe de recherche.
Contenu du contrat	<p align="center">Activités d'enseignement :</p> <p align="center">Temps plein :</p> <p align="center">128 h de cours ou 192 h de TD ou 288 h de TP</p> <p align="center">Temps partiel :</p> <p align="center">au moins 64 h de cours ou 96 h de TD ou 144 h de TP.</p>	<p align="center">Écrit, date d'effet, échéance et objet du service confié.</p> <p>Nature des activités autres que de recherche liée à la préparation du doctorat (liste des activités modifiable chaque année par avenant).</p> <p align="center">4 activités possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - activités d'enseignement (64 h TD) ; - diffusion de l'information scientifique et technique ; - valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique ; - mission d'expertise.
Service complémentaire	Aucun	Aucun lié aux activités
Formation		Formations utiles à l'accomplissement des missions
Protections sociales	Décret du 17-01-1986	Décret du 17-01-1986
Conflit		Commission consultative paritaire
Durée des fonctions	1 à 2 ans et 3 à 4 ans	3 ans
Limite	2 ans et 4 ans	4 ans
Période d'essai		2 mois (possibilité)
Prorogation	1 an lorsque les travaux de l'intéressé le justifient.	1 an maximum par avenant et pour des circonstances exceptionnelles
Non renouvellement	Possible au terme de la première année	De plein droit si inscription en doctorat non renouvelée
Rémunération minimale	Fixée par arrêté	Fixée par arrêté
Indemnités	Prime annuelle de recherche et d'enseignement supérieur	

Source : mission IGAENR

Ce tableau montre que, outre des obligations de service d'enseignement et une rémunération plus avantageuses, le statut de doctorant contractuel :

- définit une rémunération minimale que l'établissement employeur a le droit d'augmenter ;
- ouvre la possibilité de rémunérer d'autres activités que celles d'enseignement : diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche, missions d'expertise pour le compte d'entités extérieures ;
- permet de moduler ces activités complémentaires annuellement ;
- assure explicitement aux doctorants un encadrement et une formation ;
- fait bénéficier son titulaire des dispositions de l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale qui dispose que la formation doctorale « *constitue une expérience professionnelle de recherche* » ;
- renforce la protection du doctorant contractuel, le décret du 23 avril 2009 indiquant d'une part que les missions doivent figurer par écrit dans le contrat qui définit l'objet du service ainsi que, le cas échéant, la nature des activités autres que la recherche qui sont confiées au doctorant et instituant d'autre part une commission consultative paritaire (représentants du conseil scientifique ⁶, représentants des doctorants) dans le règlement intérieur des établissements, chargée de connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels.

Certaines des universités visitées par la mission ont pris de ce fait des mesures pour améliorer la situation des ATER :

- en les associant aux formations qu'elles organisent pour les doctorants contractuels ;
- en leur accordant l'équivalence TD-TP ;
- en les faisant accompagner par un enseignant qui joue le rôle de tuteur.

Ces mesures sont cependant éparses et limitées.

1.3.4. Un intérêt du statut d'ATER remis en question pour les docteurs par le développement du post-doctorat

Depuis le début des années 2000, le post-doctorat⁷ qui existait déjà mais se limitait à certains secteurs scientifiques et se déroulait en général à l'étranger, s'est fortement développé, ce qui a un impact sur l'intérêt du statut d'ATER pour les docteurs.

Si la mission n'a pas eu la possibilité de comparer la rémunération des ATER docteurs avec celle des post-doctorants qui bénéficient de contrats de recherche dans l'attente d'un

⁶ Devenu commission de la recherche avec la mise en place du conseil académique

⁷ « On appelle chercheur postdoctoral – ou improprement post doctorant ou en abrégé post doc. – un chercheur titulaire d'une thèse de doctorat (généralement depuis moins de dix ans) engagé en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche » extrait de Wikipédia.

recrutement en tant que chargé de recherche ou maître de conférences, et qui n'ayant pas d'obligation d'enseignement ont beaucoup plus de facilités que les ATER pour conforter leur dossier de publications scientifiques (et notamment le nombre de leurs publications et communications en colloque), elle a par contre pu disposer de tous les éléments pour évaluer le positionnement respectif des ATER et des post-doctorants pour le recrutement des maîtres de conférences.

En ce qui concerne la rémunération, ni le ministère, ni les universités ne disposent d'informations précises sur la population des post-doctorants dont les conditions de recrutement sont déterminées au niveau des laboratoires dans le cadre de projets de recherche. Les éléments recueillis dans les sites d'offres d'emploi des établissements montrent une grande variabilité de la rémunération offerte qui oscille, lorsqu'elle est indiquée, dans une fourchette entre 15 000 et 30 000 € annuels, ce qui rend toute comparaison impossible. La rémunération proposée doit dépendre de plusieurs facteurs dans lesquels le volume des crédits apportés par le contrat de recherche ou la subvention et le nombre de candidats potentiels à un post-doctorat doivent jouer un rôle essentiel. Il est donc impossible de dire si, en moyenne, un contrat de post-doctorant est financièrement plus avantageux que celui d'ATER et de combien, même si certains contrats sont incontestablement plus élevés que ceux des ATER.

Par contre, ce qui apparaît nettement c'est qu'en matière d'insertion professionnelle, le pourcentage d'ATER devenant maîtres de conférences ne cesse de diminuer, alors que le pourcentage de maîtres de conférences ayant été post-doctorant avant leur recrutement ne cesse d'augmenter.

ATER recrutés comme maîtres de conférences										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ATER recrutés comme MCF (1)	646	822	728	710	573	515	474	398	362	nd
Part d'ATER recrutés comme MCF (2)	9,5%	11,6%	9,9%	9,7%	8,5%	7,8%	7,1%	6,4%	6,1%	nd
Part d'ATER en fonction parmi les MCF recrutés (3)	33,4%	40,8%	43,3%	35,8%	31,4%	29,8%	28,1%	26,1%	24,4%	nd

Source : Bases de recrutement.

(1) Nombre de maîtres de conférences recrutés ayant été ATER l'année du recrutement
 (2) Part des ATER recrutés comme maîtres de conférences par rapport à l'ensemble des ATER recensés la même année.
 (3) Pourcentage de maîtres de conférences recrutés ayant été ATER l'année du recrutement par rapport à l'ensemble des maîtres de conférences recrutés

Source, L'état de l'emploi scientifique en France Rapport 2013

Au moment du concours, près du quart des maîtres de conférences recrutés en 2011 exerçaient des fonctions d'ATER ; ce pourcentage est en constante diminution depuis 2003 où il dépassait le tiers des effectifs.

De même, la part des ATER recrutés comme maîtres de conférences par rapport à l'ensemble des ATER recensés la même année n'a fait que diminuer de 9,5 % en 2003 à 6,1 % en 2011.

Si avoir été ATER demeure un élément favorablement apprécié par les jurys de recrutement et si, comme l'a constaté la mission, certains établissements utilisent le recrutement comme ATER pour tester d'éventuels candidats aux fonctions de maître de conférences, il n'en reste pas moins que le post-doctorat constitue aujourd'hui le premier réservoir pour le recrutement des maîtres de conférences, à un niveau deux fois plus important que celui d'ATER.

En l'absence de données sur le sujet, il n'est pas possible de déterminer si l'accès au post-doctorat se situe en général après un contrat d'ATER, les parcours des docteurs vers un recrutement comme maître de conférence se trouvant allongés par la baisse du nombre de postes offerts ou si le contrat de post-doctorant constitue, au moins dans certaines disciplines, une alternative plus attractive qu'un contrat d'ATER à la fois en termes de mode d'exercice, de rémunération et d'insertion professionnelle.

La prééminence du post-doctorat s'observe particulièrement en sciences où les post-doctorants sont trois fois plus nombreux que les ATER parmi les maîtres de conférences recrutés, se vérifie de plus en plus en lettres et sciences humaines où les post-doctorants tendent à être aussi nombreux que les ATER. Il n'y a que dans le secteur droit-sciences économiques-gestion que les ATER sont deux fois plus nombreux que les post-doctorants dans les recrutés et gardent la primauté sur toutes les autres voies d'accès. Cette situation est le reflet des cultures et pratiques disciplinaires.

Par ailleurs, alors que la plupart des universités visitées réalisent une enquête d'insertion des docteurs, qui est parfois une enquête de site⁸ et que le devenir des docteurs constitue pour elles une préoccupation, la mission n'a pas trouvé d'étude consacrée proprement aux ATER. Les établissements disposent très rarement des données relatives au devenir de leurs ATER. Sur l'ensemble de l'échantillon, deux universités seulement ont pu répondre avec un taux d'incertitude cependant non négligeable sur le nombre d'ATER précédemment en contrat avec l'université devenus maîtres de conférences. Cela fait apparaître la place incertaine du statut d'ATER.

En conclusion, il apparaît nettement que si le contrat d'ATER joue un rôle important dans l'ensemble du dispositif de soutien à la préparation d'une thèse ou à celle d'un concours de recrutement d'enseignant-chercheur ou de chercheur, il se trouve maintenant en décalage par rapport aux possibilités de rémunération et d'exercice qu'offre le contrat doctoral, en amont de la thèse, et aux perspectives qu'offre, en aval, le post-doctorat en matière d'insertion professionnelle. Ce décalage pose d'abord une question d'équité, même si les intéressés eux-mêmes ne s'en plaignent pas ouvertement compte tenu de la concurrence existant pour bénéficier d'un financement. Plus généralement, il pose la question de la pertinence du maintien du statut d'ATER.

2. La diversité de la population des ATER et ses conséquences sur l'évolution potentielle du statut

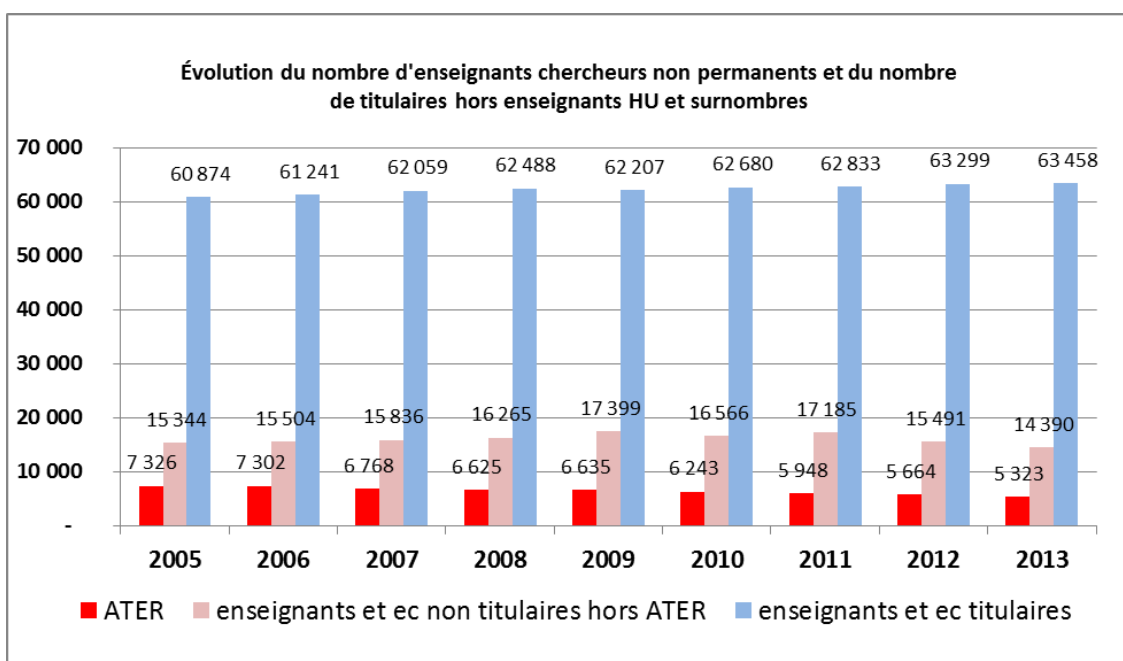
Pour asseoir sa réflexion sur l'évolution du statut des ATER, la mission a cherché à en mesurer les principales évolutions. Elle a utilisé pour ce faire les données quantitatives fournies par les directions du ministère (DGRH et DGESIP-DGRI) jusqu'en 2013.

⁸ Il s'agit de mesurer le taux de placement des docteurs, la durée moyenne de recherche d'emploi, le secteur d'activité, (secteur public, académique ou privé), la fonction occupée, le salaire annuel etc. La mesure est faite globalement, par école doctorale ou domaine disciplinaire. Ce type d'enquête réalisée de façon très sérieuse fait l'objet de présentations dans les instances des établissements, ce qui mobilise la communauté sur le devenir des docteurs, et joue² un rôle d'attractivité.

2.1. Le nombre de contrats d'ATER diminue sensiblement mais la baisse du nombre d'ETPT est moindre en raison de l'augmentation des contrats à temps plein et de la baisse des contrats à temps partiel

2.1.1. Le poids relatif des ATER baisse par rapport à l'ensemble des autres corps et catégories d'enseignants et chercheurs

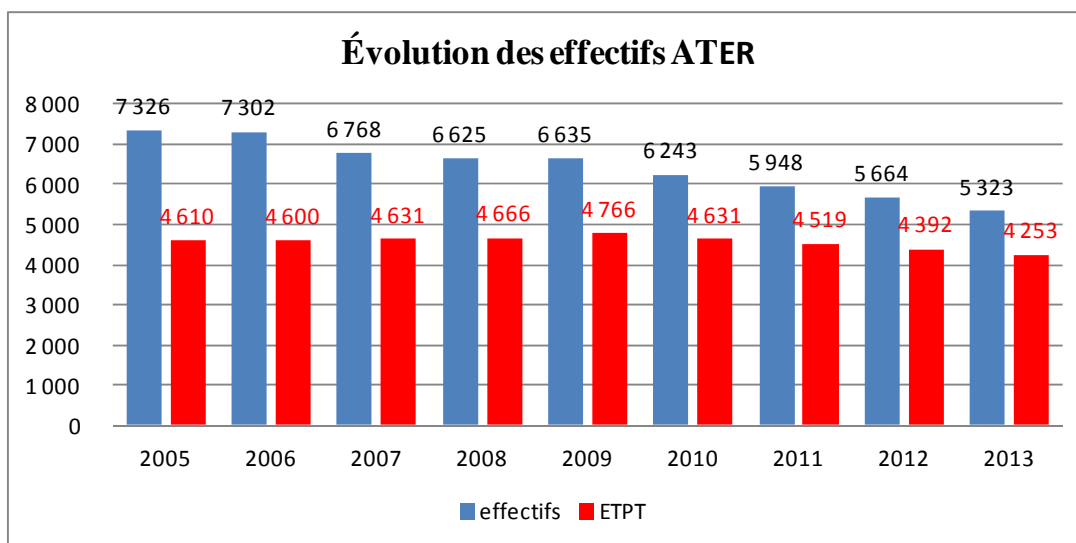
Pour situer le poids relatif des contrats d'ATER par rapport à l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs en poste dans les établissements d'enseignement supérieur, on peut le comparer au nombre d'enseignants titulaires et au nombre de contrats d'enseignants et enseignants-chercheurs non permanents hors ATER.



Source : DGRH retraitement IGAENR (ec : enseignants-chercheurs)

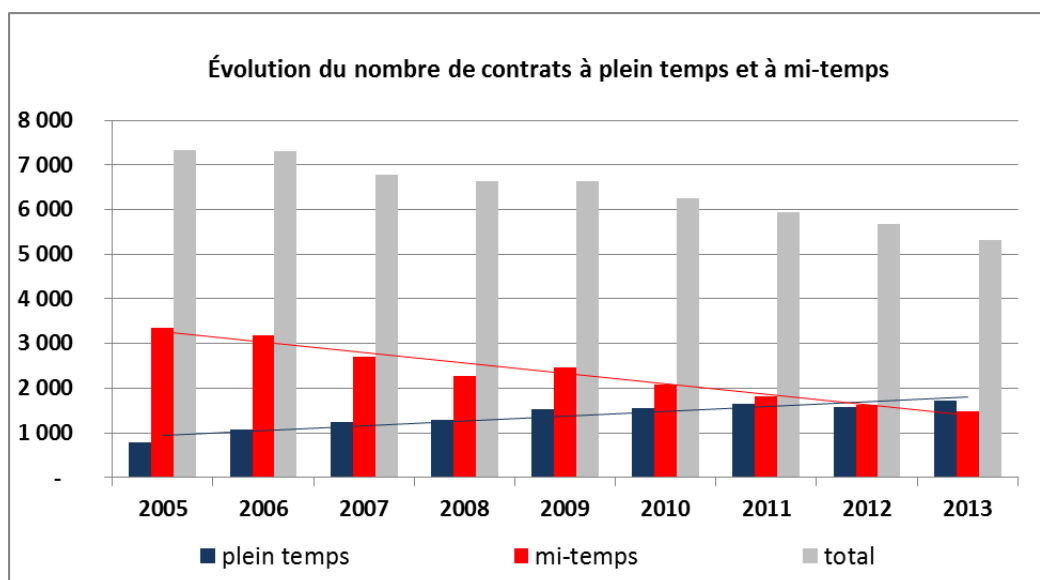
Alors que le nombre de titulaires a crû de 4 % de 2005 à 2013, le nombre de non-titulaires a baissé dans le même temps de 6,2 % et celui des ATER de 27 %. De fait, les ATER qui représentaient 8,8 % du nombre total d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et non titulaires hors hospitalo-universitaires en 2005, n'en représentent plus que 6,8 % en 2013.

