

DOCTORAT

Une matière grise à valoriser



qui ont obtenu le titre de docteur et complété cette expertise en tant qu'enseignant universitaire disposent de fait des compétences requises par le métier. Le titulaire d'un doctorat devrait bénéficier d'une voie spécifique d'accès à la titularisation (autre que celle des concours de la fonction publique ou encore aménagée) en tant que professeur dans le secondaire.

Il est regrettable que les modalités de recrutement des maîtres de conférences soient bien souvent opaques et que le réseau personnel agisse de manière significative pour l'obtention d'un poste. Certains docteurs qui ne disposent pas des appuis nécessaires, n'ont aucune chance d'intégrer l'université. La CFE-CGC propose une harmonisation nationale des pratiques et une transparence totale mais aussi la création d'un quota de postes auxquels pourrait prétendre ce public. Les doctorants doivent tirer parti d'un corpus d'heures de formation pour ce qui relève des questions pédagogiques afin d'être mieux préparés à la fonction d'enseignant.

La CFE-CGC a été sollicitée par le Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT) afin de proposer des solutions d'amélioration de la formation et de l'insertion professionnelle des docteurs en France. Un public qui, sous prétexte de disposer d'une haute qualification, n'est jamais considéré comme prioritaire.

Les titulaires d'un doctorat disposent de compétences leur permettant de faire face aux défis culturels, scientifiques, économiques et sociaux d'une époque complexe et sujette aux changements accélérés. Ils constituent la « matière grise » qui répond aux nécessités de recherche et d'innovation.

LE DOCTORAT
DEVRAIT OUVRIR
LES PORTES VERS
L'ENSEIGNEMENT
ET L'ENTREPRISE.

La voie de l'enseignant-chercheur

Les Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) exercent à plein temps plusieurs années au sein des universités. Certains d'entre

Les docteurs et l'entreprise

Les entreprises, grâce à des conventions collectives, doivent être encouragées à la reconnaissance du doctorat (notamment au travers

Financer le doctorat en échange d'une fidélisation avec l'entreprise.

eux ont été préalablement moniteurs et disposent d'une expérience significative en matière d'enseignement. La CFE-CGC estime qu'ils devraient se voir proposer une voie spécifique d'accès à la titularisation sur des postes de maîtres de conférences. Ceux

des grilles salariales) mais aussi à la valorisation des rémunérations des salariés embauchés via la Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE). Dans le cadre de ce dispositif, les rémunérations restent hétérogènes (le salaire d'em-

bauche ne peut être inférieur à 23 484 euros annuels bruts) allant de 25 000 à 60 000 euros annuels bruts et le salaire minimum demanderait à être revalorisé au regard de la plus value apportée par le doctorant. La CFE-CGC revendique l'application d'un salaire minimum égal au salaire charnière de l'AGIRC, à savoir 39 146,63 euros bruts annuels.

L'État doit poursuivre son effort par le biais de l'aide financière accordée aux entreprises pour le dispositif CRIFE (de même avec les allocations de recherche) car les enjeux sont bien nationaux, européens et internationaux.

La présence d'un doctorant, dans le cadre d'un ou plusieurs stages d'une durée suffisante, peut permettre à l'entreprise de concrétiser ou d'apporter un appui à un projet de recherche et développement. En retour, les entreprises pourraient intervenir en qualité de co-financeurs pour soutenir les thèses qui les intéressent. Dans certaines disciplines, des collectivités locales ou territoriales, des ONG ou encore des associations pourraient être intéressées.

La CFE-CGC soutient la recommandation du Centre d'analyse stratégique (CAS) en faveur d'un dispositif qui permettrait à une société de financer une thèse en contrepartie d'un engagement du doctorant à demeurer quelques années dans l'entreprise après son embauche. Certains modules de formation spécifiques, en lien avec les exigences du milieu professionnel, pourraient être proposés dans le cadre de l'université et/ou au sein de l'entreprise (économie, gestion, management, droit...). Le cursus du doctorant doit tenir compte de l'impératif d'insertion professionnelle.

L'offre de formation et les Pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)

Un travail important doit être mené, via les PRES en particulier, afin de rendre lisible l'offre de formation doctorale. Les entreprises participent aux conseils des écoles doctorales depuis peu mais cela reste insuffisant. L'offre de formation gagnerait

à être définie conjointement par les écoles doctorales et les entreprises (collectivités, ONG, associations...). Un comité dédié, géré par le PRES et constitué d'experts universitaires et de professionnels pourrait être en charge de mener cette réflexion. Des accords de branches pourraient intégrer cette dimension partenariale avec les universités et leurs écoles doctorales.

La concurrence des ingénieurs

Il est regrettable que pour des recrutements sur des postes liés à la recherche, les entreprises privilégient

les profils d'ingénieurs par rapport aux titulaires de doctorat. Il faut modifier l'image de l'université et des experts qu'elle produit en luttant notamment contre la logique élitiste et la méconnaissance du monde universitaire. Des campagnes de sensibilisation participeraient à une évolution des représentations. Il faut sans doute mieux faire entrer le monde de l'entreprise dans celui de l'université. ■

Bernard Valette
*Secrétaire national,
Formation initiale, Dialogue social*
bernard.valette@cfecgc.fr

Veronique Roche
Déléguée nationale
veronique.roche@cfecgc.fr

Marine Crochet
marine.crochet@cfecgc.fr