

Rapport à destination des doctorant·es

Les rouages de l'université Sorbonne Nouvelle



💬 On passe à l'université comme on passerait dans un couloir, sans même connaître les institutions qui la composent, et c'est quand même dramatique.

💬 Je suis très heureuse que vous proposiez cette formation, mais il me semble que cette heure et demie de formation devrait être donnée dès la première année ! Tout·e étudiant·e qui rentre en première année devrait comprendre les instances qui gèrent le fonctionnement de l'université, même dès la Licence 1...

Claire Salles, pour la revue *Traits d'Union*

Juillet 2021

Ce document, destiné aux doctorant·es de la Sorbonne Nouvelle, propose un **état des lieux** des rouages de l'institution universitaire. En émergent quelques **propositions**.

Il s'appuie sur une **série d'entretiens** menés avec des représentant·es des doctorant·es, des responsables syndicaux et des chargé·es de formation pédagogique de la Sorbonne Nouvelle dans la période de novembre 2020 à février 2021.

Il fait suite à l'**atelier** "Les rouages de l'université" organisé pour la revue *Traits d'Union* à destination des doctorant·es de l'université Sorbonne Nouvelle, le 4 décembre 2020. Y ont apporté leurs éclairages, et qu'ils et elles en soient remercié·es : Marion Billard, Angelina Bourbon, Alexis Dehais Underdown, Frédéric Érad, Morgane Maridet, Quentin Mazel.

Il prend également en compte les témoignages de doctorant·es que le Collectif des Non-titulaires s'efforce de centraliser.

Il a fait l'objet d'échanges et de relectures attentives au sein de la revue *Traits d'Union* et avec l'ensemble des contributeur·rices. Toute **rectification** ou **suggestion d'amélioration** est la bienvenue pour sa pérennisation : merci d'écrire à contact@revuetraitsdunion.org. **Diffusion libre**.

En thèse, on avance nos recherches, on les partage avec des collègues, on se forme au sein de notre École doctorale, et éventuellement on enseigne ; mais saviez-vous qu'on peut aussi participer à la **vie démocratique de l'université** ?

Les doctorant-es ont ce statut bizarre d'être à la fois des **étudiant-es** et des **travailleur-ses** (que leur thèse soit financée par un contrat ou une bourse, ou non).

Il est ainsi important de comprendre le rôle qu'en tant que doctorant-es nous jouons dans les instances qui décident de la vie quotidienne de l'université tout autant que de son avenir : ce sont nos **conditions de travail** qui s'y jouent !

En tant que doctorant-es, nous pouvons être une force de questionnements, de remise en cause des mauvaises pratiques, de revendications pour de meilleures conditions de travail pour construire l'enseignement et la recherche de demain : cela passe par notre meilleure **connaissance** de ces instances, nos **débats**, nos **votes** et notre présence dans les différentes **instances** où cela nous est possible, ainsi que par l'éventuelle revendication de nous intégrer plus équitablement dans les instances dont nous sommes exclu-es ou dont nous n'avons pas connaissance du rôle que nous pouvons y jouer.

La meilleure connaissance des rouages de l'université est un enjeu particulièrement important pour les **doctorant-es internationaux et/ou n'ayant pas fait leurs études en France**, car ne pas connaître le fonctionnement d'un système nous prive des leviers nécessaires pour le changer en faveur de nos besoins et aspirations. De nombreuses [ressources](#) leur sont dédiées pour se repérer.

Certes l'[organigramme](#) apporte quelques éclairages et le [site de l'Université](#) s'efforce de regrouper les informations, mais il est difficile d'y voir clair et de lire entre les lignes : c'est la raison d'être de ce rapport. Il aura besoin d'être régulièrement actualisé, complété et clarifié.