2.1.2. La baisse du nombre d'ETPT⁹ est cependant beaucoup moins forte que celle du nombre de contrats



Sources : données DGRH retraitement IGAENR.

On constate que la diminution du nombre d'ETPT entre 2005 et 2013 est de 6 % alors qu'elle est de 27 % en ce qui concerne le nombre de contrats. Ceci est dû à l'augmentation de la part du nombre de contrats à plein temps qui compense en grande partie la diminution du nombre de contrats à mi-temps, cf. graphique ci-dessous.



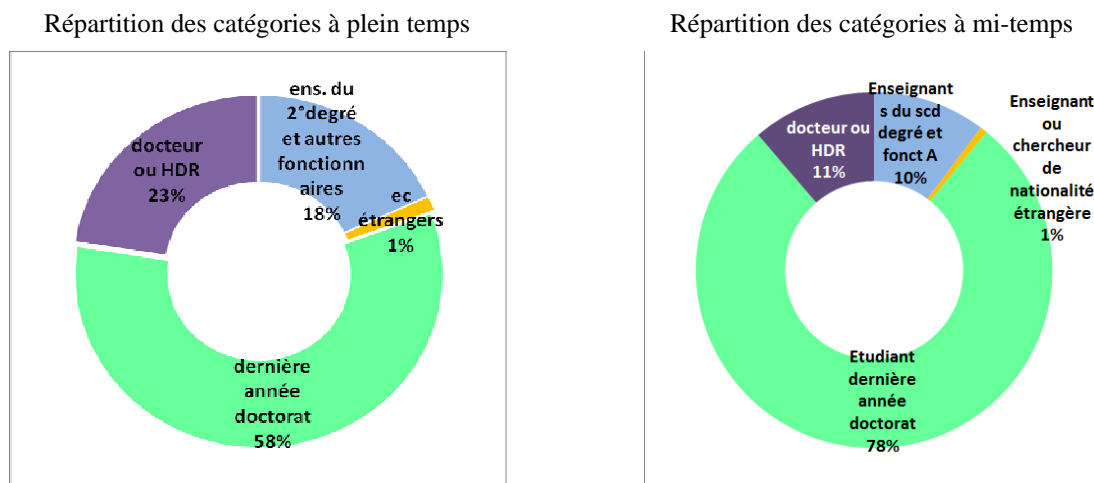
Source : DGRH, retraitement IGAENR

⁹ ETPT : équivalent temps plein travaillé.

2.1.3. La diminution du nombre de contrats à mi-temps touche tout particulièrement les ATER doctorants en fin de thèse

En 2005, parmi les contrats des doctorants en fin de thèse, on dénombrait 81 % de contrats prévoyant un mi-temps d'enseignement. En 2013, ils ne sont plus que 46 %.

Répartition des contrats à mi-temps et des contrats à plein temps selon les catégories d'ATER en 2013



Catégorie d'ater, par quotité, prévues par le décret du 7 mai 1988	Temps plein			Mi-temps			Total		
	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Enseignants du second degré	541	17%	73%	204	10%	27%	745	14%	100%
Autres fonctionnaires titulaires ou stagiaires	35	1%	59%	24	1%	41%	59	1%	100%
Enseignants ou chercheur de nationalité étrangère	39	1%	74%	14	1%	26%	53	1%	100%
Etudiant en dernière année de doctorat	1714	54%	54%	1482	69%	46%	3196	60%	100%
Moniteur docteur ou dernière année de doctorat	138	4%	45%	166	8%	55%	304	6%	100%
Titulaire d'un doctorat ou HDR	715	22%	74%	251	12%	26%	966	18%	100%
Total	3182	100%	60%	2141	100%	40%	5323	100%	100%

Source : DGRH, retraitement IGAENR

Les ATER doctorants restent largement majoritaires parmi les contrats à mi-temps (78 %). Mais ce type de contrat a fortement diminué, et l'évolution engagée est appelée à se prolonger.

2.1.4. Ce sont les contraintes financières qui conduisent les établissements à réduire considérablement les contrats à mi-temps

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

Ces chiffres communiqués par l'une des universités visitées sont calculés sur la base d'un coût chargé moyen, qui est lui-même susceptible d'évoluer en fonction de la part d'ATER fonctionnaires, dont les charges patronales sont plus élevées que pour les ATER non titulaires.

Dans cet exemple, le coût chargé de deux ATER à mi-temps est de 4 275,22 € par mois, soit 1 191,56 € de plus qu'un ATER à plein temps (3 083,66 €). Le coût de deux ATER à mi-temps est 39 % plus élevé pour l'université que celui d'un ATER à plein temps. Les chiffres annuels communiqués par une autre université font état, sur la base de son coût moyen de charges patronales, d'un coût chargé de deux contrats à mi-temps de 50 310 € soit 1,41 fois le coût d'un contrat à plein temps (35 670 €).

Les établissements justifient le choix de recourir plus largement aux contrats à temps plein par les contraintes financières qui pèsent sur leur budget¹⁰. La logique de maîtrise de l'évolution de la masse salariale l'emporte alors sur toutes autres considérations, comme la mission l'a constaté lors des visites en université. Par ailleurs, d'autres critères sont également pris en compte dans les choix réalisés par les établissements (cf. *infra* 3.1.1), mais globalement, la mission a pu constater que la tendance à la diminution des contrats d'ATER à mi-temps au profit des contrats à temps plein allait se prolonger.

Cette évolution a pour conséquence qu'alors que les doctorants en fin de thèse sont les principaux bénéficiaires du dispositif, le risque qu'ils n'achèvent pas leur thèse se trouve augmenté par l'obligation de devoir enseigner à temps plein, ce qui remet en cause le fondement même du statut d'ATER.

2.2. La répartition des ATER par dominante disciplinaire met en exergue un certain nombre de spécificités propres à chacune d'elles

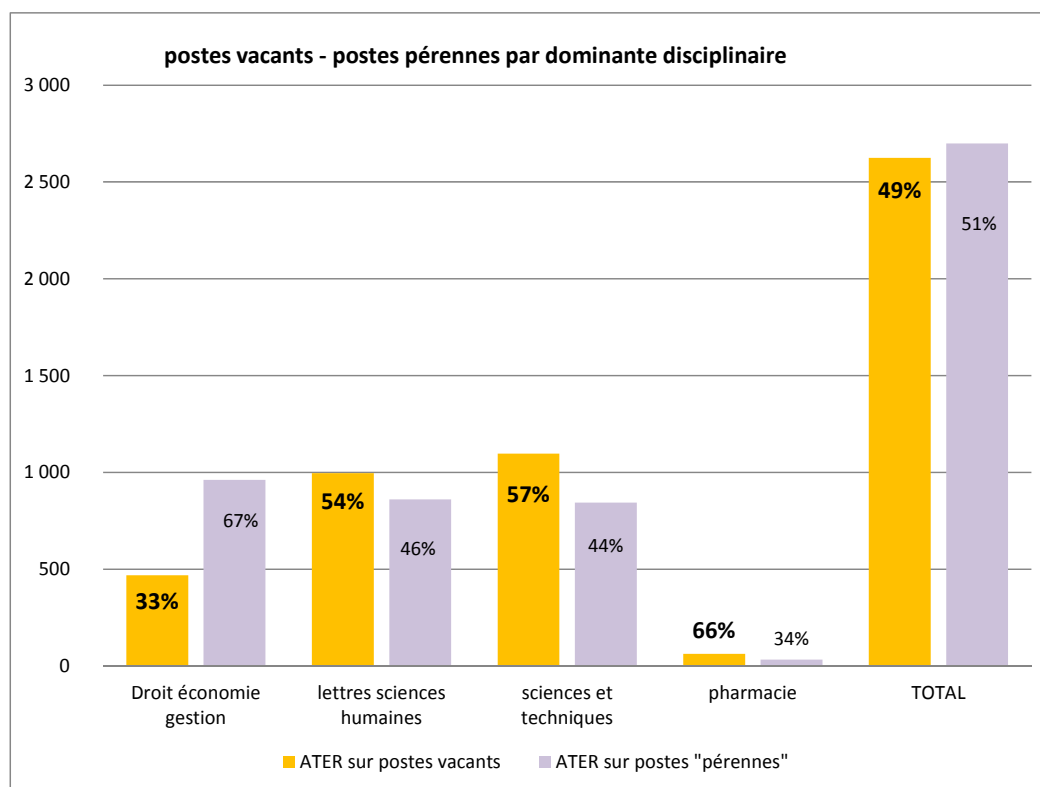
2.2.1. La répartition des postes d'ATER est différente selon les champs disciplinaires

Une distinction importante est faite au sein des établissements entre les contrats d'ATER pris sur emplois temporairement vacants et les supports qui sont réservés d'année en année à un recrutement d'ATER. Ces derniers ont été majoritairement financés dans le socle initial de masse salariale au moment de l'accession aux responsabilités et compétences élargies, mais il peut arriver qu'ils soient financés sur ressources propres de l'établissement. Ils sont le plus souvent considérés comme « pérennes¹¹ » par les établissements et plus encore par les composantes où ils sont affectés. Les premiers répondent, pour leur part, à l'aléa des vacances d'emplois liées à des situations de personnes et à des opérations de gestion.

¹⁰ C'est pour cette même raison que le nombre d'enseignants associés a diminué de près de 7 % entre 2009 et 2012, les universités préférant recruter des professionnels sur des contrats de haut niveau plutôt que de rémunérer des associés au niveau des enseignants-chercheurs alors qu'ils ne font en général pas de recherche.

¹¹ C'est par abus de langage, que la mission utilise le terme d'emplois pérennes pour les contrats qui sont réservés comme support à des ATER.

Globalement, en 2013, 49 % des ATER sont recrutés sur des postes temporairement vacants et 51 % sur des postes pérennes¹². Si la répartition entre les deux modalités est relativement équilibrée en lettres et sciences humaines et en sciences et technologie, on constate qu'en droit-économie-gestion, les recrutements sur postes « pérennes » sont largement majoritaires, la création de postes d'ATER étant venue compenser le déficit en enseignants-chercheurs titulaires dans ces disciplines.

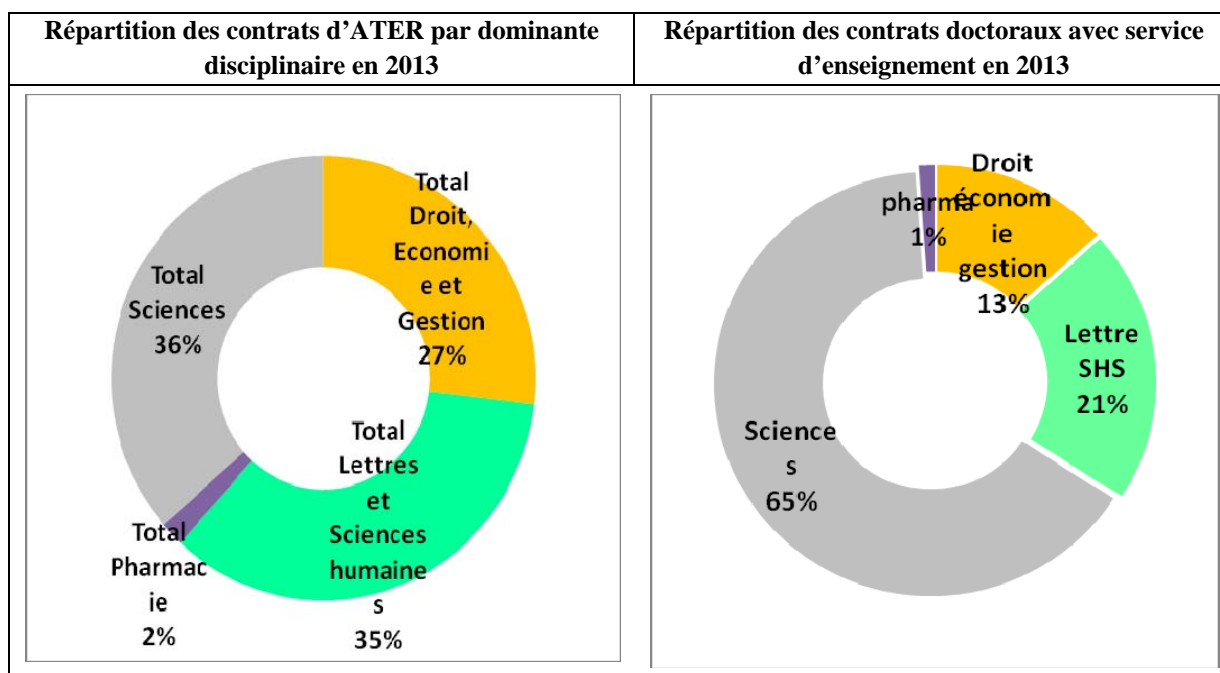


Source données DGRH, retraitement IGAENR

S'agissant de la répartition des ATER par grande dominante disciplinaire, on constate un relatif équilibre entre les sciences et technologies et les lettres et sciences humaines qui représentent respectivement 36 %, et 35 % du nombre total de contrats, le secteur droit-économie-gestion en représentant 26 %.

Si l'on fait cette même observation pour les contrats doctoraux avec service d'enseignement, on constate un déséquilibre beaucoup plus marqué : les sciences couvrent 65 % du total, suivies par les lettres et sciences humaines avec 21 % et droit-économie-gestion avec 13 %.

¹² Même si depuis le passage des établissements aux RCE, la notion de poste pérenne n'a plus une grande signification.



Les contrats d'ATER offrent des supports de rémunération dans les disciplines où il existe peu de contrats doctoraux et d'une façon générale peu de sources de financement pour les études doctorales.

2.2.2. Chaque dominante disciplinaire est caractérisée par une répartition entre les catégories d'ATER qui lui est propre

On observe une quasi stabilité dans la répartition des ATER par dominante disciplinaire sur la période considérée, dans le tableau ci-dessous.

Répartition disciplinaire des ATER									
années	Total	Droit économie gestion		Lettres sciences humaines et sociales		Sciences et technologie		Pharmacie	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
2009 - 2010	6 243	1602	25,7%	2178	34,9%	2351	38%	112	1,8%
2010-2011	5 948	1545	26,0%	2075	34,9%	2212	37%	116	2,0%
2011-2012	5 664	1535	27,1%	1884	33,3%	2136	38%	109	1,9%
2012-2013	5 323	1430	26,9%	1857	34,9%	1940	36%	96	1,8%

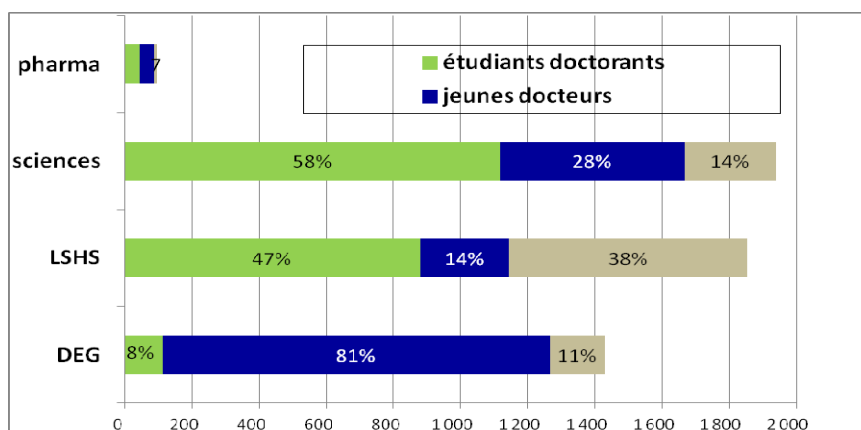
Sources / Données DGRH

De plus, on retrouve d'année en année au sein de chaque dominante disciplinaire, la même répartition entre les catégories 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 %.

L'observation réalisée en 2013 aurait les mêmes caractéristiques pour les années antérieures.



Source : DGRH retraitement IGAENR.

On retiendra qu'en droit-économie-gestion, la grande majorité des ATER sont docteurs (plus de 80 %) et que c'est en LSHS, que l'on trouve la proportion d'enseignants du second degré la plus importante (près de 38 %), et en sciences et technologie le plus de doctorants (58 %).

La motivation du recrutement d'ATER diffère donc sensiblement selon les grands secteurs disciplinaires.

