



Document d'orientation politique du CSEE sur les jeunes chercheurs(-euses) /doctorant(e)s

Soumis par le Comité du CSEE pour adoption à la Conférence spéciale du CSEE, la Conférence spéciale régionale de l'Internationale de l'éducation, adopté à Vienne les
26-27 novembre 2014

Préambule

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), qui constitue la Région européenne de l'Internationale de l'éducation, compte en Europe 13 millions de membres, notamment le personnel académique des établissements d'enseignement supérieur et des établissements de recherche. Le CSEE accorde une attention particulière aux besoins des chercheurs(-euses) dans la phase initiale de leur carrière, par exemple les doctorant(e)s ou les jeunes chercheurs(-euses)

Historique de la question

Dans le contexte de l'Espace européen de recherche (EER), les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s sont considérés comme se trouvant dans la première phase de leur carrière professionnelle de recherche et de leur carrière doctorale. La *Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*¹, qui est une recommandation élaborée par la Commission européenne, reconnaît ce statut professionnel.

Si l'Espace européen de l'enseignement supérieur et le processus de Bologne avaient pour objectif premier d'harmoniser et de sauvegarder la qualité dans l'enseignement supérieur en Europe, ils ont également introduit les études du troisième cycle destinées aux jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s, ces études visant à compléter la structure de bachelier – master du deuxième cycle. En conséquence, les personnes concernées sont assimilées dans ce contexte à la fois à des doctorant(e)s et à de jeunes chercheurs(-euses)².

Le chevauchement des statuts de jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s reflète également la diversité des centres d'intérêt entre les différents organes décideurs politiques en Europe. Par le présent document de politique, le CSEE entend aborder et traiter les problèmes les plus urgents auxquels sont confrontés les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s, et formuler des

¹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf (Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 sur la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs(-euses))

² Le processus de Bologne reconnaît "les participants des programmes de troisième cycle tant comme des étudiants que comme des jeunes chercheurs(-euses)" http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/050520_Bergen_Communique1.pdf, p. 4) http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/2005_Bergen_Communique_French.pdf



L'avenir de la profession enseignante

recommandations pour y remédier.

Définir les défis et les exigences

A. Accès et recrutement

1. Le marché de l'emploi propre aux chercheurs(-euses) devrait être régulé de telle manière à ne pas nuire à l'esprit d'investigation et de recherche de l'intérêt public dans le secteur public.
2. Il faut que les établissements soient tenus d'accepter et d'appliquer les règles définies dans la *Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*. Nous mettons l'accent sur le fait que la rémunération des jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s ne devrait pas se fonder sur les concepts de rémunération liée à la performance ou de rémunération liée aux résultats. Nous apportons également notre appui au concept et à la pratique de mobilité, mais à titre volontaire. En outre, et avec les réserves qui viennent d'être formulées, nous acceptons que les établissements appliquent la « stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs(-euses) » (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R), qui doit servir d'outil pour mettre en pratique les principes énoncés dans la Charte et le Code.
3. L'accès au titre doctoral devrait être rendu possible pour toute personne possédant les qualifications requises. Il devrait s'agir en principe d'un diplôme de master ou d'un titre équivalent du Cadre européen des certifications (CEC).
4. Il est essentiel que les établissements respectent une procédure de recrutement qui soit transparente et équitable, et il faudrait par ailleurs que les établissements soient tenus d'accepter les candidatures pour autant que soient disponibles en suffisance les moyens financiers et les capacités de supervision.
5. La composition du groupe social que constituent les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devrait être le reflet de la diversité de l'ensemble de la société. Les établissements devraient encourager les groupes sous-représentés et défavorisés à accéder aux études de doctorat, et soutenir leurs efforts dans ce sens. L'équilibre des genres devrait être atteint par le recours à des politiques actives d'égalité de traitement. Les candidats provenant de l'étranger et/ou disposant de l'expérience ou des qualifications acquises et reconnues à l'étranger ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination, en application du schéma d'évaluation du *Cadre européen des certifications (CEC)*.

B. Conditions de travail, contrats, rémunération, droits sociaux et obligations d'enseignement

6. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devraient bénéficier de conditions d'emploi équitables et attrayantes, s'agissant notamment de la rémunération. Ils devraient se voir offrir un cadre de sécurité sociale adéquat, acceptable et équitable, conformes à la

L'avenir de la profession enseignante

législation nationale en vigueur et/ou aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devraient avoir accès à un financement adéquat couvrant tous leurs besoins fondamentaux et leur offrant les moyens financiers pour qu'ils puissent participer aux activités liées au doctorat et permettant également de mener à bien des recherches. Ils devraient être exemptés de droits d'inscription dans les établissements d'enseignement supérieur ou de recherche.

7. Tous les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devraient bénéficier de prestations sociales assurées en matière de retraite, de congé de maternité et de paternité, d'assurance maladie, de soins de santé de base et d'accès aux services sociaux au sens plus large du terme. Au moment de leur engagement, ils devraient recevoir un contrat d'emploi définissant les heures de travail, le montant et la fréquence de leur rémunération, les dispositions en matière de maladie, de congé, de congé de maternité et de congé de paternité. Ils doivent avoir le droit de s'affilier à un syndicat reconnu et respecté par leur employeur.
8. Tous les éléments préalables indispensables à la recherche devraient bénéficier d'un financement suffisant, et le financement des diplômes communs, des programmes Erasmus, des bourses de mobilité et des publications devrait également être assuré.
9. Dans différents pays européens, les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s sont engagés dans une activité d'enseignement, laquelle est soit une exigence contractuelle d'un programme de doctorat financé, soit un emploi, soit encore un moyen supplémentaire d'obtenir une rémunération et d'acquérir de l'expérience. Dans tous les cas, les personnes concernées devraient être traitées équitablement et recevoir la formation appropriée, l'appui professionnel et la rémunération adéquate ainsi que la reconnaissance correspondant à cette fonction enseignante.
10. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s désireux d'enseigner devraient recevoir cette possibilité. Un équilibre raisonnable devrait être établi entre la recherche et l'enseignement, et ce dernier ne devrait pas l'emporter sur l'activité de recherche et l'achèvement de la thèse de doctorat. Lorsque l'enseignement est une exigence contractuelle dans le cadre d'un programme d'études doctorales bénéficiant d'un financement, le nombre d'heures d'enseignement présentiel devrait être limité. Le CSEE a la conviction que des systèmes et mécanismes appropriés devraient protéger les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s contre toute surcharge de travail, afin de garantir l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée.