SOMMAIRE

LES REPRÉSENTANT·ES DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DE L'ÉCOLE DOCTORALE.....	1
LES REPRÉSENTANT·ES DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DU LABORATOIRE DE RECHERCHE.....	7
LES REPRÉSENTANT·E DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DE LA COMMISSION DE LA RECHERCHE ET AU CONSEIL ACADÉMIQUE.....	7
LES REPRÉSENTANT·E DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DES COMITÉS DES PERSONNELS	14
SE SYNDIQUER.....	16
REJOINDRE LE COLLECTIF DES NON-TITULAIRES DE PARIS 3.....	16
S'INFORMER GRÂCE AUX COLLECTIFS LOCAUX ET NATIONAUX, ET LES REJOINDRE	17
PERSPECTIVES : DES REPRÉSENTANT·ES AUX CONSEILS DE DÉPARTEMENTS ET D'UFR	17
PERSPECTIVES : UNE LISTE DE DIFFUSION PROPRE AUX CHARGÉ·ES DE COURS	18
EN RÉSUMÉ : À QUELLE PORTE FRAPPER ?.....	18
ÊTRE FORMÉ·E À LA PÉDAGOGIE UNIVERSITAIRE : UN DROIT À PROMOUVOIR.....	19
INTÉGRER ET REPRÉSENTER LES DOCTORANT·ES ÉTRANGÈ·ES.....	22
DOCTORANT·ES VACATAIRES : STOP À LA PRÉCARITÉ !.....	23
DOCTORANT·ES CONTRACTUEL·LES : COMPRENDRE SES DROITS.....	24

LES REPRÉSENTANT·ES DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DE L'ÉCOLE DOCTORALE

Comment devient-on représentant·e des doctorant·es auprès de l'École doctorale ?

Les représentant·es des doctorant·es sont élu·es pour un **mandat de 2 ans**. Il leur revient de **monter une liste**. La liste peut être constituée au maximum de **10 représentant·es** en parité de genre et avec un équilibre entre doctorant·es contractuel·les et non-contractuel·les, ainsi qu'un équilibre dans l'ensemble des Équipes d'accueil et des Unités mixtes de recherches qui font partie de l'École doctorale (5 titulaires et 5 suppléant·es). Pour monter une liste, il s'agit souvent d'une affaire de réseau, ce qui peut être laborieux et prendre un peu de temps.

Cette élection ne revêt pas d'enjeu fortement politique. Il n'y a généralement pas de liste concurrente : les représentant·es sont peu nombreux·ses et collaborent en bonne entente.

À noter : l'ED622 (ex-268) Sciences du Langage est désormais une École doctorale inter-établissements avec l'Université de Paris, ce qui implique que seulement deux titulaires et trois suppléant·es de la Sorbonne Nouvelle sont élu·es ([source](#)).

Que font les représentant·es des doctorant·es de l'École doctorale ?

Une fois élu·es, ils et elles participent au **Conseil de l'École doctorale**, mais ne prennent pas part à tous les votes. Ils et elles peuvent ajouter des points à l'**ordre du jour**, et faire remonter ce que les doctorant·es ont pu leur dire (c'est le moment où nos **soucis** peuvent être entendus par l'École doctorale). Des **motions** peuvent être écrites et votées.

Le **Conseil de l'École doctorale**, régi par l'arrêté du 26 mai 2016, précise qu'y est adopté le programme d'action de l'École doctorale, avec des enseignant·es-chercheur·ses (les directeur·rices des laboratoires inclus dans l'École doctorale, si possible en parité de genre), des représentant·es des doctorant·es et des membres extérieur·es. Il se réunit au moins 3 fois par an, et souvent beaucoup plus. Le Conseil sert à veiller au respect de la **Charte des thèses**, et on y aborde des questions de différents ordres :

- **questions administratives** : l'organisation interne de l'École doctorale, le suivi des doctorant-es, les demandes d'inscription dérogatoire (= se réinscrire au-delà de la 4e année de thèse pour les contractuel-les et à partir de la 7e année pour les non-contractuel-les), la pré-sélection des contrats doctoraux puis l'audition des pré-sélectionné-es ;
- **questions pédagogiques** : l'organisation de la formation doctorale ;
- **questions financières** : les critères de répartition des budgets, notamment les demandes de financement pour une mobilité en France ou à l'étranger (transport et logement, mais pas les frais de bouche), pour l'organisation d'une manifestation scientifique, pour l'aide à publier sa thèse ; aussi, l'attribution des allocations de recherche ;
- **questions institutionnelles** : la sélection de candidat-es pour les prix de thèse, l'attribution des contrats doctoraux.