2.2.3. *Un taux de rotation globalement élevé, qui varie selon les secteurs disciplinaires en fonction de la durée des thèses et des possibilités de financement*

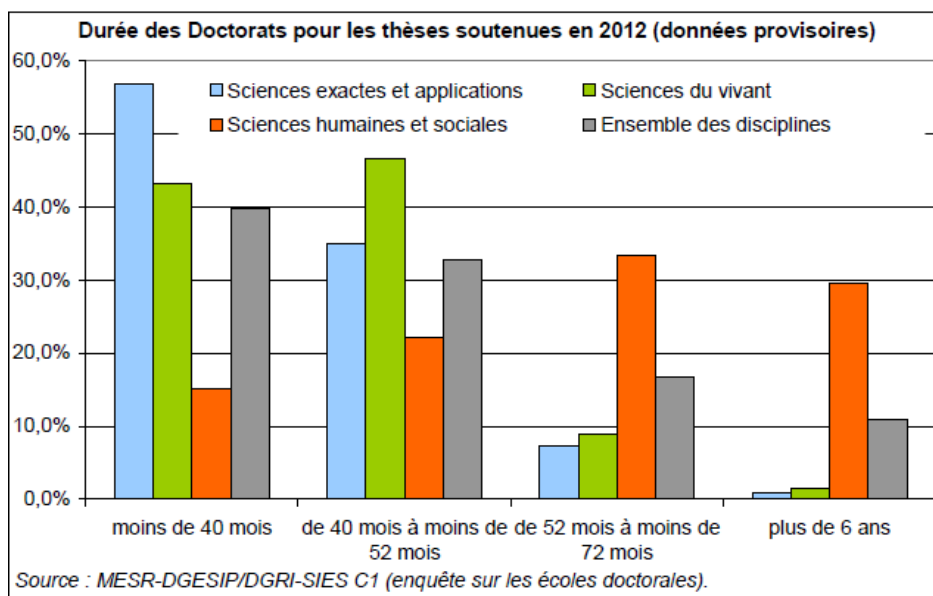
En 2013, près de 83 % des ATER étaient en première année de contrat, ce qui reflète un *turn-over* très important. Cette tendance est en progression constante. De 2007 à 2013, le taux de changement des personnels en contrats d'ATER est passé de 72 % à 83 %.

On constate néanmoins, là encore, des disparités en fonction des secteurs disciplinaires. Ainsi, en 2013, le *turn-over* des ATER est de 78,6 % en droit et de 78,9 % en LSH alors qu'il s'élève à 89,3 % en sciences et techniques, pour lesquelles, la durée des thèses est sensiblement plus courte et donc les besoins de renouvellement de contrats moindres.

Même si l'on n'a pas de connaissance détaillée des parcours individuels des doctorants et des financements dont ils disposent à chaque étape de ce parcours selon les secteurs disciplinaires auxquels ils se rattachent, on sait que la durée effective des thèses et les autres possibilités de financement existant (ou pas) dans les trois grands secteurs disciplinaires expliquent en grande partie les différences observées dans l'usage des contrats d'ATER ; un autre élément

d'explication est lié à la conception du parcours doctoral et aux conditions d'insertion professionnelle des docteurs propres à chaque secteur. Ainsi :

- en sciences où les possibilités de financement de différentes natures sont importantes, la préparation des thèses plus rapide, les possibilités d'insertion professionnelles diversifiées et le post-doctorat très répandu, le contrat d'ATER intervient avant tout pour donner une dernière année en vue d'achever la thèse, et plus marginalement pour préparer un recrutement ;
- en droit-économie-gestion, où il existe peu de possibilités de financement spécifique, mais beaucoup de besoins d'enseignement et de possibilités de recrutement comme vacataire pour les doctorants, le contrat d'ATER va permettre à titre marginal d'achever la thèse et avant tout de préparer un recrutement pour les docteurs les plus prometteurs ; il se fera plus souvent sur postes pérennes ;
- en lettres et sciences humaines où il existe peu de possibilités de financement, où les durées de préparation d'une thèse sont souvent longues, où une bonne partie des doctorants sont déjà professionnellement insérés et où les possibilités de recrutement comme enseignant-chercheur ou chercheur sont faibles, le contrat d'ATER, que l'on soit ou non agrégé, est avant tout destiné à préparer ou achever la thèse.



Ces grandes tendances se retrouvent dans le temps et sur le territoire, même si, lors des déplacements dans les huit universités de l'échantillon, la mission a pu observer des écarts importants concernant la proportion de contrats d'ATER faisant suite à un contrat doctoral sans qu'il ait été possible de rapporter ces variations aux spécificités disciplinaires des établissements. En 2013, les pourcentages vont de 21 % à 53 % ; quatre de ces universités – comprenant un nombre élevé d'ATER – présentent une fourchette allant de 37 % à 53 %.

D'autres éléments explicatifs de ces disparités devraient être recherchés comme la proportion de postes d'ATER par rapport à l'ensemble du potentiel d'enseignement, le mode d'utilisation

des postes temporairement vacants privilégié (heures complémentaires, ATER ou autres recrutements de contractuels), le mode de gestion des supports d'ATER (services centraux ou composantes).

2.3. Une présence des ATER très différente selon les établissements, avec des variations annuelles parfois importantes

2.3.1. *Des effectifs d'ATER très variables*

Les effectifs d'ATER sont très variables selon les établissements : de près de 200 à Aix-Marseille-Université à quelques unités dans certaines écoles d'ingénieurs. Seule une dizaine d'établissements en compte plus de cent en 2013 alors qu'ils étaient treize en 2012. La moitié sont des universités franciliennes. Si dans les cinq autres figurent logiquement trois universités de grande taille issues de fusions : Aix-Marseille, Strasbourg et Lorraine, on trouve aussi Nice et Toulouse 2.

Rapportée au nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, la population des ATER est également très variable. Si, en 2012, elle était d'un ATER pour onze titulaires en moyenne, cette dernière recouvrait des disparités importantes : d'un ATER pour 7,5 titulaires à Nice et un pour dix à Toulouse 2 à un pour près de vingt à Paris 6, par exemple.

2.3.2. *Des évolutions annuelles très différentes*

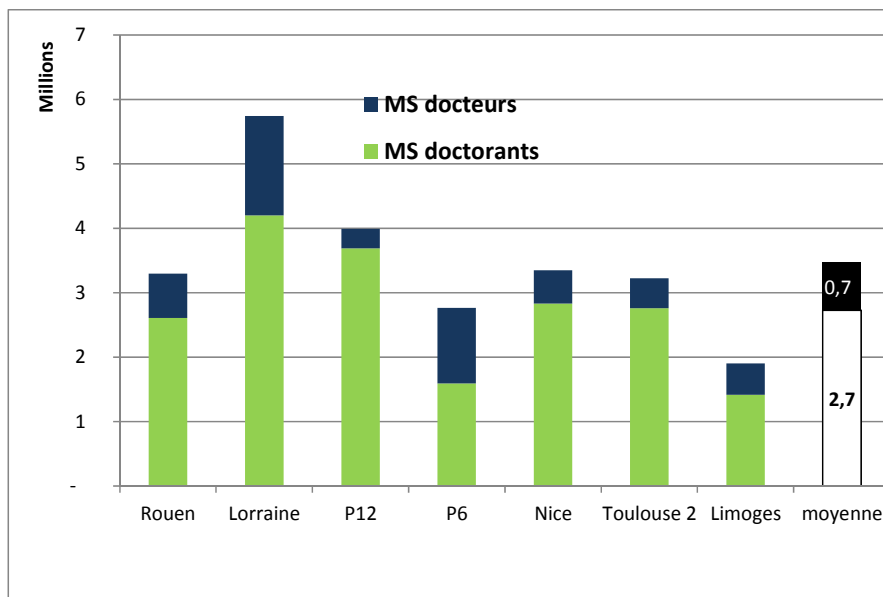
La comparaison des effectifs d'ATER, établissement par établissement, entre 2012 et 2013 montre également des évolutions qui peuvent être importantes. En effet, si dans un peu plus d'un établissement sur dix, on n'observe aucune évolution, on constate que dans un tiers, ces effectifs augmentent et que dans plus de la moitié par contre ils diminuent. Rapportées aux effectifs d'ATER de l'établissement, ces variations peuvent être très importantes : d'un quart à un tiers ou à la moitié de l'effectif. Elles participent en ce cas d'une politique d'établissement. Ainsi, l'université de Nice a diminué d'un quart ses effectifs d'ATER alors que Toulouse 2 les a augmentés de plus de 10 %. Même si une diminution du nombre d'ATER s'observe fréquemment dans des universités en difficultés financières, ce n'est pas un cas général et d'autres facteurs doivent entrer en ligne de compte.

Le recours aux ATER dépend de fait non seulement des dominantes disciplinaires des établissements mais aussi d'autres facteurs comme les besoins plus ou moins grands d'encadrement, l'existence d'un vivier plus ou moins important de doctorants, les possibilités financières de l'établissement, etc.

2.3.3. *Des choix qui dépendent des caractéristiques propres et des politiques de chaque établissement*

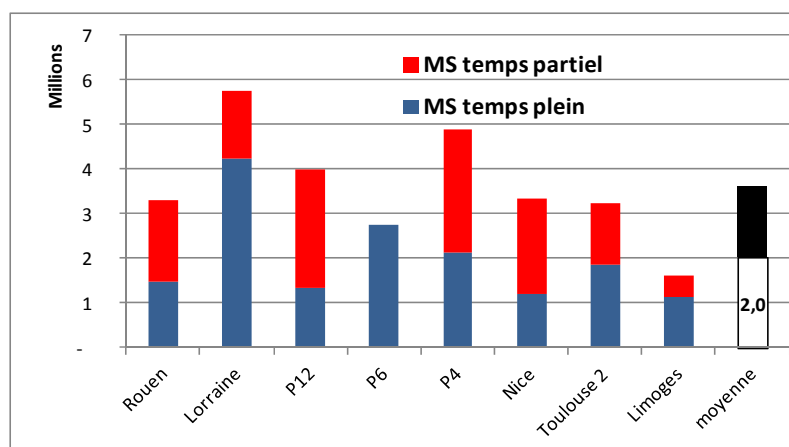
Ainsi que la mission a pu le constater en analysant la situation des universités de l'échantillon, le choix entre catégories de bénéficiaires et entre contrat à temps plein et contrat à mi-temps dépend aussi des caractéristiques propres de chaque établissement.

- L'ensemble des ATER étant regroupé en docteurs et en doctorants, le graphe ci-dessous donne pour l'année 2012 le poids relatif des docteurs dans la masse salariale des ATER de chaque université.



En moyenne, les docteurs représentent 21 % de la masse salariale totale des personnels ATER, mais cette moyenne couvre des disparités importantes : de 42 % à l'université Paris 6 (UPMC), à 8 % à l'université de Paris 12 (UPEC).

- Le graphe ci-dessous donne la répartition en masse salariale des contrats d'ATER à temps plein et à mi-temps par université.



En moyenne, la masse salariale des ATER à mi-temps représente 44 % de la masse salariale totale.

À l'UPEC, elle est de 66 %, à l'université de Nice de 64 %, en Lorraine de 26 % alors qu'à l'UPMC, tous les contrats d'ATER sont à plein temps.

Source : données universités, retraitement IGAENR

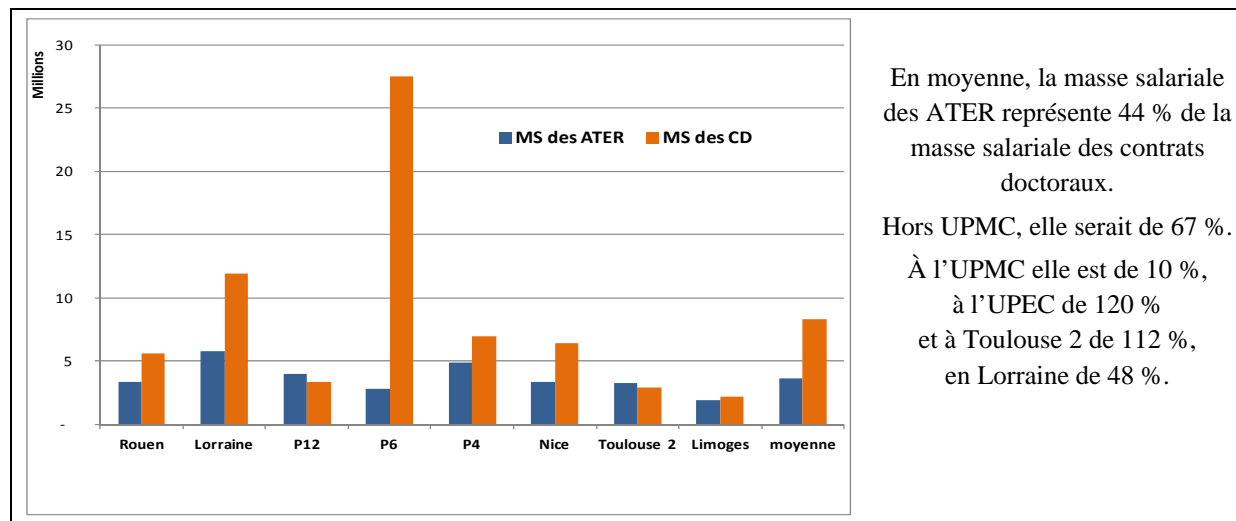
L'UPEC, située dans la proche couronne de Paris et de création relativement récente, dispose d'un corps professoral jeune, et sa masse salariale connaît un GVT nul. Par ailleurs, l'université a absorbé l'IUFM ce qui lui a procuré un apport d'emplois important. De ce fait, elle maîtrise sa masse salariale et ne subit pas de contraintes pour diminuer le nombre d'ATER à mi-temps.

À l'université de Nice, comme à Paris 4, l'apport de l'IUFM a eu aussi une influence significative, mais ces établissements commençant à subir des tensions sur leur masse salariale, ont dû revoir leur politique d'embauche des ATER en 2013.

À l'université de Lorraine, qui est issue de la fusion de quatre établissements au 1^{er} janvier 2012, le taux de masse salariale des ATER à mi-temps qui était de 45 % en 2010, est passé à 36 % en 2011 pour atteindre 26 % en 2012 puis 14 % en 2013¹³. Alors que la masse salariale des ATER a augmenté de 17 % sur la période 2010-2013, la part de masse salariale des contrats à mi-temps a diminué de 62 %. Cette évolution est symptomatique d'une tendance lourde susceptible de conduire à la disparition des contrats à mi-temps.

À Paris 6, depuis 2010, tous les ATER sont embauchés avec un service d'enseignement à temps plein. Ceci est à relier au fait que la majorité des contrats d'ATER concerne des docteurs français ou étrangers et que la part d'ATER doctorants (20 %) est relativement faible par rapport aux autres universités. En effet, les composantes préfèrent donner des heures complémentaires à des intervenants extérieurs à l'université plutôt qu'un mi-temps à un ATER, pour des raisons de coût, mais également en considérant que l'ATER ne pourra véritablement s'intégrer, et donc être efficace que s'il est à plein temps. La direction de l'université considère par ailleurs que le salaire d'un ATER à mi-temps est beaucoup trop faible, d'où une politique d'établissement très volontariste.

- Masse salariale comparée des contrats doctoraux et des contrats d'ATER



Source : données universités, retraitement IGAENR

De plus, l'université Paris 6 dispose d'un volant de contrats doctoraux très important. Dans cette université scientifique, les financements de contrats doctoraux sont multiples, et l'université n'hésite pas à en financer sur ressources contractuelles, « les contrats SAIC ».

¹³ L'université de Lorraine a enregistré son premier flux d'ATER lors de la campagne 2012-2013, mais elle a reconstitué les masses salariales des années 2010 et 2011 à partir des données des quatre établissements fondateurs. Elle a communiqué également le flux de l'année 2013-2014 à partir des données de décembre 2013.

De ce fait, 99 % des thèses sont financées, ce qui signifie également qu'il existe une forte sélection pour pouvoir y poursuivre un doctorat.

Le cas de la Lorraine est intéressant, car il s'agit d'une université pluridisciplinaire où la charte des thèses prévoit qu'il ne peut exister d'inscription en doctorat sans financement. L'équipe politique aurait souhaité appliquer cette disposition uniformément, mais celle-ci n'a pu s'appliquer que dans les domaines sciences, technologie, santé et sciences de l'ingénieur. En revanche, pour les lettres et sciences humaines et le droit-économie-gestion, il a été nécessaire de prévoir des dérogations au principe énoncé. Cette situation illustre les limites de l'exercice dans des disciplines où il reste difficile de trouver des financements en provenance du monde économique et où les financements publics ne suffisent pas à répondre à la demande des étudiants. En lettres et langues, notamment, les enseignants du second degré échappent à la contrainte de financement lorsqu'ils réussissent à obtenir un contrat d'ATER et qu'ils obtiennent l'autorisation de se faire détacher dans l'enseignement supérieur par le recteur. Ceci n'est pas toujours possible en raison des réticences rectorales à perdre des enseignants dues à la tension existant pour pourvoir les postes dans le secondaire.

L'UPEC dispose de peu de contrats doctoraux, elle essaie de rattraper son retard avec beaucoup de difficultés, il en va de même à l'université Toulouse 2.

L'analyse des caractéristiques de la population des ATER dans les établissements de l'échantillon retenu par la mission met en évidence à la fois des tendances générales nettes et une grande variété de situations, liées d'une part aux spécificités disciplinaires, d'autre part aux profils et aux politiques des établissements qui les accueillent.

2.3.4. Une sélectivité variable et difficile à apprécier

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.

Le taux de candidats par rapport au nombre de postes doit être corrigé par le nombre important de désistements dû aux candidatures multiples. Si on enregistre en moyenne un candidat pour vingt postes, toutes les universités ont signalé un nombre de désistements, qui peut atteindre, selon les sections disciplinaires, dix à quinze par poste. Il est donc difficile d'apprécier le taux de sélection réelle.

Compte tenu du nombre de nouveaux doctorants et du nombre de thèses enregistrés chaque année, 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.