C. Objectifs sur le plan de l'éducation

11. On attend des jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s qu'ils acquièrent les niveaux les plus élevés de connaissances, de compétences et de savoir-faire dans leur propre discipline. Cela exige un encadrement, un appui et une instruction pendant la formation participative. Tous les modes de formation formelle et informelle devraient être mis à disposition, notamment



L'avenir de la profession enseignante

conférences, séminaires, colloques, universités d'été, discussions en groupes, activités pratiques, etc.

12. La durée des programmes d'études doctorales et leur contenu devraient être adaptés à chaque jeune chercheur(euse)/doctorant(e) en fonction du projet de recherche qui lui est propre. La durée minimale recommandée pour la formation initiale devrait être compatible avec la charge de travail liée à la recherche et à l'enseignement. De manière générale et en exécution des principes de Salzbourg³, les activités de recherche à temps plein devraient s'étendre sur une période de trois à quatre années.
13. Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche devraient être dotés de procédures transparentes de suivi et d'évaluation des jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s par une équipe de supervision axée sur la recherche, les activités d'enseignement, les choix de formation et les projets de carrière des personnes considérées. Le suivi et l'examen du plan de travail, de la formation et du calendrier propre à chaque jeune chercheur(euse)/doctorant(e) devraient être menés régulièrement par l'équipe responsable de la supervision.

D. Perspectives de carrière et employabilité

14. Les employeurs du secteur public comme du secteur privé devraient reconnaître le 8^{ème} niveau de certification tel que décrit dans le CEC (Cadre européen de certifications). Tous les titulaires d'un doctorat peuvent faire valoir qu'ils ont les connaissances et les compétences correspondant aux aspects spécialisés de recherche sur lesquels portent leurs activités de doctorant(e)s. Cependant, il conviendrait également de reconnaître que ces diplômés auront acquis en outre un ensemble de compétences transférables, telles que la gestion de projet à long terme, l'expertise et la résolution de problèmes, les compétences communicationnelles (aptitude à s'exprimer en public et à rédiger), efficacité personnelle et aptitude au travail en équipe, compétences pédagogiques, éthique et responsabilité sociale, etc. Le CSEE souligne la déclaration contenue dans les Principes de Salzbourg, à savoir que l'élément central du doctorat est la progression dans la connaissance par le biais d'une recherche originale.

E Droits de participation

15. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devraient bénéficier de la même protection sur le plan de la liberté académique et des droits de propriété intellectuelle que leurs autres collègues universitaires, ainsi que le prévoit la *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur* adoptée par l'UNESCO en 1997.
16. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devraient toujours être traités en tant que partenaires, co-chercheurs(-euses) et co-enseignant(e)s dans les groupes de recherche, les

³ http://www.eua.be/eua/isp/en/upload/Salzburg_Report_final.1129817011146.pdf Ce document de l'EUA (European University Association) déclare également que les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s sont des professionnels de formation universitaire.



L'avenir de la profession enseignante

projets de recherche et les groupes d'enseignement. Ils devraient être reconnus comme membres de leurs établissements, avec les mêmes droits que les autres chercheurs(-euses) ayant de plus longs états de service, quel que soit leur statut sur le plan du financement (travail à temps plein, travail à temps partiel, bourses, etc.).

17. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s devraient avoir les mêmes droits que leurs collègues universitaires plus expérimentés en matière de co-détermination et de participation. Dans le cas des écoles supérieures, les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s doivent avoir le droit d'y élire des représentants, qui seront reconnus et soutenus par le recteur, le doyen et les organes directeurs.
18. Les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s jouissent du droit de s'affilier à des syndicats et d'être représentés par des syndicats, au même titre que tous les autres travailleurs.

Recommandations complémentaires aux organisations membres du CSEE

Les organisations membres devraient :

1. exercer des pressions en faveur d'études doctorales de haute qualité et des emplois correspondants en Europe ;
2. promouvoir et soutenir le statut de salaires pour les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s, qui devraient bénéficier de tous les droits sociaux et professionnels dont disposent de manière générale les salariés ;
3. exercer des pressions en faveur de l'équité et de la transparence des procédures de recrutement appliquées aux jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s ;
4. organiser l'affiliation des jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s aux syndicats d'enseignants et les faire représenter par les syndicats au même titre que tous les autres travailleurs ;
5. faire campagne en faveur de l'équité des conditions de travail, de l'adéquation et de l'équité des rémunérations, de l'équilibrage des charges de travail correspondant d'une part aux activités de recherche et d'autre part aux activités d'enseignement, et œuvrer en faveur de l'équité globale de traitement dont doivent bénéficier les jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s de la part de leur employeur, de l'Etat et de toutes les autres agences ;
6. exiger que le nombre de jeunes chercheurs(-euses)/doctorant(e)s bénéficiant d'une rémunération équitable soit augmenté spécifiquement dans les domaines des sciences sociales et des sciences humaines.