La présence de nos représentant-es sert à **vérifier** que tous-tes les doctorant-es sont traité-es équitablement, et à rappeler les **conditions précaires de travail** des doctorant-es qui peuvent échapper aux enseignant-es-chercheur-ses.

La mission première de l'**École doctorale** est la formation des doctorant-es (bien qu'il soit signalé qu'à l'ED122, l'offre de formation est peu développée malgré la demande des doctorant-es). L'enjeu principal sur lequel il faut être attentif-ve est la **qualité de la formation doctorale**, ses modalités d'organisation, ses conditions de validation, qui fait cours. Le **renouvellement** et la **diversité** de la formation est un enjeu important pour assurer sa qualité au service d'une recherche qui se renouvelle et s'enrichit. Or, il est remarqué que ce sont souvent les mêmes collègues titulaires qui ont tendance à donner la plupart des formations. Cela leur permet de bénéficier d'une réduction de leur charge d'enseignement aux autres niveaux de formation universitaire.

Également, sur les questions budgétaires, il faut être attentif-ve à la manière dont est employé l'argent, pour vérifier avec l'ensemble du Conseil que tout se déroule correctement : les **frais de mission** des doctorant-es, notamment. Toutes les demandes sont-elles satisfaites, ou y a-t-il une priorité pour les doctorant-es non-contractuel-les ? Quel est le budget maximal pour les **soutenances de thèse** (transport, logement, frais de bouche pour les membres du jury) ? Est-ce aux doctorant-es de prendre seul-es en charge leur "**pot de thèse**" ? Quelle place donne-t-on aux jeunes docteur-es **après la soutenance** et peut-on encore les aider à financer les colloques qu'ils et elles organisent ? Des sommes sont-elles prévues, comme à l'ED122, pour aider à la **publication** les jeunes docteur-es, sachant que ces sommes peuvent être

très élevées (les éditeurs scientifiques demandent entre 1000 et 3000€ de subvention pour publier la thèse, ce que les Écoles doctorales et/ou les laboratoires peuvent prendre en charge) ?

Enfin, la distribution des **contrats doctoraux** est un des enjeux décisifs au sein des Écoles doctorales : à l'ED267, les représentant-es ont négocié une **présence des doctorant-es** pendant les auditions et pendant les délibérations, en s'en tenant au silence, afin de prévenir des dérives possibles (favoritisme, remarque discriminante ou comportement déplacé). À l'ED622, cette présence aux auditions et aux délibérations existe depuis plus longtemps, sans droit à la parole ni au vote. Cette présence attentive contribue à assurer un recrutement équitable des doctorant-es, qui ne soit **pas indexé sur les enjeux propres aux directeurs et directrices**. Les auditions pour les contrats doctoraux donnent lieu à toutes sortes de stratégies de pouvoir, en amont et pendant la séance : tel laboratoire joue de son poids pour harmoniser les votes en faveur de son ou sa candidat-e, tel-le directeur-riche prestigieux-se signale sa préférence de manière plus ou moins discrète, telle question posée au ou à la candidat-e peut viser à l'exclure du processus et à le discréditer aux yeux des votant-es.

En somme

La présence des représentant-es est cruciale pour que la politique interne d'un laboratoire tende vers toujours davantage de **transparence** et d'**équité**.

Concrètement ?

☞ Un doctorant ne parvenait pas à organiser son **Comité de suivi individuel** car son directeur de thèse ne répondait plus, ce qui est une mauvaise pratique puisque c'est son rôle de contacter les chercheur-ses extérieur-es qui prennent part au CSI. Le doctorant est passé par ses représentant-es pour avoir de l'aide, et il a pu organiser lui-même son Comité de suivi individuel.

☞ Dans un cas où une doctorante Attachée temporaire de recherche (ATER) était en grève pédagogique et a subi des pressions de la part de sa directrice qui était responsable de l'Unité d'enseignement (UE), les représentant-es ont proposé une motion qui a été votée en Conseil pour acter le **refus de pénaliser un-e doctorant-e pour son action de grève**.