Une généralisation de l'usage de l'application ALTAÏR qui est mise à disposition des établissements par la DGRH pour gérer le recrutement des ATER permettrait de connaître de façon précise le nombre et le profil des candidats à ces fonctions (cf. annexe 7).

En conclusion, face à la diversité des situations que recouvre le statut d'ATER au niveau des bénéficiaires comme des établissements qui les recrutent, des disciplines auxquelles ils appartiennent, ou de la réalité de leurs parcours, on peut se demander ce qu'apporterait la création de deux types de contrats d'ATER, l'un destiné aux doctorants, l'autre aux docteurs, même si les deux populations ont des profils et des attentes nettement différents.

3. Les positions exprimées sur une évolution du statut : points communs et divergences

La mission a donc cherché à connaître l'appréciation que les établissements, les doctorants, les docteurs et les organisations représentatives formulent sur le dispositif actuel, ainsi que les souhaits d'évolution qu'ils expriment.

3.1. Du côté des universités

3.1.1. Même si les ATER constituent encore une force d'appoint à l'enseignement, d'autres critères de recrutement interviennent

À l'origine, l'utilisation des supports d'ATER était très largement dominée par les besoins d'enseignement. Les visites d'universités ont permis à la mission de constater que cet objectif est moins prégnant et que le recrutement d'un ATER mêle aujourd'hui plusieurs critères et s'inscrit dans la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement.

En termes d'obligations, de quotité de service et de rémunération, le texte prévoyant le statut des ATER se limite exclusivement à l'activité d'enseignement. Le profil permettant de recruter un attaché temporaire d'enseignement et de recherche est rédigé par rapport à l'activité d'enseignement, le contrat lui-même est établi en fonction des heures d'enseignement et la valence recherche, si elle est mentionnée dans le libellé du titre du contrat, n'est, en revanche, pas prise en compte.

Lorsque les supports sont affectés dans les composantes, ce qui est généralement le cas avec les postes « pérennes » dédiés au recrutement d'ATER, celles-ci organisent d'ailleurs les services d'enseignement, comme pour tout autre emploi, avec la particularité que son titulaire change périodiquement¹⁴. La mission a cependant rencontré des universités dont le président utilise un volant d'emplois d'ATER non affectés, ce qui lui permet, le cas échéant, d'attribuer des postes à l'année en fonction des variations d'effectifs, des besoins liés à des expérimentations ou des créations de filières nouvelles ou tout autre motif nécessitant de renforcer une filière d'enseignement. Cette forme de régulation est souvent marginale, mais permet d'intégrer les ATER dans une politique d'établissement.

La régulation opérée au sein des établissements s'effectue également au niveau budgétaire. Dans le cas d'un poste vacant, le choix se situe entre le recours aux heures complémentaires et le recrutement d'un ATER. Sur le plan budgétaire, le coût de 192 heures TD rétribuées sous

¹⁴ Tous les ans ou tous les deux ans, dans le cas des doctorants ou docteurs tous les trois ans ou quatre ans dans le cas des fonctionnaires de catégorie A, ou des docteurs étrangers.

forme d'heures complémentaires est de 10 200 € alors que le coût d'un ATER est de 35 600 € (3,4 fois plus cher), sans compter le surcoût engendré si le poste d'ATER est dédoublé. La prise en compte du seul critère financier aboutirait donc à ne prévoir que des remplacements sous forme d'heures complémentaires ou, lorsque la décision de recruter un ATER est prise, à ne proposer qu'un temps plein, ce qui peut ne correspondre ni véritablement aux besoins d'enseignement, ni à l'intérêt du bénéficiaire.

Dans le cas où l'arbitrage porte sur le choix de la quotité du service, en particulier lorsqu'il s'agit d'un doctorant, la mission a constaté qu'il n'était pas rare de ce fait, notamment dans le domaine des sciences et technologie, que le laboratoire de rattachement du doctorant finance le surcoût lié au demi-poste, afin que l'intéressé puisse achever sa thèse dans de bonnes conditions¹⁵.

L'arbitrage effectué par le président engageant la politique de l'établissement, ce dernier tient compte également de la nécessité de garantir la qualité des formations et de l'intérêt des bénéficiaires du contrat.

Pour le remplacement sur postes vacants, une utilisation systématique des heures complémentaires peut contribuer à déstructurer l'offre de formation. En outre, elle nécessite que les enseignants et enseignants-chercheurs permanents assurent la coordination des divers intervenants, ce qui est complexe et lourd s'ils sont nombreux. Sans un minimum de coordination la qualité de l'enseignement et le suivi des étudiants peut s'en ressentir. À l'université Paris 6, par exemple, l'équipe de direction a dû devenir de plus en plus vigilante sur ce point.

La durée d'un contrat doctoral, en trois ans, ne permettant que très rarement d'achever une thèse, les universités réservent l'essentiel des supports d'ATER aux contractuels doctorants en fin de thèse. La mission a rencontré de nombreux ATER qui étaient précédemment en contrat doctoral et qui ont pu bénéficier ainsi d'un contrat pour achever leur thèse puis préparer leur qualification dans de bonnes conditions. Il est par contre devenu moins fréquent que les universités accordent un contrat d'ATER à un doctorant en fin de thèse qui n'avait pas bénéficié de financement jusque-là, sauf en droit-sciences économiques-gestion, comme on l'a vu plus haut.

Au total, les critères qui président au recrutement d'un ATER sont multiples, mouvants, et ne peuvent pas faire l'objet d'une règle unique y compris au sein d'une même université, en raison des variations dues notamment aux secteurs disciplinaires.

¹⁵ On peut noter que, dans ce cas, le recrutement qui nécessite un accord de financement préalable entre la composante où a lieu l'enseignement, et l'unité de recherche où le doctorant prépare sa thèse, est d'une certaine façon décidé par avance, ce qui introduit un biais dans le recrutement. Si aucun texte de droit n'impose de formalisme très rigoureux pour les emplois contractuels à durée déterminée de l'État et de ses établissements publics, depuis la loi du 12 mars 2012 qui a recadré les conditions de recours aux contractuels, le ministère de la fonction publique entend développer les bonnes pratiques et notamment faire organiser les recrutements avec plus de transparence. La circulaire FP N° 37290 du 22 juillet 2013, *Cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État*, indique que « la légalité du recrutement d'un agent contractuel est conditionnée à la mise en œuvre d'une procédure transparente de recrutement. Toute vacance d'emploi doit faire l'objet d'une publicité [...] les délais entre la mesure de publicité et le recrutement d'un agent contractuel doivent être suffisants pour attester de la sincérité des démarches effectuées par l'administration en vue de pourvoir le poste par un titulaire ».

3.1.2. *L'élargissement du champ d'activité des ATER est parfois évoqué par les équipes de direction*

Les interlocuteurs rencontrés dans les universités, conscients des limites du statut d'ATER, ont évoqué plusieurs hypothèses d'évolution, surtout pour les docteurs, sans pour autant dessiner un schéma unique et construit. Pour les doctorants, ils considèrent que la priorité va à l'achèvement de la thèse.

- Modulations accrues entre enseignement et recherche

Un premier type d'évolution consisterait à moduler les services d'enseignement et de recherche dans le contrat prévoyant le service de l'ATER.

Dans le cas d'une activité à plein temps « recherche », il s'agirait d'un contrat de type post-doctorat que les établissements utilisent déjà dans le cadre des projets de l'Agence nationale de la recherche, des contrats européens ou encore des programmes d'investissements d'avenir (PIA). Dans le cas d'un plein temps « enseignement », il s'agirait d'un contrat type enseignant contractuel. Entre les deux, les modulations de services seraient alignées sur le référentiel national des équivalences horaires des enseignants-chercheurs.

- Extension des activités vers les fonctions de soutien, proches du cœur de métier

Quelques équipes de direction ont fait part d'un souhait d'évolution au profit d'activités valorisant les compétences acquises par les docteurs à l'occasion de leurs travaux de recherche. Ces compétences se caractérisent par un travail méthodologique très approfondi, une connaissance de pointe dans des domaines disciplinaires variés, un contact avec des équipes internationales et très souvent une démarche d'amélioration continue au sein des unités de recherche. Partant de l'exemple des organismes de recherche, où un certain nombre de fonctions d'appui de haut niveau sont occupées par des docteurs, 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.

Le statut des IGR prévoit un recrutement par concours externe pour les docteurs qui ouvre à ce type de fonctions, mais l'idée suggérée serait plutôt de proposer un contrat à durée déterminée permettant à l'ATER de développer un projet dans l'établissement, tout en favorisant son insertion ultérieure.

Ces propositions d'évolution reviennent de fait à faire perdre toute spécificité au statut d'ATER ; elles soulignent ainsi le décalage existant entre ce dernier et les besoins des établissements comme les possibilités d'insertion des docteurs.

- 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.

Le contrat d'ATER est en revanche reconnu comme bien adapté pour un docteur qui souhaite acquérir une expérience d'enseignement en vue d'être recruté sur un poste d'enseignant-chercheur. Mais le pourcentage d'ATER qui deviendront MCF, (entre 10 % et 20 %) incite à chercher d'autres pistes d'insertion professionnelle, nécessitant, le cas échéant, un allongement des contrats à durée déterminée (deux ans, renouvelable un an) tout en restant en deçà du seuil qui donne accès à un contrat à durée indéterminée.

Ce point de vue a été exprimé par les présidents et leurs équipes, avec l'argument d'insertion professionnelle repris par les organisations représentatives qui sont, pour leur part plutôt favorables à un *statu quo* en la matière.

3.2. Du côté des ATER

Lors de chaque visite d'université, la mission a rencontré un échantillon d'ATER doctorants et docteurs, ainsi que des titulaires de contrats doctoraux et quelques doctorants et docteurs sans contrat, afin de recueillir les points de vue de toutes les catégories. Ces étudiants et docteurs ont exprimé les avantages et inconvénients de leur situation, leurs satisfactions et leurs difficultés, leurs aspirations et leurs souhaits d'évolution par rapport à la situation actuelle.

Quelles que soient les situations rencontrées, aucun n'a exprimé de regret sur son engagement dans un parcours doctoral et la plupart ont dit envisager une carrière d'enseignant-chercheur, même si, comme on l'a vu plus haut, les possibilités d'accès au corps de maîtres de conférences, comme à celui de chargés de recherche sont limitées¹⁶.

La variété des situations et des points de vue provient principalement de la catégorie d'ATER que la mission a rencontrée ainsi que des domaines disciplinaires concernés.

3.2.1. 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

Le premier constat fait par les doctorants est qu'il est très difficile, de concilier un service d'enseignement de 192 heures équivalent TD avec la préparation de la thèse, en particulier la dernière année de thèse, alors que le doctorant entre dans la phase intensive de rédaction. Ceci peut être nuancé selon l'assistance et le soutien dont dispose le doctorant pour effectuer ses cours. Tout type de situation a été décrit à ce sujet, en partant de travaux pratiques dont toute la préparation est assurée par l'ATER, sans l'assistance d'un personnel soutien, jusqu'aux travaux dirigés déjà finalisés par l'équipe pédagogique de façon à faciliter la tâche de l'ATER.

En revanche, la situation est propice lorsque le contrat d'ATER est signé quelques semaines avant la soutenance de la thèse. Les ATER qui se trouvaient dans cette situation, rencontrés par la mission, sont apparus très sereins par rapport à leur programme de travail de l'année et regrettaient, lorsque c'était le cas, de ne pas avoir signé pour un contrat à plein temps, en

¹⁶ Si l'on raisonne par grandes masses, les postes mis au concours tournent autour de 1 500 par an pour les MCF et 500 par an pour les chargés de recherche, soit à peu près cinq fois moins que de candidats.

raison du salaire réduit qu'ils allaient percevoir. Un ATER à mi-temps qui a été en contrat doctoral avec une mission d'enseignement, perd 25 % de rémunération par rapport à sa situation précédente.

Prenant l'exemple des pays étrangers, les doctorants font également remarquer que la durée de préparation de la thèse peut difficilement être calée sur une durée stricte de trois ans. De plus, selon le sujet de thèse, les travaux peuvent nécessiter une phase expérimentale ou des étapes exploratoires, qui sont à l'origine d'un allongement des délais. Implicitement, les doctorants reconnaissent qu'il existe une variable « temps » à prendre en compte, en fonction de la nature du sujet. S'il fallait absolument ramener la durée de la préparation de thèse à trois ans, cela nécessiterait de vérifier la compatibilité du sujet d'une part avec l'exigence temporelle et d'autre part, avec le format de travail attendu. Or, il n'existe pas aujourd'hui de mécanisme de régulation permettant de faire ces ajustements et la réduction de la durée des thèses se fait très lentement (cf. annexe 8).

Le CNU à qui incombe ce rôle de régulation au niveau national dans le domaine académique, tend à introduire plus de disparités encore entre disciplines, en légitimant l'idée selon laquelle le temps nécessaire pour faire une bonne thèse est variable selon la section disciplinaire. Si les critères de sélection sont explicités sur le site du CNU, en revanche il n'est jamais question du nombre d'années minimum requis pour la préparation de la thèse¹⁷. Malgré les dispositions réglementaires existantes¹⁸, les directeurs de thèse reprennent à leur compte cette position, ce qui est lourd de conséquences pour les doctorants. Dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines et sociales, où la durée de préparation de la thèse est plus longue et les possibilités de financement moindres, le taux d'abandon est de ce fait plus élevé.

3.2.2. *Les docteurs conçoivent le contrat d'ATER comme un tremplin vers l'insertion professionnelle*

Même avec quelques mois d'écart dans le cursus universitaire, les docteurs ne sont pas dans la même position que les doctorants. Ils ont achevé leur cursus en ayant obtenu le plus haut grade universitaire. Le poste d'ATER constitue presque une entrée dans le monde du travail, tout en étant également une passerelle vers la qualification ou le recrutement de MCF.

Deux cas de figures principaux ont été rencontrés :

- les docteurs qui viennent d'obtenir leur diplôme dans l'année qui précède le contrat et qui complètent leur expérience d'enseignement, tout en essayant de valoriser leur travail de thèse à l'aide d'articles ou de communications. Statistiquement, rares sont ceux qui feront une deuxième année et le temps dont ils

¹⁷ L'arrêté du 19 mars 2010 précisant le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 modifié relatif au CNU, indique en son article 3 : « [...] pour chaque section, les critères et modalités d'appréciation des candidatures lors de l'examen des mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement, à la carrière et à l'évaluation des enseignants-chercheurs sont publiés selon une périodicité au moins annuelle sur le site internet du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche [...] ».

¹⁸ Article 15 de l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale. La préparation du doctorat s'effectue, en règle générale, en trois ans. Des dérogations peuvent être accordées, par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale et après avis du directeur de thèse et du conseil de l'école doctorale, sur demande motivée du candidat.

disposent est très court pour finaliser un travail de recherche. Ils se consacrent d'une part, à la préparation de leurs enseignements et, d'autre part, à la constitution de leur dossier de qualification pour ceux qui envisagent une carrière d'enseignant-chercheur ;

- les docteurs qui reprennent un poste d'ATER après avoir effectué un post-doctorat (à l'étranger ou en France dans le cadre d'un appel d'offres ANR, par exemple, un programme d'investissements d'avenir, etc.). Ces ATER sont le plus souvent déjà qualifiés, parfois dans plusieurs sections disciplinaires, et s'ils acceptent de revenir sur un contrat moins payé que celui dont ils bénéficiaient précédemment, c'est en raison de leur choix d'opter pour un emploi d'enseignant-chercheur.

Le parcours de ces derniers est prisé par les établissements car ils bénéficient d'une véritable expérience et l'année d'enseignement comme ATER complète leur cursus de chercheur et les prépare à leur nouvelle fonction d'enseignant-chercheur. Sans être un passage obligé, dans certaines disciplines, entrer dans un organisme de recherche ou obtenir un emploi de maître de conférences, nécessite un parcours que certains intéressés qualifient de « *parcours du combattant* ». Le retour dans une université correspond également à une période où l'intéressé qui aura plus de trente ans, aspire à plus de stabilité.

Néanmoins, pour ce type d'ATER, la question de la « CDIisation » peut se poser dans la mesure où la loi de déprécarisation s'applique aux docteurs (cf. annexe 9). Pour ceux qui ont contracté trois années de post-doctorat dans un établissement ou un organisme, quelquefois prolongées d'une année, les deux années d'ATER les conduiraient au seuil de « CDIisation », ce qui induira les établissements à ne pas renouveler le contrat au bout d'un an. Sur l'ensemble des ATER rencontrés, la mission a recensé un ATER qui s'acheminait vers cette situation, dans une discipline, la biologie, où les possibilités de recrutement sont faibles.

Les questions liées à la rémunération ont été rarement mises en avant lors des entretiens avec les intéressés. Le fait que les tours de tables étaient partagés entre des représentants de différentes catégories d'ATER, ainsi qu'avec des titulaires de contrats doctoraux, voire quelques étudiants sans contrat constitue une possible explication. Lorsque le sujet a été abordé par la mission, les intéressés évoquent eux-mêmes deux aspects contradictoires sur lesquels ils n'ont pas d'avis forcément très tranché ou tout au moins allant dans le même sens :

- d'un côté, les docteurs peuvent se prévaloir d'un diplôme que leurs collègues ATER doctorants n'ont pas encore. À rémunération égale, on peut donc en conclure que le diplôme de docteur n'est pas pris en compte ;
- de l'autre, le travail demandé, et les conditions dans lesquelles il se déroule sont en général les mêmes, même si les docteurs interviennent le plus souvent à partir de la L3 ou en master, alors que les contractuels doctorants enseignent en L1 et L2 et que les ATER doctorants interviennent à parité sur les deux niveaux.

