

PROPOSITION DE STATUT DES « ATER-POST-DOC »

Pour établir cette proposition, nous avons pris en compte, en particulier, les axes de travail évoqués lors de la réunion du CENS du 7 octobre 2008 pour augmenter l'attractivité du statut d'ATER. Il s'agit pour l'essentiel d'améliorer les conditions et la valorisation de l'activité de recherche d'un ATER. Les mesures proposées modifient le calendrier et la procédure de recrutement des ATER.

Préambule : présentation et argumentation des propositions

- **ORIGINE ET PROJET DES CANDIDATS** : Nous ne souhaitons pas exclure les candidats issus de Paris 7, pour ne pas pénaliser les doctorants sortant de nos laboratoires en regard des pratiques constatées dans les autres universités de la région. Néanmoins, nous voulons que les candidats changent clairement d'équipe, pour que leur(s) année(s) d'ATER soi(en)t valorisée(s) comme un post-doctorat. Nous proposons donc que les candidatures s'inscrivent dans un projet « équipe-candidat », monté suivant un canevas et un calendrier imposant aux laboratoires une démarche de recherche des candidats, comme lors d'un recrutement en post-doctorat. Par ailleurs, la sélection des candidats par les laboratoires pour des projets précis devrait augmenter l'insertion des ATER dans ces laboratoires à l'issue de leur contrat.

- **CANDIDATS EN THESE** : Il ne nous semble pas souhaitable d'exiger qu'une date de soutenance soit fixée (ou que la soutenance ait eu lieu) au moment de l'examen des dossiers, car cela exclut les candidats soutenant au dernier trimestre de leur troisième année de thèse. Un engagement à soutenir avant la fin de l'année civile évite le biais du financement de la fin de la thèse par un poste d'ATER. Nous proposons des mesures coercitives, qui nous semblent nécessaires au respect de cet engagement.

- **SERVICE D'ENSEIGNEMENT** : Pour permettre à un ATER d'exercer une recherche fructueuse dans une nouvelle équipe, tout en préparant les concours de recrutement de l'université et du CNRS, il nous semble raisonnable de limiter son enseignement à un demi-service, quelque soit le financement du poste.

- **FINANCEMENT** : D'un point de vue légal, un candidat recruté comme ATER peut choisir entre un poste complet ou un demi-poste. Mais le cumul de rémunération n'est possible que pour un demi-poste d'ATER, alors rétribué à hauteur de 75% du salaire d'un poste complet. Nous envisageons donc deux possibilités de financement :

(i) Si le laboratoire d'accueil veut verser un complément salarial supérieur ou égal à 25% du salaire d'ATER complet, le candidat est recruté sur un demi-poste d'ATER. L'attractivité du poste proposé est ainsi renforcée, notamment vis-à-vis des candidatures internationales. Néanmoins, la rémunération totale de l'ATER ne doit alors pas dépasser 125% du salaire d'un poste complet.

(ii) Dans le cas contraire, le poste complet est financé par l'université.

Le mode de financement de l'ATER ne doit pas intervenir comme critère lors de la sélection des candidats.

- **RECRUTEMENT** : Avec les propositions précédentes, le candidat postulant à un ATER doit :

(i) avoir soutenu sa thèse à la fin de l'année civile en cours

(ii) présenter un vrai projet de recherche dans une équipe d'un laboratoire de Paris 7, différente de celle où il effectue (ou a effectué) sa thèse.

La conception et la sélection des projets « équipe-candidat » doivent suivre un calendrier laissant aux laboratoires le temps d'effectuer des appels d'offre.

Nous proposons le calendrier et la procédure de recrutement suivants :

- L'UFR lance un appel à candidature aux laboratoires au début du mois de janvier. Cet appel comporte une notice expliquant le statut et le recrutement des ATER à l'UFR, ainsi qu'un dossier de candidature demandant des informations ciblées sur le candidat, l'équipe d'accueil et le projet.

- Les dossiers de candidature reviennent à l'UFR à la mi-avril.

- Les GETs sélectionnent les projets « équipe-candidat » début mai, sur la base de leur qualité scientifique et du respect des conditions de candidature.

- Une commission mixte composée de membres du CENS et du CS, représentant les trois grands ensembles thématiques de l'UFR, auditionne et classe les candidats à la fin du mois de juin.

- **RENOUVELLEMENT** : Pour augmenter son attractivité, il nous semble judicieux de pouvoir renouveler, sous conditions, le contrat d'ATER pour une année. Il ne s'agit pas de pérenniser une position précaire, mais de disposer de deux années pour mener à bien des projets de recherche plus ambitieux et publier.