☞ Les représentant-es des doctorant-es de l'ED122 ont mis en place depuis 2020 un **Séminaire des doctorant-es** (Le cercle latin). Les représentant-es de

l'ED622 ont également mis en place des **Ateliers autogérés**, donnés par des doctorant-es pour des doctorant-es. Ces Ateliers autogérés sont désormais reconnus comme faisant **partie de la Formation doctorale**, ce qui est positif, bien que la disparité avec les titulaires soit encore grande puisque ces derniers ont droit à une décharge d'enseignement ou de charges administratives et sont payé-es pour proposer ce type de formation tandis que les doctorant-es font ce travail **gratuitement et sans décharge**.

Remarque

C'est également le cas des **ateliers à destination des doctorant-es organisés par la revue *Traits d'Union***, qui sont animés bénévolement. Dans les deux cas, les doctorant-es, éventuellement certifié-es ou agrégé-es, enseignant-es, mettent ici leurs compétences gratuitement au service de l'ED dont la mission est justement de valoriser leurs compétences. Cette inégalité est le résultat d'une **concurrence accrue**, qui conduit les doctorant-es à une **surenchère d'activités bénévoles**, qu'ils et elles sont même enthousiastes de réaliser, alors que ces activités devraient être valorisées comme **une activité professionnelle** par les Écoles doctorales. Cela révèle surtout la **précarité** de la situation doctorale, son **manque de reconnaissance** en interne à l'université et l'intériorisation par les doctorant-es de leur **infériorisation institutionnelle**.

👉 Les représentant-es des Écoles doctorales peuvent proposer un formulaire sur le **Comité de suivi individuel (CSI)** pour **repérer les mauvaises pratiques et diffuser des consignes clarifiées**. Par exemple : proposition par le-a directeur-riche sur la composition des membres du CSI inadaptée aux besoins du ou de la doctorant-e ; un directeur qui refuse de quitter la salle pour que le-a doctorant-e puisse discuter seul-e avec les membres du CSI.

👉 Pendant la crise sanitaire liée à la Covid, les représentant-es de l'ED622 et de l'ED122 ont fait circuler une **enquête pour évaluer les conditions de vie et de travail** des doctorant-es et faire remonter les problèmes et les besoins, en suggérant que l'enquête soit menée auprès des cinq Écoles doctorales.

👉 Si votre **réinscription** pose problème, vous pouvez être accompagné-e et soutenu-e par les représentant-es.

Pistes d'évolutions

☞ Un des problèmes de la représentation des doctorant·es est l'absence de **décharge d'enseignement** pour les représentant·es contractuel·les à l'instar de la décharge des titulaires, alors que cela demande du temps et de l'investissement. Il faudrait dans le même temps envisager que les représentant·es non-contractuel·les (vacataires) puissent être **rémunéré·es**.

Il est problématique que des choses semblent se jouer en **coulisses** hors du Conseil de l'École doctorale, qui ne fait alors que les avaliser sans que le débat soit réellement ouvert.

☞ Le **défaut d'information des doctorant·es** sur l'existence de cette représentation est un frein à la qualité des échanges lors des Conseils : la présentation lors des journées d'accueil en début de doctorat ne suffit pas. Les représentant·es peuvent se saisir de la **liste de diffusion** des doctorant·es de l'École doctorale, pour les informer du calendrier des conseils et organiser une **réunion ouverte** afin de préparer les conseils en intégrant les suggestions de chacun·e. Ils et elles peuvent également diffuser par la liste et/ou mettre en ligne un **compte-rendu** des décisions du Conseil concernant les doctorant·es. Les représentant·es de l'ED122 ont ainsi demandé à ce que les dates et les compte-rendus des réunions soient mis en ligne **sur le site de l'École doctorale**, mais cette demande n'a pas encore abouti.

☞ Puisque le doctorat ne dure que quelques années, les représentant·es ne restent en général qu'un mandat de 2 ans après une ou deux années de découverte en début de thèse, et n'ont pas le temps d'opérer une **transmission** d'une "génération" à l'autre. Si la structure même des Écoles doctorales n'est pas amenée à changer, il est alors nécessaire que les Écoles doctorales, en tant que structures pérennes, mettent en avant et valorisent activement leur vie démocratique, par des courriels réguliers à ce sujet à tou·tes les doctorant·es, par de l'aide aux représentants, par des outils faciles d'utilisation et permettant une transition souple d'un mandat à l'autre, entre autres propositions.