ATER n'est pas un emploi à durée indéterminée, et tous les bénéficiaires de ce contrat en ont parfaitement conscience. C'est un contrat de courte durée, permettant d'occuper temporairement un emploi qui fait la jonction avec une insertion professionnelle. C'est la

raison pour laquelle les intéressés ne font pas de l'augmentation de la rémunération une véritable revendication.

3.2.3. 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. Les disciplines dans lesquelles on compte une forte proportion d'enseignants du second degré en préparation de thèse sont les lettres, les langues et l'histoire notamment. Ces enseignants assurent généralement un service d'ATER à temps plein.

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.

3.3. Le point de vue des organisations représentatives

La mission a rencontré deux types d'organisations représentatives :

- d'une part, la confédération des jeunes chercheurs (CJC) et l'association nationale des docteurs es sciences (ANDES) qui sont des organisations dont la représentativité englobe les ATER et dont le champ de réflexion concerne les doctorants et les docteurs ;
- d'autre part, les organisations syndicales représentatives présentes au comité technique ministériel.

Sans prétendre à un relevé exhaustif des positions exprimées par les uns et les autres, plusieurs éléments se dégagent des échanges avec la mission.

3.3.1. La CJC et l'ANDES

Ces deux organisations font un diagnostic très proche ; en revanche, elles s'écartent légèrement quant à l'évolution statutaire qu'elles envisagent.

- **Un diagnostic concernant le statut des ATER très proche**

Fort de la réflexion issue des états généraux de la recherche en 2004, et des assises nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2012, auxquelles elle a été associée, la CJC dresse un état des lieux du statut d'ATER et propose un cadre d'évolution.

Selon 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 important pour autoriser une activité de recherche valorisante pour des enseignants-chercheurs en début de carrière 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 constate que leur accès à un poste d'ATER ne peut se faire qu'en fin de doctorat. En conséquence, le nombre d'heures doit être adapté pour leur permettre d'achever dans de bonnes conditions la thèse ; le salaire doit prendre en compte l'ancienneté et devrait être supérieur à celui du doctorant avec mission d'enseignement. La CJC appuie sa réflexion sur la *charte européenne du chercheur* et le *code de conduite pour le recrutement des chercheurs*.

Concernant les docteurs, la CJC considère que le contrat d'ATER doit être un tremplin pour l'accès à des postes pérennes et non constituer une précarisation du métier d'enseignant-chercheur. Il faut permettre au docteur qui prépare sa poursuite de carrière de bénéficier d'un temps suffisant pour enrichir son travail de recherche. L'expérience professionnelle accumulée lors du doctorat ou du post-doctorat doit également être prise en compte dans la rémunération.

L'association nationale des docteurs ès sciences 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.

- **Des propositions qui tendent à réformer ou à supprimer le statut d'ATER**

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.
- l'ANDES partageant la même analyse, 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.

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'ANDES s'éloigne des propositions de la CJC en préconisant de remplacer le dispositif des ATER par des CDD de droit public d'enseignant-chercheur. Ceux-ci feraient l'objet d'une publication pour laquelle l'association préconise le recours à la plateforme ALTAÏR.

Selon les organisations elles-mêmes, les conséquences positives de ces mesures seraient :

- une meilleure qualité des enseignements et un impact positif sur la réussite des étudiants de 1er cycle ;
- une double diminution, celle du taux d'échec en doctorat et celle de la durée des thèses due à l'amélioration des conditions de travail et à l'augmentation du temps consacré à la recherche ;
- une revalorisation des débuts de carrières des enseignants-chercheurs.

3.3.2. *Les organisations syndicales représentatives du comité technique ministériel*

La mission a rencontré les instances nationales de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au comité technique. Les propos ont porté sur le diagnostic de l'existant et les souhaits éventuels d'évolution du statut.

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

En ce qui concerne les fonctions assurées par les ATER, la plupart des organisations syndicales appellent l'attention sur la distinction qu'il convient d'introduire selon les champs disciplinaires concernés. Si les textes prévoient des dispositions identiques, les situations et pratiques diffèrent selon les disciplines. 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, notamment, du fait que les travaux bibliographiques peuvent porter sur des périodes très étendues et que les exigences de rédaction ne sont pas les mêmes qu'en sciences.

D'autres prônent un raccourcissement de la durée de préparation de thèse, pour qu'elle ne dépasse pas trois ans et quatre mois. Il s'agit dans ce cas de revoir le type de sujet posé, d'insister 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. Aujourd'hui, cette dérogation n'est accordée que très exceptionnellement.

Pour les organisations syndicales, le contrat d'ATER ne doit pas s'inscrire systématiquement dans le prolongement du contrat doctoral car ce serait renoncer à une diversification des parcours et accorder trop d'importance à la sélection sur critère de réussite pédagogique. Une partie de ce contrat comporte des tâches considérées comme utilitaires pour lesquelles les organisations redoutent qu'il existe des pressions et qu'elles servent *in fine* de critère d'attribution de ces contrats.

Certaines organisations notent le déséquilibre existant entre la qualité du travail nécessaire pour l'obtention d'un doctorat et la situation de précarité existant sur le marché de l'emploi pour les jeunes docteurs. 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**

D'une façon générale, les organisations syndicales sont pour le maintien des contrats d'ATER. Certaines craignent qu'une évolution soit synonyme d'une dérèglementation 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.

La possibilité pour les universités d'assurer plus facilement la continuité de service en cas de vacances de postes grâce à la souplesse offerte par le recrutement des ATER entre également en ligne de compte pour les organisations.

Il convient cependant d'observer que cette souplesse est relative, les contrats d'ATER étant généralement signés en année universitaire.

- 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 modifications qui pourraient s'appliquer au statut des ATER ne doivent pas défavoriser les enseignants du secondaire.

- Les marges de manœuvre 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 1^{er} 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 2009¹⁹, 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 manœuvre 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 3^{ème} échelon et plus de quatre sur dix le sont au 4^{ème}, voire au-delà.

Par ailleurs, toutes les organisations ne sont pas du même avis concernant la différenciation de 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.

¹⁹ Décret n° 2009-462 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

« article 8 : Les personnes recrutées dans le corps des maîtres de conférences [...] sont classées dans la classe de début de ce corps à un échelon déterminé en prenant en compte la totalité des services effectués en qualité : 1° D'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, régi par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 ».

Il convient d'observer en tout état de cause que ces auditions ne sont pas allées dans le sens de la proposition parlementaire de créer deux statuts d'ATER distincts, l'un pour les doctorants en fin de thèse, l'autre pour les ATER docteurs. On peut voir plusieurs raisons à cela :

- le fait que ces deux catégories figurent déjà dans le statut actuel et que la globalisation des crédits des universités et l'autonomie qui leur a été accordée en matière de gestion de leur masse salariale et de mise en œuvre d'une politique de ressources humaines leur laissent, quoi qu'il en soit, le libre choix de privilégier le recrutement de telle ou telle catégorie de non-titulaires en fonction de leurs besoins et de leurs caractéristiques, comme on l'a vu dans les exemples donnés ;
- c'est le statut d'ATER lui-même qui pose question.

4. Quelles perspectives d'évolution ?

La question qui se pose à l'issue de cette mission est de déterminer si la création de deux statuts distincts, comme le propose le Parlement, l'un pour les doctorants, l'autre pour les docteurs serait de nature à améliorer l'efficacité du dispositif ou si d'autres hypothèses d'évolution pourraient être envisagées.

4.1. 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 contractuels²⁰, 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.

²⁰ La DGRH a évalué le remplacement des ATER doctorants par des contrats doctoraux avec service d'enseignement, si l'on veut conserver le même potentiel d'enseignement, à 112 M€ et 163 M€ en coût chargé.

4.1.1. L'hypothèse d'une refonte du statut de doctorant contractuel

Lors des investigations qu'elle avait conduites en 2012-2013 afin de dresser un bilan de la mise en place du contrat doctoral, l'IGAENR avait observé que le régime des missions complémentaires souffrait de l'impossibilité de confier aux doctorants des missions infra-annuelles ainsi que des vacances. Cette double rigidité gênait à la fois les doctorants qui pouvaient souhaiter une mission complémentaire plus légère que les 64 heures d'équivalent TD actuelles et les universités qui pouvaient rencontrer des difficultés pour accorder les services correspondants. Elle recommandait donc 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 vacances 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€ Le volume des missions complémentaires étant jugé encore souvent trop élevé, le redéploiement pourrait être plus important.

L'alignement de la rémunération des activités complémentaires des doctorants sur celle des enseignants vacataires permettrait également aux universités de ne plus renoncer à utiliser leurs emplois temporairement vacants pour abonder les supports de recrutement de doctorants.

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 supérieur²¹.

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 œuvre 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

²¹ Ce décret devrait quoi qu'il en soit être modifié car il fait référence aux allocataires de recherche qui n'existent plus aujourd'hui.

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*

Deux arguments pourraient plaider pour un maintien des ATER doctorants :

- vouloir maintenir une rupture entre le statut de doctorant contractuel et celui d'ATER afin d'une part d'éviter que les doctorants ne se projettent d'emblée dans une durée potentielle de thèse de quatre ans, d'autre part de favoriser la mobilité géographique entre la troisième et la quatrième années de thèse dans une perspective de diversification des possibilités d'insertion ;
- donner la possibilité à des doctorants qui n'ont pas eu de financement jusque-là d'en obtenir un. La mission a constaté cependant que ce cas de figure est de plus en plus rare.

Compte tenu de la non viabilité du système actuel, il faudrait cependant 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 €/heure TD un coût théorique d'un peu plus de 10 M€bruts.

Bien qu'il s'agisse d'un coût théorique, les universités n'ayant pas automatiquement à remplacer les heures perdues dans un contexte de diminution des besoins d'heures d'enseignement, 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.

4.2. Pour les docteurs

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

Le parcours des nouveaux maîtres de conférences et la diversification des débouchés des docteurs mettent pour leur part en évidence que si avoir été ATER peut constituer un plus dans un curriculum, ce n'est plus guère une condition suffisante pour accéder au corps des maîtres de conférences. Il ne l'est en tous cas pas pour accéder au corps des chargés de recherche.

L'objectif premier du dispositif étant de favoriser l'insertion professionnelle des docteurs, sous la forme d'un sas d'un à deux ans par un recrutement sur contrat, il serait préférable de laisser les universités utiliser la palette des possibilités existantes en fonction de leurs besoins et du profil des docteurs. 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 à non plus d’assurer des enseignements en vacances ou de poursuivre des recherches.

4.2.2. 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 conférences²² et de chargé de recherche²³ 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’hui²⁴.

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.

²² Le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d’enseignants-chercheurs des établissements publics d’enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l’enseignement supérieur permet de retenir les services effectués en tant que doctorant contractuel dans la limite de trois ans (article 4) et en tant que contractuel postérieurement au doctorant dans la limite de quatre ans (article 5).

²³ Le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements scientifiques et technologiques, qui s’applique pour les chargés de recherche permet la reprise de deux tiers à la totalité des services effectués en tant que chercheur contractuel (article 26).

²⁴ Le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements scientifiques et technologiques (article 27) pour les ingénieurs de recherche des EPST, comme le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l’éducation nationale (article 18) pour les ingénieurs de recherche des EPSCP prévoient que les services effectués comme contractuel sont repris pour la moitié jusqu’à douze ans et pour les deux tiers au-delà de douze ans.

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

Grade / Échelon	Temps de passage à l'échelon supérieur et dans les chevrons	Indices et échelles- lettres		Effectif	%
		Brut	Majoré		
1 ^{er}	1 an	530	454	0	0
2 ^{ème}	2 ans – 10 mois	608	511	156	9,3
3 ^{ème}	2 ans – 10 mois	677	564	796	47,7
4 ^{ème}	2 ans – 10 mois	755	623	453	27,1
5 ^{ème}	2 ans – 10 mois	821	673	161	9,6
6 ^{ème}	3 ans – 6 mois	882	719	43	2,6
7 ^{ème}	2 ans – 10 mois	920	749	17	1
8 ^{ème}	2 ans – 10 mois	966	783	24	1,4
9 ^{ème}		1 015	821	20	1,2
			Total	1 670	100

Source : DGRH

Conclusion

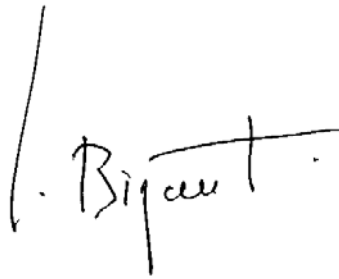
Comme le souligne le Parlement, le statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche recouvre deux catégories bien différentes : celle des doctorants en fin de thèse qui est largement majoritaire et celle des docteurs qui aspirent à devenir enseignant-chercheur. S'y ajoute celle des enseignants 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.

Une expérience d'enseignement étant prise en compte par les sections du conseil national des universités au moment de la qualification aux fonctions de maître de conférences, son

acquisition devrait pouvoir intervenir pendant la préparation de la thèse ou juste après et s'inscrire dans le processus de formation et de suivi du jeune chercheur, doctorant ou docteur, mis en œuvre par les écoles doctorales.

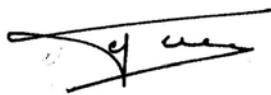
Le dispositif de soutien aux jeunes chercheurs devrait être l'une des composantes de la politique des établissements ou des communautés d'établissements en voie de constitution, qui, en fonction de leurs objectifs et de leurs possibilités, utiliseraient les types de contrats existants au mieux de leurs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



Christian Bigaut



Sonia Dubourg-Lavroff



Claudine Peretti



Jean-François Picq



Marie-France Ponsot

Annexes

Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées	45
Annexe 2 : Caractéristiques de l'échantillon d'universités visitées	49
Annexe 3 : Étude comparative internationale.....	51
Annexe 4 : Décret n° 88-654 du 7 mai 1988	57
Annexe 5 : Les modifications successives du décret n° 88-654.....	61
Annexe 6 : Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009.....	63
Annexe 7 : L'application ALTAÏR	67
Annexe 8 : Évolution de la part des thèses soutenues par intervalle de durée et groupe disciplinaire.....	69
Annexe 9 : L'application de la loi de dé précarisation	71

Liste des personnes rencontrées

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Cabinet

M. Guillaume Houzel, conseiller social et vie étudiante, culture scientifique et technique

DGESIP – DGRI

M. Alain Abecassis, chef du service de la coordination stratégique et des territoires

Mme Marie-Hélène Granier-Fauquert, directrice du pôle de contractualisation et de financement des établissements de formation et de recherche

M. Jean-Michel Jolion, chef du service de la stratégie de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

M. Frédéric Le Corre, chef de la mission de l'emploi scientifique et du pilotage des ressources humaines

Mme Catherine Pasquay, adjointe au chef du département du système d'allocations des moyens

DGRH

M. Brice Lannaud, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche

M. Stéphane Le Ray, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle statutaires et des affaires communes

M. Pasquin Rossi, département des études d'effectifs et d'analyse des ressources humaines

M. Loïc Thomas, adjoint au sous-directeur des études de gestion prévisionnelle statutaires et des affaires communes

M. Jérôme Tourbeaux, département des études d'effectifs et d'analyse des ressources humaines

Mme Gayané Veilleux, cellule Galaxie

Conférence des présidents d'université (CPU)

M. Jean-Loup Salzmann, président de la CPU et président de l'université Paris 13

Cette audition organisée tout à la fois en mode présentiel et en visioconférence a notamment réuni :

M. Philippe Augé, président de la commission juridique, président de l'université de Montpellier 1

M. Gérard Blanchard, vice-président de la CPU et président de l'université de La Rochelle

M. Khaled Bouabdallah, vice-président de la CPU et président de l'université de St-Étienne

M. Guy Cathelineau, président de la commission de la recherche et de l'innovation et président de l'université Rennes 1

Mme Christine Gangloff-Ziegler, membre du CA et présidente de l'université de Mulhouse

M. François Germinet, membre du CA et président de l'université de Cergy-Pontoise

M. Pascal Olivard, membre du CA et président de l'université Bretagne occidentale

Mme Hélène Pauliat, présidente de la commission des moyens et des personnels et présidente de l'université de Limoges

M. Gilles Roussel, président de la commission de la formation et de l'insertion professionnelle et président de l'université Paris-Est- Marne-La-Vallée

M. Bernard Saint-Girons, consultant à la CPU

Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)

M. Armel De La Bourdonnaye, président de la commission recherche et directeur de l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC)

M. Marc Renner, président de la commission des moyens et directeur de l'ENSI de Strasbourg

Association nationale des docteurs ès sciences (ANDES)

M. Pascal Crépey, président

M. Alexandre Bérard, membre du bureau, secrétaire général

Confédération des jeunes chercheurs (CJC)