Nous proposons les conditions de renouvellement suivantes :

- Avoir effectivement soutenu sa thèse avant la fin de l'année civile du premier recrutement

- Absence de manquement, dûment constaté et non justifié, en enseignement

- Existence d'une activité de recherche lors de la première année du contrat, attestée par un court rapport et l'avis du responsable de l'équipe de recherche.

La collecte de ces informations peut être assurée par un enseignant-chercheur du CENS, chargé du suivi des ATER. Le renouvellement du contrat peut être discuté dans le cadre du CENS, avant la date d'audition des candidats de l'année en cours. En cas de demande de renouvellement ne satisfaisant manifestement pas les conditions requises, le CENS émet un avis négatif, qu'il soumet à l'approbation du conseil d'UFR.

Proposition de texte :

I. Conditions d'accès

1. Entrer dans le cadre d'un projet « équipe-candidat » (défini au paragraphe III) d'un laboratoire associé à Paris 7.
2. Dans le cas où la thèse n'a pas été soutenue, le candidat et son directeur de thèse s'engagent à ce que la soutenance ait lieu, au plus tard, avant la fin de l'année civile en cours. La candidature doit être accompagnée d'une lettre du directeur de thèse indiquant la composition du jury et attestant de l'envoi du manuscrit aux rapporteurs au plus tard à la fin du mois de septembre de l'année en cours.

II. Mesures pour le respect des conditions d'accès

1. Le renouvellement du contrat d'ATER pour une deuxième année n'est possible que si la thèse a effectivement été soutenue avant la fin de l'année civile du premier recrutement.
2. Les projets « équipe-candidat » déposés par le directeur de thèse d'un ATER n'ayant pas soutenu avant la fin de l'année civile de son recrutement ne seront pas examinés pendant une durée de trois ans, à partir de l'année suivant celle du non respect de cette condition d'accès à la fonction d'ATER. Cette mesure n'est pas rétroactive.

III. Projet « équipe-candidat »

Ces projets de recherche sont proposés par les laboratoires suivant le calendrier défini au paragraphe VII. Suite à un appel à candidatures effectué par le laboratoire, candidats et équipes d'accueil s'entendent sur la constitution d'un projet détaillé. Un dossier de candidature comprenant des informations ciblées sur le candidat, l'équipe d'accueil et le projet doit être déposé à l'UFR. Les thèmes de recherche et les objectifs du projet doivent y être clairement définis.

Dans le cas où le candidat effectue (ou a effectué) sa thèse dans un laboratoire de Paris 7, le projet équipe-candidat doit obligatoirement être établi avec une équipe différente de celle où la thèse est (ou a été) réalisée.

IV. Service d'enseignement

La charge d'enseignement d'un ATER est limitée à un demi-service, quelque soit le mode de financement du poste.

V. Financement

Deux modes de financement sont possibles pour un poste d'ATER :

- Contrat ATER classique à plein temps (100% du salaire payé par l'université)
- Contrat demi-ATER (75% du salaire payé par l'université), complété par le laboratoire d'accueil à l'aide d'un supplément de traitement compris entre 25% et 50% du salaire du contrat à plein temps.

Le mode de financement de l'ATER ne doit pas intervenir comme critère lors de la sélection des candidats.

VI. Renouvellement

Le contrat d'ATER est reconductible un an. Son renouvellement est assujéti à :

- La soutenance de la thèse avant la fin de l'année civile du premier recrutement
- L'absence de manquement, dument constaté et non justifié, en enseignement
- L'existence d'une activité de recherche lors de la première année du contrat, attestée par un court rapport et l'avis du responsable de l'équipe de recherche.

Ces informations sont collectées par un membre du CENS, chargé du suivi des ATER. Les demandes de renouvellement de contrat sont discutées dans le cadre du CENS, qui soumet son avis à l'approbation du conseil d'UFR.

VII. Calendrier et procédure de recrutement

- Janvier : appel à candidature de l'UFR aux laboratoires pour la formation des projets « équipe-candidat ». Cet appel comporte une notice expliquant le statut et le recrutement des ATER à l'UFR, ainsi qu'un dossier de candidature demandant des informations ciblées sur le candidat, l'équipe d'accueil et le projet.
- Mi-avril : retour des dossiers de candidature à l'UFR.
- Début mai : sélection des projets par les GETs, sur la base de leur qualité scientifique et du respect des conditions d'accès.
- Fin juin : audition et classement des candidats par une commission mixte composée de membres du CENS et du CS, représentant les trois grands ensembles thématiques de l'UFR.