☞ Le [Collège des Écoles doctorales](#), qui regroupe les membres de la Direction de la Recherche, de la Valorisation et des Études Doctorales (DiRVED) (le responsable du Service des doctorats, nos responsables administratifs d'Écoles doctorales, notamment), les directeur·rices d'ED et la Vice-Présidence de la Recherche, n'accueille pas de représentant·es des doctorant·es. Les représentant·es des doctorant·es constatent que **l'information circule mal de ce qui est décidé en Collège** ; ils et elles ont aussi relevé la mention par des collègues, pendant les Conseils des Écoles

doctorales, que telle décision ou proposition serait refusée lors du Collège des Écoles doctorales, sans qu'ils et elles en comprennent la raison.

☞ La **formation** est inexistante pour les représentant·es, qui n'ont pas de définition claire de leur **rôle** et des moments où ils et elles peuvent prendre la parole ; de nombreux **acronymes** ralentissent la compréhension et donc l'implication dans les débats. La compréhension du fonctionnement universitaire est en soi **une expertise** pleine et entière, qui exige une formation réelle et valorisée.

☞ **Les représentant·es des différentes Écoles doctorales ne se concertent pas**, ce qui est compréhensible vu la charge de travail qu'est déjà la représentation, mais qui freine également l'avancée des dossiers et l'homogénéité des conditions de travail de tous·tes les doctorant·es de la Sorbonne Nouvelle.

☞ Dans d'autres universités, certaines Écoles doctorales sont organisées de sorte à ce que les représentant·es prennent part à tous les **votes** du Conseil de l'École doctorale, en parallèle d'un Comité restreint de l'ED auquel ils et elles ne participent pas.

Mieux comprendre le fonctionnement du Service des doctorats et de son École doctorale

Le [Service des doctorats](#) est en charge du **suivi administratif** de notre thèse, depuis l'inscription jusqu'à l'obtention du diplôme. Il gère les réinscriptions, les cotutelles, les demandes de dérogation, les transferts de dossiers universitaires, l'organisation des soutenances de thèse, l'accueil et l'information des doctorant·es internationaux·les.

Les doctorant·es sont réparti·es parmi les 5 Écoles doctorales, qui gèrent le **suivi pédagogique** du doctorat, la formation doctorale, la Convention de formation et le Plan individuel de formation, le Portfolio, le Comité de suivi individuel de thèse et les aides financières à mission, et qui peuvent nous aider à organiser et financer des journées d'étude et des colloques.

LES REPRÉSENTANT·ES DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DU LABORATOIRE DE RECHERCHE

Les doctorant·es peuvent également être élu·es dans leur Laboratoire de recherche, et cela est intéressant pour comprendre le fonctionnement de la recherche. L'action y est assez **concrète** pour le **quotidien** des doctorant·es, à une échelle bien moindre que celle de l'université entière.

☐ Cette fonction reste assez **mal connue** : il serait utile que la liste des membres des Conseils de gestion des laboratoires soit mise en ligne sur les sites des laboratoires pour plus de transparence. Les représentant·es de l'ED122 ont fait cette demande lors du Conseil de l'École doctorale en février 2021 et il leur a été répondu de demander à chaque directeur·rice de s'en assurer.

LES REPRÉSENTANT·E DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DE LA COMMISSION DE LA RECHERCHE ET AU CONSEIL ACADÉMIQUE

Qu'est-ce que la Commission de la Recherche (CR) ?

L'université compte deux conseils principaux : le **Conseil d'administration** (CA), et le **Conseil Académique** (CAC) auquel sont rattachées la [Commission de la Recherche](#) et la Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU). Le Conseil Académique peut faire remonter des **avis consultatifs** au Conseil d'administration, qui a le dernier mot. Ces avis consultatifs seront adoptés ou non en Conseil d'administration et ont donc une réelle importance.