Mme Carole Chapin, présidente

M. Jean-Tristan Brandenburg, coordonnateur

Ferc-Sup CGT

M. Alain Barbier, bureau national

SGEN-CFDT

Mme Colette Guillopé, secrétaire fédérale

SNESUP-FSU

M. Philippe Aubry, secrétaire national

M. Marc Neveu, co-secrétaire général

SNPREES-FO

M. Gilles Bourhis, secrétaire général

SupAutonome

M. Dominique Barjot, secrétaire général du syndicat SupAutonome-LSH

M. Laurent Reverso, secrétaire général du syndicat SupAutonome droit, économie, gestion

Sup'Recherche-UNSA

Mme Christine Roland-Lévy, secrétaire nationale

M. Stéphane Leymarie, secrétaire général

Universités**Université de Limoges**

Mme Hélène Pauliat, présidente

M. Philippe Allée, doyen de la faculté LSH

Mme Aurélie Angleraud, responsable administrative collège doctoral

Mme Valérie Bénézit, DGSA-DRH

Mme Claire Corbel, directrice du pôle recherche

Mme Valérie Delivet, gestionnaire au bureau DRH-enseignants

M. Vincent Jolys, DGS

Mme Laetitia Lepetit, vice-présidente RH

M. Alexandre Maitre, vice-président délégué aux formations doctorales

Mme Patricia Pécout-Granger, responsable du bureau DRH-enseignants

M. Serge Verdeyme, vice-président CS

Des doctorants et docteurs : Mmes Sophie Desmoulin, Marie Lefort, Marie Lasgorceix, Marie Prokopiak, M. Olivier Monestier

Université de Lorraine

M. Pierre Mutzenhardt, président

Mme Clotilde Boulanger, vice-présidente CS

Mme Christine Roizard, vice-présidente RH

M. Jean-François Molter, DGS

M. François Noël, DRH

Mme Isabelle Arnoud, pilotage des ressources humaines

Des doctorants et docteurs : Mmes Fanny Gagnier, Claire Hazotte, Johanna Noel, MM. Jean-Christophe Bach, Christyves Chevallier, Laurent Di Filippo, Xavier Lecomte, Ludovic Martinet

Université de Nice

Mme Frédérique Vidal, présidente

M. Alain Baillon, responsable de la cellule du contrôle de gestion RH

Mme Nadine Bellegarde, responsable du service de gestion des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

M. Didier Herouart, vice-président délégué aux RH et à la politique sociale

Mme Sylvie Mellet, vice-présidente CS

Mme Fabienne Palmaro, DGS

Mme Isabelle Parola, DRH

Des doctorants : Mmes Mélisande Albert, Christine Destefanis, Magalie Gueresi, Julie Mallet, MM. Émilien Cornillon, Amine Ilmane, Cyprien Nicolas, Maxime Rageot

Université Paris 4

M. Barthélémy Jobert, président

M. Pascal Aquien, vice-président CS

M. Denis Arnold, DRH

M. Stéphane Chauvier, enseignant délégué RH-finances

Mme Sylvie Nguyen, DGS

Mme Anne Lise Wicker, DGS adjointe

Des doctorants et docteur : Mmes Justine Pedeflous, Alice Pfister, Anne-Florence Quaireau, Cécile Revel-Barreteau, MM. Simon Catros, Hamed Jendoubi, Arnaud Perrot, Cédric Segond-Genovesi, Paul Slama

Université Paris 6

M. Jean Chambaz, président

M. Laurent Buisson, vice-président ressources et moyen

Mme Myriam Christien, DGS adjointe en charge de la DRH

M. Laurent Emmanuel, vice-président délégué aux RH

M. Paul Indelicato, vice-président recherche et innovation

M. Jean-Dominique Polack, directeur de l'Institut de formation doctorale

Mme Martine Ramond, DGS

Des docteurs : Mme Constance Auvynet, MM. Thomas Bourgeau, Lorenzo Sponza

Université Paris 12

M. Luc Hittinger, président

M. Christian Cuesta, vice-président CA

Mme Lucie Gournay, vice-présidente CS

M. Bernard Jacquet, directeur de la recherche et de la valorisation

M. Gaël Lancelot, pôle stratégie scientifique

M. Denis Perriau, responsable du service des personnels enseignants

M. Ghislain Promonet, DRH

M. François Tavernier, DGS

Des doctorants et docteurs : Mmes Amina Djedidi, Rahma Elayeb, Katia Martemyanova, Chiara Ramero, Emma Rubio, MM. Issaka Coulibaly, Jonathan Sorriaux

Université de Rouen

M. Cafer Özkul, président

Mme Danièle Carriburu, vice-présidente RH

M. Didier Chollet, vice-président recherche

Mme Valérie Gibert, DGS

Mme Pascale Lainé-Montels, DRH

M. Laurent Yon, vice-président recherche

Des doctorants et docteurs : Mmes Élisabeth Buchet, Julia Clause, Marion Denorme, Marie-Anne Ecotiere, Marina Ferreira Da Silva, Katherine Mendes, Nadia Ouali Sebti, Léa Pawelski, MM. Adama Ball, Dorian Bannier, Gauthier Bideault, Jean-Philippe Casoni, Matthieu Colmar, Olivier Deshayes, Alexandre Dhotel, Jonas Didisse, Samir Patrice El Maarouf, Christophe Otero, Yakouba Ouedraogo, Frédéric Puel

Université Toulouse 2

Jean-Michel Minovez, président

Mme Catherine Giraud, responsable du pôle « enseignants » à la DRH

M. Olivier Hamel, DGS adjoint, DRH

M. Daniel Lacroix, vice-président CS

Mme Valérie Visa, vice-présidente RH

Des doctorants : Mme Agathe Roby-Sapin, MM. Étienne Février, Laurent Laffont

Caractéristiques de l'échantillon d'universités visitées

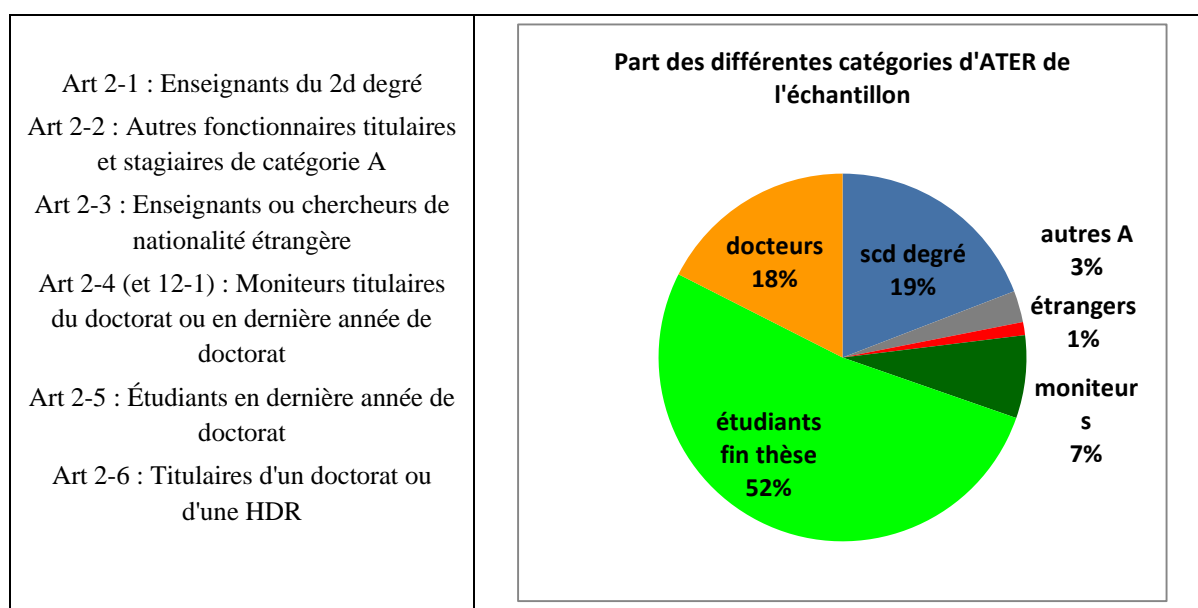
Huit universités ont été choisies à partir de critères permettant de prendre en compte une diversité de situations concernant les implantations sur le territoire, les effectifs étudiants, les dominantes disciplinaires, les dates de passage aux RCE, le nombre de contrats doctoraux et de contrats d'ATER.

Ces universités représentent un sixième de la population des ATER et reflètent leur diversité.

Universités	Dominante disciplinaire	Année d'accession aux RCE	Nombre d'étudiants (1)	Nombre de contrats doctoraux (2)	Nombre d'ATER (2)
Lorraine	Pluri Santé	2012 (3)	51 720	294	171
Paris 4	Tertiaire LSH	2011	20 905	205	132
Paris 6	Sc et Médic	2009	31 372	874	78
Paris 12	Pluri Santé	2010	26 726	95	138
Limoges	Pluri Santé	2009	13 996	65	57
Nice	Pluri Santé	2010	25 821	174	108
Rouen	Pluri Santé	2011	24 145	90	83
Toulouse 2	Tertiaire LSH	2011	22 259	87	100

(1) année 2011- 2012; (2) année 2012-2013; (3) date de fusion des universités lorraines

Pour le choix des universités visitées, ont été pris en compte également, l'origine des ATER au regard des articles 2 et 12-1 du décret du 7 mai 1988.

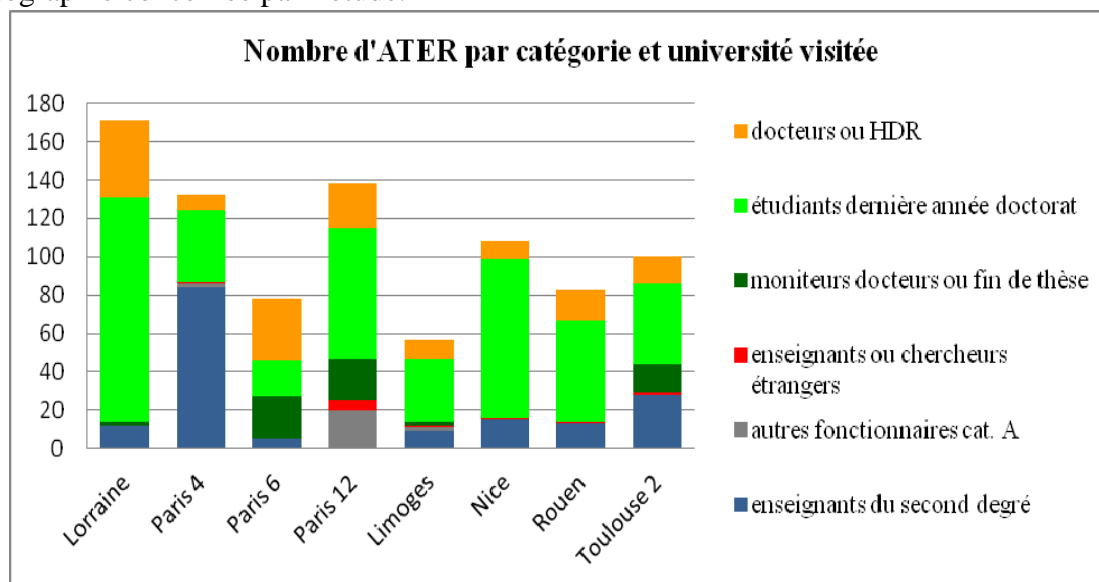


Nombre d'ATER par catégorie (article du décret) et par université							
catégories d'ATER	Art 2-1	Art 2-2	Art 2-3	Art 2-4	Art 2-5	Art 2-6	Total
Universités	enseignants du second degré	autres fonctionnaires cat. A	enseignants ou chercheurs étrangers	moniteurs docteurs ou fin de thèse	étudiants dernière année doctorat	docteurs ou HDR	
Lorraine	12			2	117	40	171
Paris 4	84	2	1		37	8	132
Paris 6	5			22	19	32	78
Paris 12		20	5	22	68	23	138
Limoges	9	2	1	2	33	10	57
Nice	15		1		83	9	108
Rouen	13		1		53	16	83
Toulouse 2	28		1	15	42	14	100
Total	166	24	10	63	452	152	867

Les données du tableau ci-dessus, en nombre de contrats, ont été fournies par la DGRH, les universités ayant fourni à la mission les données relatives aux ETPT ainsi qu'à la masse salariale.

L'échantillon représente 16 % (867 / 5 323) du nombre d'ATER recensés dans les établissements d'enseignement supérieurs pour l'année 2012-2013.

La représentation du nombre d'ATER par université et par catégorie permet de dresser la cartographie concernée par l'étude.



Étude comparative internationale

Dispositifs contractuels sous financement public (total ou partiel) offerts aux doctorants et aux docteurs sur deux années universitaires (2011-2012 et 2012-2013)

Un questionnaire établi par la mission IGAENR a été adressé par la DREIC (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) aux ambassades à Paris afin de recenser l'existence d'un financement totalement ou partiellement public pour les deux catégories de bénéficiaires analysées dans le rapport soit les doctorants et les docteurs et d'en connaître les caractéristiques et le nombre de contrats concerné.

Cinq pays (Suisse, Brésil, Espagne, Grande-Bretagne, Pologne,) représentatifs de zones géographiques et culturelles d'appartenance et de tailles diversifiées, ont répondu.

La Suisse est la seule, parmi les pays répondants, à ne pas disposer d'instruments de financement public pour les doctorants.

Nombre d'entre eux poursuivent leur cursus en étant directement employés comme **assistants** au sein des universités et « hautes écoles » qui, à l'exception des deux écoles polytechniques fédérales, dépendent de la législation cantonale.

Les activités d'enseignement et les contributions plus générales à la vie du laboratoire de recherche sont intégrées dans les tâches des doctorants et des docteurs.

Au Brésil, des bourses sont attribuées à des doctorants et à des docteurs sous la responsabilité d'agences fédérales (CAPES : coordination de perfectionnement du personnel de l'enseignement supérieur et CNPq : conseil national pour le développement technologique et scientifique) ou relevant des États fédérés (FAPERJ : fondation de soutien à la recherche de l'État de Rio de Janeiro ou FAPESP : fondation de soutien à la recherche de l'État de Sao Paulo).

Au niveau fédéral, le programme « sciences sans frontières » cherche à promouvoir la consolidation, l'expansion et l'internationalisation de la science et de la technologie, de l'innovation et de la compétitivité brésiliennes, au moyen d'échanges universitaires à l'échelle internationale. Il s'adresse à des candidats au doctorat et à des docteurs.

Cette initiative est le fruit de l'effort conjoint du ministère de la science, de la technologie et de l'innovation (MCTI) et du ministère de l'éducation (MEC) du Brésil, ainsi que de leurs institutions de soutien respectives – la CAPES et le CNPq et des secrétariats à l'enseignement supérieur et à l'enseignement technologique du MEC.

C'est aussi à l'échelle fédérale que les agences CAPES et CNPq encouragent le développement de projets institutionnels au moyen **d'un programme national de soutien, PRODOC** (*Programa de apoio a projetos institucionais com a participação de recém-*

doutores), destiné à l'insertion de jeunes docteurs. Des appels à projets sont publiés chaque année sur les sites des dites agences et des établissements partenaires.

Au plan quantitatif : en 2011, il y avait 71 890 doctorants au Brésil, 24 790 bourses de doctorat et 3 393 bourses postdoctorales.

En 2012, le nombre de doctorants a augmenté pour atteindre 79 478, avec 27 589 bourses de doctorat et 3 663 bourses postdoctorales.

Selon une étude effectuée par le CNPq en juin 2013 ; on compte au Brésil 171 063 docteurs dont 106 558 (62,2 %) enseignants chercheurs.

En Espagne, les deux catégories de bénéficiaires, doctorants et docteurs, sont susceptibles de bénéficier de bourses à financement public.

Les candidats à une bourse doctorale sont des étudiants ayant terminé leur second cycle d'études dans les quatre dernières années (sauf exceptions comme l'éducation d'un jeune enfant, un handicap ou des études particulières répertoriées) et donc en situation d'intégrer une formation doctorale.

Les aides à l'intention des candidats au doctorat sont affectées aux centres de recherche universitaires qui accueillent les étudiants. Ainsi, le cadre réglementaire de sélection des bénéficiaires est fixé au niveau national et, après la confirmation de l'octroi des aides, leur mise en œuvre est prise en charge par les centres de recherche des établissements.

Il y a pour les doctorants un seul contrat de travail appelé « contrat pré-doctoral pour la formation des chercheurs ». Il comporte les couvertures sociales et de chômage.

Il est axé sur la recherche et prévoit un maximum de soixante heures d'enseignement annuelles. **Sa durée maximale est de quatre ans**, sauf pour les étudiants handicapés.

Le renouvellement est annuel, à la suite d'un examen par la commission académique de chaque programme doctoral.

Les docteurs ont aussi la possibilité d'obtenir une bourse post-doctorale mais pas dans les termes du contrat signé par les doctorants. Tout type de contrat peut être utilisé en ce qui les concerne dès lors que ses dispositions respecteront l'appel à projet public. En règle générale, il sera à temps plein et aura une durée de trois ans.

Les objectifs de ces contrats sont d'offrir une formation postdoctorale, de faciliter le lancement de la carrière scientifique des jeunes chercheurs et la mobilité de ceux-ci vers des centres de recherche, afin de rajeunir les cadres.