La Commission de la Recherche a pour but de définir la **politique scientifique** de l'établissement. Il s'agit de l'organisation d'événements scientifiques (attribution de budgets pour les colloques, journées d'études), mais également de la politique scientifique concernant certaines attributions de postes (post-doctorats notamment) ainsi que la dotation en budget des laboratoires (= Équipes d'accueil et Unités mixtes de recherche). Elle sert également à développer des partenariats de recherche, à attribuer des bourses, à dialoguer avec nos bibliothèques.

Différents corps de **statuts** y sont représentés, regroupés par « **Collèges** » : celui des enseignant·es-chercheur·ses, des personnels des bibliothèques, des

ingénieur·es et technicien·es, des syndicats, et des personnalités extérieures. Les doctorant·es s'appellent ici les « **Usagers** ». La parité de genre y est respectée.

Les Collèges sont renouvelés tous les 4 ans, sauf celui des Usagers (doctorant·es) qui est renouvelé tous les **2 ans**. La constitution d'une liste par des doctorant·es repose sur le réseau, et il reste difficile de se renseigner sur son fonctionnement avant d'y être élu·e à moins de contacter les représentant·es en place.

Le rôle des doctorant·es y est ici aussi **représentatif**, avec un droit de vote à hauteur de deux voix par vote (2 voix sur 28), pour une liste constituée de **8 élu·es : 4 titulaires et 4 suppléant·es**. Les représentant·es **se relaient** aux Commissions et votent pour l'ensemble de la liste, sans forcément avoir consulté les 8 représentant·es.

☐ Le problème le plus préoccupant pour la vie universitaire, qui doit vraiment faire l'enjeu d'une réflexion de tous les acteurs, est le **taux de participation** aux élections qui est actuellement **très (très) bas** : aux élections de 2018, pour le Collège des Usagers (= doctorant·es), sur 945 électeur·rices inscrit·es, seulement 73 votes ont été enregistrés, ce qui ne permet pas une représentativité correcte. Il apparaît clairement un **défaut d'information** sur l'enjeu de ces élections.

En tant que doctorant·es, nous n'avons donc pas conscience de former un groupe, avec ses besoins spécifiques, dans l'ensemble des personnels de l'université. Nous n'avons pas connaissance des leviers d'action ni de notre réelle capacité à prendre part à la vie universitaire. Et tout simplement, cette absence de représentativité tend à minorer le poids des représentant·es dans les instances : d'où l'importance de nous informer, pour voter, pour échanger avec nos représentant·es et renforcer leur capacité d'action !

Concrètement, quelle est la charge de travail de la représentation quand on est élu·e à la Commission de la Recherche ?

- **la CR** se réunit une fois par mois, généralement le vendredi matin, pour environ deux heures ;
- très occasionnellement (une, deux fois par an), **le Conseil Académique** (CAC = CR + CFVU) élargi se réunit environ deux heures pour voter des points transversaux (les réunions du CAC sont plus fréquentes, mais souvent de façon « restreinte », et nous n'avons pas à y siéger) ;
- si vous êtes au **bureau** du Conseil d'administration ou de la Commission de la Recherche (c'est-à-dire les bureaux qui préparent

l'ordre du jour) : c'est une heure maximum de réunion la semaine avant les conseils ;

- la **Commission des locaux** se réunit tous les mois pour deux heures ;
- des représentant·es siègent également à la **Direction du Numérique (DNUM)** ainsi qu'au **Campus Condorcet** bien que cela reste assez flou actuellement ;
- les **Presses Sorbonne Nouvelle**, la **Contribution Vie Étudiante et de Campus** et les **Commissions disciplinaires** sont des rendez-vous moins fréquents.

L'idéal donc, pour que personne ne soit surchargé·e, c'est que les 8 représentant·es se répartissent bien les missions et s'entendent pour faire des rotations à la Commission de la Recherche par exemple si quelqu'un·e a besoin de temps. À 8, tout cela est très faisable.