Le programme destiné aux jeunes docteurs « Juan de la Cierva » va être réformé et transformé en deux sous-programmes, successifs dans le temps : l'un sera une formation post-doctorale de deux ans et le second un dispositif d'insertion des jeunes docteurs de deux ans supplémentaires. Même s'ils n'ont pas exactement le même objet, les deux types de contrats

reposeront sur des conditions similaires d'allocations de bourses, de couverture sociale et de chômage.

Au plan quantitatif : en 2011, le secrétariat d'État chargé de la recherche a distribué 1 000 bourses pour des doctorants et en 2012, 1 020. Mais ces chiffres sont incomplets car le ministère de l'éducation et les autorités locales autonomes en financent également, sans davantage de précisions.

Issues du même secrétariat d'État, ont été accordées 350 bourses postdoctorales en 2011 et 225 en 2012. Le ministère de l'éducation et les autorités locales autonomes y contribuent aussi.

En Grande-Bretagne, il existe des financements publics à l'intention des doctorants et des docteurs.

Les Conseils britanniques de la recherche (*UK Research Councils RCUK*) ont les plus importants fonds publics destinés aux doctorants. Ces financements sont distribués dans chacune des quatre nations de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, dans le cadre fixé par les conseils chargés du financement de l'enseignement supérieur (*Higher Education Funding Councils*).

Ils financent, grâce à leurs bourses, 40 % des étudiants doctorants domiciliés en Grande-Bretagne et 20 % de l'ensemble des doctorants établis temporairement dans ce pays.

Il existe d'autres sources de financements publics relevant de plusieurs ministères du gouvernement britannique.

La sélection des candidats à une bourse doctorale est assurée directement par les universités. Chaque université passe un accord d'attribution d'une bourse avec chaque étudiant, en conformité avec le code britannique de l'Agence d'assurance qualité pour l'enseignement supérieur (*UK quality assurance Agency code for higher education (part 11 research degrees)*) dont l'indicateur qualité numéro sept précise que les acteurs de l'enseignement supérieur définissent et font connaître précisément les obligations et les droits des étudiants commençant un cycle de recherche. Les Conseils de la recherche (*Research councils*) demandent aux universités, dans leurs pratiques, d'être en conformité avec le code qualité.

Les étudiants doctorants ont une bourse plutôt qu'un contrat de travail.

Ils ne sont pas contraints d'enseigner mais peuvent assurer des enseignements ou des travaux dirigés si c'est compatible avec leurs travaux de recherche et en accord avec leur superviseur. Le temps global consacré à ces activités, de la préparation à la réalisation et à la notation, est censé ne pas excéder six heures hebdomadaires.

Les étudiants sont payés et formés aux missions ainsi confiées.

L'organisation détaillée des activités du doctorant, dans le cadre des droits et obligations fixés, est laissée à l'appréciation des autorités universitaires locales.

Depuis 2002, les universités britanniques ont progressivement incorporé un programme de développement professionnel sous la forme de compétences transférables qui sont évaluées à environ deux semaines par an.

Une récente évolution au Royaume uni est l’allongement du doctorat de trois à quatre ans.

Les conseils de la recherche favorisent davantage les centres qui recrutent des doctorants sur des profils et des sujets de thèse plus spécialisés. Ils développent des attentes en termes d’acquisition de compétences et d’employabilité.

Déjà, les doctorants ingénieurs passaient 75 % de leur temps dans des entreprises.

C’est l’université qui rémunère l’étudiant doctorant en respectant le minimum national (*national minimum stipend*) de 13,726 livres l’heure, pour l’année universitaire 2013-2014. L’université examine en fin de première année de doctorat l’état d’avancement des travaux et donne son accord à la poursuite de ceux-ci.

Les doctorants, en tant qu’étudiants, sont exonérés de tous les impôts. Au bout des six premiers mois, ils ont le droit de faire appel au service national de santé, sans cotiser. Mais ils paient les prescriptions médicales, sauf en Écosse.

Ils ne bénéficient pas d’allocations sociales sauf s’ils cotisent pour la retraite.

Les universités sont garantes de la performance des doctorants et sont, en retour, inspectées par l’Agence de l’assurance qualité (*quality assurance agency*) qui s’assure du respect des standards académiques.

Les conseils de la recherche contrôlent régulièrement le pourcentage des thèses financées qui sont soutenues au-delà de quatre, cinq ou six ans.

Quant aux docteurs, il s’agit ici de chercheurs titulaires d’un doctorat et employés par des universités, sur des financements de recherche.

Rien ne distingue en droit du travail britannique leurs contrats de ceux d’autres salariés, hormis le fait que la majorité (69 % en 2011-2012) sont à durée déterminée.

Ces contrats sont accordés dans le cadre de projets de recherche pilotés par des chercheurs seniors.

Durant cette période, le post-doctorant aura l’occasion de développer des compétences professionnelles. Ces postes ne sont pas explicitement destinés à former à l’enseignement académique bien qu’un tiers d’entre eux deviendra universitaire. D’autres partiront dans l’économie privée. Quelques-uns auront des contrats de recherche renouvelables. Une proportion de 10 % obtiendra une bourse personnelle (*personal fellowship*) pour s’engager dans la carrière universitaire.

Les conseils de recherche sont en train de moderniser et d’harmoniser leurs dispositifs de soutien aux doctorants alors que ceux relatifs aux docteurs ne vont pas beaucoup évoluer.

Le changement principal a été de publier deux réglementations de référence : l'une portant sur les exigences en matière de formation doctorale (*statement of expectations for doctoral training*) et l'autre sur une présentation unifiée des formations post doctorales (*RCUK common terminology for postgraduate training*).

Au plan quantitatif : les RCUK financent approximativement 5 700 nouveaux **doctorants** chaque année et les autres départements ministériels environ 665 (chiffres 2010-2011).

2 500 bourses supplémentaires sont financées par diverses institutions dont nombre d'entre elles bénéficient de fonds publics dans des proportions variables.

Les RCUK et les départements ministériels financent ensemble environ 6 365 nouveaux départs de thèses.

Dès lors que la durée moyenne de réalisation d'une thèse est, en Grande-Bretagne, de 3,5 ans, on peut évaluer qu'un stock de 22 225 doctorants bénéficie chaque année de financements publics.

70 à 80 % des doctorants en Grande-Bretagne font leur thèse dans la durée de cinq ans.

De 10 000 à 11 000 **jeunes docteurs** financés par les RCUK sont en poste d'une année sur l'autre. Environ 41 000 nouveaux docteurs sont employés dans des universités britanniques en 2011.

On peut estimer, sans données très précises, que 30 % des docteurs ayant bénéficié d'un contrat doctoral sur fonds publics entrent dans la carrière universitaire.

En Pologne, les candidats sont choisis par les établissements. On y trouve trois catégories de bourses : d'excellence académique, sur critères sociaux ou de fin de thèse si celle-ci est très avancée. D'une manière générale, les doctorants bénéficiaires d'une bourse sont obligés, par contrat, de travailler une partie de leur temps pour l'université.

Un contrat de travail est signé pour un an renouvelable trois fois (durée des études doctorales fixée à quatre ans) sur une base minimale fixée par le ministère à hauteur de 1 131 zlotys soit environ 280 € par mois.

Le renouvellement est obtenu, chaque année, à la suite de la présentation d'un rapport d'activité scientifique validé par le directeur de la thèse et le directeur du département concerné ou de l'école doctorale.

La charge de travail est d'un à deux cours pour l'année, de deux à quatre heures de présence hebdomadaire auprès des étudiants et d'une participation à la vie de l'établissement (colloques, publications) ou à des tâches de secrétariat.

Il y a des décisions administratives individuelles issues d'agences d'État ou des établissements portant l'attribution d'une allocation de type bourse souvent accompagnées d'un contrat de travail qui précise la charge annuelle d'enseignement, de

recherche, les permanences pour les étudiants, les tâches de secrétariat, l'animation de la vie universitaire (colloques, publications ...)

Mais il n'existe pas de financements pour de jeunes docteurs se destinant à la carrière académique.

Au plan quantitatif : environ 20 % des doctorants obtiennent une bourse, soit de recherche, soit une bourse sociale. En 2011 cela représente le chiffre de 7 426 et en 2012 de 8 143 doctorants.

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

NOR : *RESP8800524D*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, du ministre de l'éducation nationale, du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et du Plan, et du ministre délégué auprès du ministre de l'éducation nationale, chargé de la recherche et de l'enseignement supérieur,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive des fonctions, notamment son titre II ;

Vu le décret n° 85-1082 du 11 octobre 1985 relatif au recrutement d'allocataires d'enseignement supérieur dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 88-146 du 15 février 1988 relatif aux commissions de spécialistes de l'enseignement supérieur ;

Vu le décret n° 88-653 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'allocataires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel en date du 18 avril 1988,

Décète :

Article 1^{er}

Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent faire appel à des attachés temporaires d'enseignement et de recherche recrutés par contrat à durée déterminée.

Article 2

Modifié par décret n° 94-855 du 29 septembre 1994 - art. 1^{er}

Peuvent faire acte de candidature :

1° Les fonctionnaires titulaires et stagiaires de catégorie A de l'État, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;

2° Les allocataires d'enseignement et de recherche ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;

3° Les enseignants ou chercheurs 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, titulaires d'un doctorat ;

4° Les moniteurs recrutés dans le cadre du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur ;

5° Les étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat ; en ce cas, le directeur de thèse doit attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an ;

6° Les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

Article 2-1

Modifié par décret n° 2008-890 du 2 septembre 2008 - art. 4

Les titres et diplômes étrangers peuvent, pour l'application de l'article 2 ci-dessus, être admis en dispense du doctorat par le conseil scientifique de l'établissement ou l'organe en tenant lieu. La dispense n'est accordée que pour l'année et le recrutement au titre desquels la candidature est présentée.

Article 3

Modifié par décret n° 2008-890 du 2 septembre 2008 - art. 4

Le président ou le directeur de l'établissement recrute les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, après avis du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu.

Dans les instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation, ces personnels sont recrutés sur proposition du directeur, après avis du conseil scientifique et du conseil de la composante.

Article 4 (abrogé)

Modifié par décret n° 2001-126 du 6 février 2001 - art. 4

Abrogé par décret n° 2008-890 du 2 septembre 2008 - art. 4

Article 5

Pour les agents engagés en application du 1° de l'article 2 ci-dessus, la durée du contrat est au maximum de trois ans. Le contrat peut toutefois être renouvelé une fois pour une durée d'un an lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient. La durée des fonctions de ces attachés temporaires d'enseignement et de recherche ne peut en aucun cas excéder quatre ans.

Article 6

Modifié par décret n° 89-795 du 30 octobre 1989 - art. 2

Pour les agents engagés en application du 2° ou du 4° de l'article 2 ci-dessus, la durée du contrat est au maximum d'un an. Le contrat peut toutefois être renouvelé une fois, pour une durée d'un an, lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient et à la condition qu'il soit âgé de moins de trente-trois ans au 1^{er} octobre de l'année universitaire du renouvellement, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives au recul des limites d'âge pour l'accès aux emplois publics. La durée de fonctions de ces attachés temporaires d'enseignement et de recherche ne peut en aucun cas excéder deux ans.

Article 7

Pour les agents engagés en application du 3° de l'article 2 ci-dessus, la durée du contrat est au maximum de trois ans. Le contrat peut toutefois être renouvelé une fois pour une durée d'un an. La durée des fonctions de ces attachés temporaires d'enseignement et de recherche ne peut en aucun cas excéder quatre ans.

Article 7-1

Modifié par décret n° 94-855 du 29 septembre 1994 - art. 3

Pour les agents engagés en application du 5° ou du 6° de l'article 2 ci-dessus, la durée du contrat est au maximum d'un an, renouvelable une fois pour une durée d'un an.

L'application des dispositions du présent article ne peut permettre à d'anciens attachés temporaires d'enseignement et de recherche d'exercer leurs fonctions pour plus de deux années au total.

Article 8

Modifié par décret n° 2001-126 du 6 février 2001 - art. 4

Au terme de leur première année de fonctions, il peut être mis fin au contrat par le chef d'établissement sur proposition, le cas échéant, du directeur de l'institut ou de l'école mentionné au dernier alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Article 9

Les fonctionnaires dont la candidature a été retenue sont placés en position de détachement en application de l'article 14 (4°) du décret du 16 septembre 1985 susvisé.

Article 10

Modifié par décret n° 89-795 du 30 octobre 1989 - art. 3

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 assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement qu'ils assurent ne peut être inférieur à soixante-quatre heures de cours, quatre-vingt-seize heures de travaux dirigés ou cent quarante-quatre heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Les conditions de rémunération des attachés temporaires d'enseignement et de recherche exerçant à temps partiel sont fixées par l'arrêté prévu à l'article 11 ci-dessous.

Article 11

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.

Article 12

Par dérogation aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, les allocataires d'enseignement supérieur en fonction à la date de publication du présent décret, peuvent, à l'expiration de leurs fonctions, lorsque leurs travaux de recherches le justifient, être recrutés en qualité d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche pour une période maximum d'un an, non renouvelable.

Article 12-1

Modifié par décret n° 2005-1630 du 22 décembre 2005 - art. 1^{er}

Par dérogation au 4° de l'article 2 ci-dessus, les moniteurs n'ayant pas achevé leur doctorat peuvent être autorisés à titre exceptionnel par le président de l'université ou le directeur de l'établissement concerné à présenter leur candidature sur proposition de leur directeur de thèse qui doit attester que leur thèse peut être soutenue dans un délai d'un an. Pour les agents engagés en application du présent article, la durée du contrat est celle prévue à l'article 6 du présent décret.

Article 12-2 (abrogé)

Créé par décret n° 89-795 du 30 octobre 1989 - art. 4

Abrogé par décret n° 93-960 du 21 juillet 1993 - art. 3 (V)

Article 13

Le ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'éducation nationale, le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et du Plan, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'éducation nationale, chargé de la recherche et de l'enseignement supérieur, sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française et prendra effet au 1^{er} octobre 1988.

Jacques CHIRAC

Par le Premier ministre :

Le ministre délégué auprès du ministre de l'éducation nationale, chargé de la recherche et de l'enseignement supérieur,

Jacques VALADE

Le ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation,
Édouard BALLADUR

Le ministre de l'éducation nationale,
René MONORY

Le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et du Plan,
Hervé DE CHARETTE

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget,
Alain JUPPÉ

Les modifications successives du décret n° 88-654 du 7 mai 1988

Les aménagements successifs du statut ont étendu les possibilités de recrutement à de nouvelles catégories de non titulaires en même temps qu'ils ont permis de préciser les conditions de gestion de cette catégorie de non titulaires. Ces adaptations ont permis au statut de répondre aux besoins des établissements.

- La première modification-après un an d'application- est celle mise en œuvre par le décret n° 89-795 du 30 octobre 1989 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce décret ajoute aux catégories pouvant candidater aux fonctions d'ATER « es moniteurs recrutés dans le cadre du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur » et les fonctionnaires stagiaires des corps classés dans la catégorie A. De plus, le décret crée les ATER à temps partiel mais avec un service qui ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 140 heures de travaux pratiques. Il ouvre à titre exceptionnel et sur autorisation du recteur, la possibilité de candidater à des moniteurs n'ayant pas achevé leur doctorat sur attestation du directeur de thèse de l'achèvement de celle-ci dans un délai d'un an. À titre transitoire, pour quatre ans, pouvaient être recrutés sur un contrat d'un an, renouvelable une fois, pour la même durée des étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat mais dont la thèse sera soutenue dans un délai d'un an, des titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter dans l'année de leur recrutement à un concours de l'enseignement supérieur.
- La seconde modification résulte du décret n° 93-960 du 21 juillet 1993 relatif au recrutement d'ATER dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Elle concerne le montant brut mensuel de l'indemnité attribuée aux moniteurs régis par le décret du 30 octobre 1989 ainsi que le montant brut de l'allocation prévue, en sus de l'allocation de moniteur.
- La troisième modification relève du décret n° 94-855 du 29 septembre 1994 relatif au recrutement d'ATER dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Elle concerne les enseignants ou chercheurs 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, titulaires d'un doctorat ainsi que les titres et diplômes étrangers admis en dispense du doctorat par la commission de spécialistes compétente.
- La quatrième modification résulte du décret n° 2001-126 du 6 février 2001 portant déconcentration de certaines décisions de recrutement et de gestion de certains personnels non titulaires de l'enseignement supérieur. Le recrutement des lecteurs, maîtres et répétiteurs de langues étrangères, allocataires de recherche et ATER

relèvent désormais des présidents d'universités et des directeurs d'établissement d'enseignement supérieur.

- La cinquième modification résulte du décret n° 2005-1630 du 22 décembre 2005 portant transfert de compétences en matière de recrutement et de gestion de certains personnels non titulaires de l'enseignement supérieur. La compétence du recteur est transférée au président de l'université ou au directeur de l'établissement concerné pour les dérogations concernant les moniteurs n'ayant pas achevé leur doctorat et souhaitant être candidats au recrutement d'ATER.
- La dernière modification en date est celle apportée par le décret n° 2008-890 du 2 septembre 2008 relatif aux modalités de recrutement de certains personnels enseignants non titulaires des établissements d'enseignement supérieur. Le décret reprend les modifications d'appellation (comité de sélection à la place de commission de spécialistes.) et les nouvelles compétences des présidents d'universités résultant du vote de la loi du 10 août 2007, dite loi LRU. L'article 19 de la loi prévoit la possibilité, pour le président de l'université de recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels, pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L 952-6, des fonctions d'enseignement, ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 612-7

Vu le code de la recherche, notamment son article L. 412-2

Vu la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

Vu le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007 pris en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation et fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 8 avril 2009

Décète :

Article 1

Afin d'encourager la formation à la recherche et par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du doctorat et de faciliter leur orientation tant vers les activités de recherche que vers d'autres activités de l'économie, de l'enseignement et de la culture, les établissements publics mentionnés à l'article 2 du présent décret peuvent, en application des dispositions de l'article L. 412-2 du code de la recherche, recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un contrat dénommé « contrat doctoral ».

Le recrutement et l'exercice des fonctions du doctorant contractuel s'effectuent dans les conditions prévues par le présent décret.

Article 2

Les doctorants contractuels sont recrutés par les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur, les établissements publics scientifiques et technologiques et les autres établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

Article 3

Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant contractuel par contrat d'une durée de trois ans, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée.

Le contrat doctoral est écrit, il précise sa date d'effet qui doit intervenir au plus tard six mois après la première inscription en doctorat, sauf dérogation du conseil scientifique de l'établissement employeur, son échéance et l'objet du service confié au doctorant contractuel. Le cas échéant, est précisée la nature des activités autres que

les activités de recherche liées à la préparation du doctorat que le doctorant contractuel accepte d'exercer. La liste de ces activités peut être modifiée chaque année par avenant.

Le contrat peut comporter une période d'essai d'une durée de deux mois. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat de doctorant contractuel au terme de la première ou de la deuxième année du contrat, dans les conditions et avec les indemnités prévues aux titres XI et XII du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 4

La durée annuelle de travail effectif des doctorants contractuels est fixée par le décret du 25 août 2000 susvisé.

Article 5

Conformément aux stipulations du contrat doctoral prévues au deuxième alinéa de l'article 3, le président ou le directeur de l'établissement arrête le service du doctorant contractuel chaque année sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche concernée et avis du doctorant contractuel.

Le service du doctorant contractuel peut être exclusivement consacré aux activités de recherche liées à la préparation du doctorat ou inclure, outre ces activités de recherche, un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail effectif fixée par le décret du 25 août 2000 susvisé et consacré aux activités suivantes :

- enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, défini à l'article 7 du décret du 6 juin 1984 susvisé ;
- diffusion de l'information scientifique et technique ;
- valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique ;
- missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

Aucune heure ni aucun service complémentaire lié à l'une de ces activités ne peut lui être confié.

Lorsque les doctorants contractuels assurent un service d'enseignement, ils sont soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leurs enseignements. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées au présent article.

Les activités autres que celles consacrées aux travaux de recherche accomplis en vue de la préparation du doctorat peuvent être effectuées dans un établissement différent de celui qui emploie le doctorant contractuel. Cette modalité est subordonnée à la conclusion d'une convention entre l'établissement dont relève l'intéressé, le doctorant contractuel et l'établissement d'accueil. Cette convention prévoit la définition des activités confiées au doctorant contractuel, leurs modalités d'exécution et d'évaluation, ainsi que la contribution versée par l'établissement d'accueil au profit de l'établissement qui emploie l'intéressé.

Article 6

L'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs d'encadrement et des formations utiles à l'accomplissement de l'ensemble des missions qui lui sont confiées.

Ces dispositifs de formation sont inscrits dans le plan de formation de l'établissement employeur.

Article 7

Ce contrat peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient. Cette prolongation est prononcée par le président ou le directeur de l'établissement au vu de la demande motivée présentée par l'intéressé, sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée.

Article 8

Si, durant l'exécution du contrat, le doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail, la durée du contrat peut être prorogée par avenant si l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial. La durée de cette prorogation est au plus égale à la durée du congé obtenu dans la limite de douze mois.

Article 9

Sous réserve des dispositions des articles 7 et 8 du présent décret, la durée totale des fonctions exercées en qualité de doctorant contractuel ne peut excéder quatre ans dans un ou plusieurs des établissements mentionnés à l'article 2 du présent décret.

Article 10

Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception des articles 1er, 1-2, 1-3, 1-4, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 22, 28, 28-1, 29, 45 et des titres VIII bis, IX, IX bis et IX ter, sont applicables aux personnels régis par le présent décret.

Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte, en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement.

Article 11

Pour l'ouverture des droits à congés, l'ancienneté des doctorants contractuels est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu.

Article 12

La rémunération minimale des services mentionnés à l'article 5 est fixée par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et du budget.

Article 13

Au deuxième alinéa de l'article 8 du décret du 26 décembre 2007 susvisé, après les mots : « bénéficie de l'allocation de recherche » sont ajoutés les mots : « ou l'exercice des fonctions de doctorant contractuel dans les conditions fixées par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche ».

Article 14

Sont abrogés :

- le décret n° 85-402 du 3 avril 1985 modifié relatif aux allocations de recherche ;
- le décret n° 89-794 du 30 octobre 1989 modifié relatif au monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur.

Toutefois, les allocataires de recherche et les moniteurs de l'enseignement supérieur qui sont en fonction à la date de publication du présent décret demeurent régis par les stipulations du ou des contrat (s) qu'ils ont souscrit (s) conformément aux dispositions du décret du 3 avril 1985 et du décret du 30 octobre 1989 susmentionnés et rémunérés conformément aux dispositions des arrêtés pris sur leur fondement pour la durée de leur engagement restant à courir.

Article 15

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 avril 2009.

François Fillon

Par le Premier ministre :

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,
Valérie Pécresse

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,
Éric Woerth

Le secrétaire d'État chargé de la fonction publique,
André Santini

L'application ALTAÏR

L'application ALTAÏR (gestion des attachés temporaires d'enseignement et de recherche), développée par la DGRH, s'intègre dans le portail GALAXIE qui offre lui-même divers services dédiés aux opérations relatives à la qualification, au recrutement et à l'avancement de grade des enseignants-chercheurs. Cette application est destinée aux établissements et aux candidats :

- pour les établissements, elle a été conçue comme un outil d'aide à la gestion de l'ensemble des opérations du processus de recrutement des ATER, depuis la conception des appels à candidatures jusqu'à la confection des contrats de travail, en passant notamment par la publication des postes, le suivi des candidatures, le classement des candidats ou enfin par la phase des propositions de fonctions faites aux candidats ;
- pour les intéressés, elle permet de consulter, au plan national, tous les postes sur un site unique dès lors que les établissements d'enseignement supérieur utilisent cette application pour leur publication. C'est le cas de la plupart des universités de province dans l'échantillon retenu par la mission, les universités Paris 4 et Paris 6 ne l'utilisant pas. Cette possibilité offerte à partir de la campagne 2012 facilite l'accès à l'information en même temps que le dépôt des candidatures.

L'application informatique ALTAÏR gagnerait à faire l'objet d'un développement au sein des établissements

L'application ALTAÏR permet aux candidats de numériser leur dossier, mais il existe des disparités de formalisme et de procédure entre établissements, qui sont sources de lourdeur et exigent beaucoup d'attention pour la constitution de leur dossier.

La plupart des universités a souligné l'avantage de disposer d'un site prévu pour la publication, en revanche, au sein de l'établissement, le traitement des informations et le suivi des dossiers ne sont ni suffisamment automatisés ni dématérialisés. Les candidatures sont centralisées à la direction des ressources humaines de l'université qui en examine la recevabilité. Leur ventilation vers les composantes afin de les mettre à disposition des commissions de sélection n'est pas prévue par l'application. Les établissements appellent de leurs vœux une procédure permettant de déposer les candidatures sur un serveur partagé auquel les composantes auraient directement accès sans qu'il soit besoin de leur transmettre les dossiers en format papier ou numérisé. Le plus souvent jusqu'à présent, les services de la DRH impriment les dossiers qui sont ensuite transportés dans les composantes. A l'université de Lorraine, il faut traiter 5 000 dossiers en moins de trois mois, les problèmes matériels à résoudre sont multiples²⁵. Ceci demande un développement supplémentaire qui n'existe pas

²⁵ Ainsi par exemple, les dossiers sont transmis dans les composantes concernées sans examen préalable. La recevabilité n'est examinée que dans un second temps et ne concerne que les dossiers présélectionnés. Cette solution a permis de ne pas engorger le processus de recrutement.

aujourd'hui. Le délai annoncé pour implémenter cette brique applicative au sein des établissements est de l'ordre de deux années.

La généralisation de l'application ALTAÏR renforcerait la transparence du processus de recrutement

Les composantes font un premier tri à l'aide de commissions (ou sections) ad hoc, puis établissent un classement pour lequel, selon le cas, elles entendent ou non les candidats. Ce classement est ensuite soumis au conseil restreint de la composante puis au conseil scientifique restreint avant décision du président d'université.

Commence ensuite une nouvelle opération avec la gestion des désistements. Ces postes très demandés sont refusés par nombre de candidats qui renoncent à l'affectation à mesure qu'ils sont appelés par rang de classement sur la liste établie par les commissions au profit d'autres propositions.

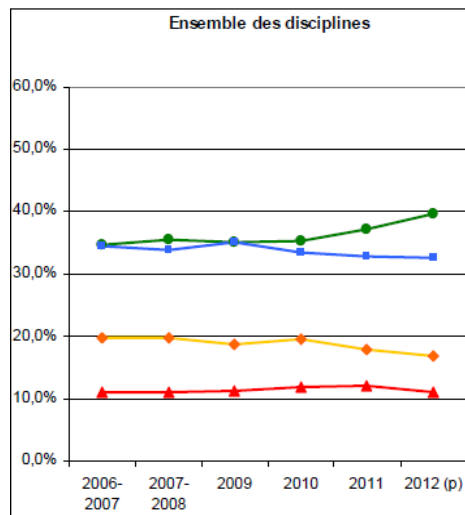
Au final, devant l'afflux de candidatures et les délais de traitement impartis d'une part, le constat récurrent d'un mauvais rendement de l'opération de sélection d'autre part, les composantes hésitent à appliquer les règles d'un véritable concours de recrutement. La mission fait le constat que le repérage en amont d'un candidat connu, permettant de traiter une situation bien maîtrisée et garantissant que le poste soit pourvu est souvent déterminant dans le choix qui sera fait par la commission de sélection.

La généralisation de l'utilisation de l'application ALTAÏR faciliterait la connaissance des postes par les candidats, et constituerait de ce point de vue une avancée certaine. Mais, d'une part, elle n'est pas utilisée par tous les établissements ou ces derniers ne l'utilisent que partiellement, et, d'autre part, l'application ne couvre pas l'ensemble des procédures de recrutement.

⇒ En matière de publication des postes offerts, il serait souhaitable que l'ensemble des universités utilisent l'application informatique proposée dans le portail GALAXIE, de façon à faciliter l'accès à l'information pour les candidats.
⇒ L'application pourrait elle-même tendre vers une standardisation des procédures de recrutement de façon à sécuriser l'opération de recrutement tout en améliorant la transparence du dispositif en application de la loi du 12 mars 2012²⁶.
⇒ Au niveau des services de ressources humaines, la gestion de la campagne gagnerait en fluidité si l'application permettait de partager la consultation des données par accès à distance plutôt que par transfert des fichiers en format numérique ou papier.

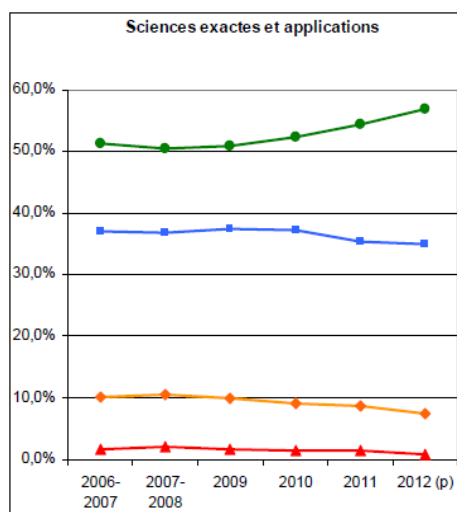
²⁶ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. La circulaire du 22 juillet 2013 du ministère de la réforme de l'État de la décentralisation et de la fonction publique rappelle l'exigence de transparence et les règles de publication, notamment en matière de délai, qu'il convient de respecter pour être en conformité avec les exigences de légalité de recrutement d'un agent contractuel.

Évolution de la part des thèses soutenues par intervalle de durée et groupe disciplinaire

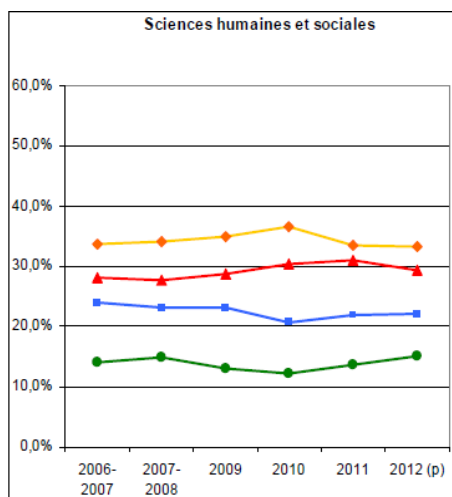


Entre 2007 et 2010, les durées de préparation d'une thèse, toutes disciplines confondues, paraissaient assez stables.

Depuis 2010, une tendance à la réduction de cette durée semble s'amorcer, résultant à la fois d'une diminution de la part des thèses dont la préparation est la plus longue et d'une augmentation des thèses dont la préparation est plus courte.



En sciences exactes et applications, la réduction de la durée des thèses démarre plutôt en 2009 et est assez linéaire.



En sciences humaines et sociales, la réduction des durées est beaucoup moins marquée et ne démarre réellement qu'en 2010.

Source ; MESR DGESIP/DGRI-SIES enquête sur les écoles doctorales, données provisoires pour 2012

L'exclusion du bénéfice de la loi de dé précarisation vaut pour les ATER doctorants et les doctorants contractuels mais pas pour les ATER docteurs

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012²⁷ entérine un protocole d'accord signé par les syndicats le 31 mars 2011 instituant un dispositif de « CDIisation ²⁸» de plein droit pour les agents en contrat à durée déterminée à la date de publication de la loi. Elle exclut explicitement dans son article 8 la transformation de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminé pour « les agents recrutés par contrat dans le cadre d'une formation doctorale ».

Cette exclusion concerne les ATER doctorants, comme les bénéficiaires des contrats doctoraux. Elle leur permet de bénéficier d'un CDD renouvelable, sans qu'il existe une échéance au terme de laquelle le CDD se transforme en CDI, et ceci tant que les intéressés sont en formation doctorale. Cette disposition est bien naturelle, dans la mesure où ce sont des agents recrutés pour une durée déterminée afin de suivre une formation par la recherche et à la recherche afin d'achever leur doctorat tout en acquérant une expérience professionnelle.

En revanche, la loi de dé précarisation s'applique aux docteurs dont le renouvellement de CDD ne peut excéder six années.

Dans un souci de clarification, la DGRH a publié (BO n° 35 du 26 septembre 2013) une annexe sur « le champ d'application de la loi du 12 mars 2012 à l'égard des personnels d'enseignement et de recherche non titulaires » Elle confirme que deux catégories d'ATER sont susceptibles d'être concernées :

- les enseignants ou chercheurs 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, titulaires d'un doctorat ;
- les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

Lors de ses visites en universités, la mission a effectivement rencontré le cas d'un ATER dont l'échéance de non renouvellement de son contrat arrivait à un horizon d'une année environ, en raison d'une succession de contrats en post doctorat depuis l'obtention de son diplôme de

²⁷ Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet).

²⁸ Cette loi vise à répondre aux situations de précaires rencontrés par des agents qui n'avaient pas pu bénéficier d'une transformation de leur contrat en CDI dans le cadre des dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 : les agents ne remplissant pas les conditions de nationalité, les agents recrutés pour pourvoir des emplois temporaires enfin, les agents qui n'ont pu voir leur CDD reconduit en CDI en application de la loi du 26 juillet 2005, du fait d'une interruption de leur période d'emploi ou d'un changement significatif de fonctions d'accéder au CDI. L'ancienneté requise est de six années de service pendant les huit dernières années précédant la date de promulgation de la loi (cette ancienneté est réduite à trois ans sur quatre pour les agents âgés de 55 ans).

troisième cycle. Ce cas concerne les docteurs qui après avoir été embauchés en contrats successifs de post doctorant souhaitent acquérir une expérience d'enseignement reconnue en vue d'un recrutement de MCF.

Ainsi, la règle de CDIisation peut dans certains cas s'opposer à une embauche d'ATER, ce type de contrat n'étant pas prévu pour être à durée indéterminée. Une solution consisterait alors à envisager un recrutement de la personne en CDI, ce qui est juridiquement possible depuis la loi LRU, mais que les établissements ne mettent pas en œuvre en raison de la conjugaison des règles de plafond d'emplois et de soutenabilité budgétaire.

Paradoxalement, la loi qui est favorable aux intéressés puisqu'elle prévoit le passage de CDD répétés en CDI au bout de six ans, se retourne contre les intéressés dans la mesure où les établissements ne sont pas en mesure de garantir le financement d'un CDI sur le long terme. L'obligation de CDIiser se traduit par le non renouvellement du CDD.