Devenir représentant·e : des viennoiseries... et une expérience précieuse

Du **café** et un **buffet** vous seront proposés lors des Commissions, geste convivial et bienvenu pour ce travail effectué gratuitement et sans décharge. Mais c'est également **un lieu inégalable pour comprendre la vie universitaire**, les budgets, la manière dont l'exercice démocratique se renouvelle ou se grippe en fonction des personnalités et des groupes ; **un lieu d'échanges** avec des personnes plus avancées dans leur carrière, avec le personnel administratif et avec la gouvernance ; **un lieu pour développer ses compétences** pour la prise de parole en public ; **un lieu pour développer ses capacités de discussion et de négociation** avec les pairs et avec les supérieur·es hiérarchiques, et comprendre les logiques qui sous-tendent leurs décisions.

Une élection politique et de vifs débats

Quand les élections vont de pair avec celles de la **Présidence**, des discussions sont engagées avec les listes candidates à la Présidence. Deux listes concurrentes de doctorant·es s'étaient présentées en 2018, chacune était rattachée à une des deux listes principales pour la Présidence. Elles ont finalement dû fusionner (4 et 4 de chaque liste), et c'était l'ordre des noms inscrits sur la liste qui a déterminé qui a été élu·e, ce dont les candidat·es n'étaient pas informé·es.

À la Commission de la Recherche et au Conseil Académique, les débats sont plus vifs que dans les Conseils d'Écoles doctorales. Cette élection est plus ouvertement politisée que celles des Écoles doctorales. Quand les doctorant·es ont ouvert la discussion sur la **mensualisation** des chargé·es de cours, qui n'est pas encore actée à ce jour, les débats ont été importants. Au moment des débats sur la **fusion des universités** qui s'est jouée à peu (avec un vote contre), les votes des représentant·es doctorant·es ont pesé dans la balance pour empêcher la fusion.

Des représentant·es des doctorant·es peuvent se trouver dans des situations compliquées du fait de ce **jeu politique impliquant leurs directeur·rices**. Les listes sont poussées par des directeur·rices de recherche qui soutiennent une liste pour la Présidence, et les doctorant·es risquent d'être instrumentalisé·es, avec plus ou moins de marge de manœuvre et de pressions.

Il est donc très important de nous engager dans ces lieux pour **ne pas laisser les titulaires placer leurs doctorant·es** selon leurs propres logiques et sans véritable action parce que personne ne se présenterait activement.

Un défaut d'information et de formation qui enrayer la force d'action des représentant·es des doctorant·es

Les retours d'expérience recueillis auprès des représentant·es des doctorant·es à la Commission de la Recherche convergent : ne rester élu·e que deux ans, ne pas savoir qui est qui, ne pas savoir de quoi ça parle, constater que tout le monde se connaît déjà et que certain·es sont déjà en poste à la Commission de la Recherche depuis longtemps, voir circuler beaucoup d'acronymes et de noms de budgets, tout en devant prendre des notes, rend difficile de bien comprendre le déroulement, et donc de faire un retour aux doctorant·es. Le **défaut de formation** est donc réel et a pour conséquence une **perte de capacité d'action** des représentant·es des doctorant·es, renforcée par le fait que les 8 représentant·es assistent de manière alternée aux réunions.

Les représentant·es des doctorant·es ont donc dans les faits **un droit de regard**, peuvent tenter de **proposer des initiatives** bien qu'il soit difficile de faire place aux points proposés par les doctorant·es dans cette Commission, et **relayer** les informations (par exemple la diffusion de l'exonération des droits d'inscription suite aux difficultés engendrés par la pandémie).

Du côté des doctorant·es représenté·es, il est important que nous lisions les **compte-rendus** des réunions de la Commission de la Recherche pour

comprendre ce qui est abordé, même si cela est un peu abstrait au départ. Nous pouvons ainsi **écrire à nos représentant-es**, leur demander des explications et leur faire remonter nos revendications.

Avons-nous une place claire ?

Tous les chargé·es de cours qui ont au minimum 64h d'enseignement sont électeur·rices et éligibles dans le **Collège B des Enseignants-chercheurs et personnels assimilés** ; celles et ceux qui ont moins de 64h d'enseignement sont éligibles dans le **Collège des Usagers**. Il semble que nous soyons d'office dans le Collège des Usagers. Il est problématique que des enseignant·es-chercheur·ses (non-titulaires) prennent la place d'un·e élu·e étudiant·e, car leurs enjeux sont différents.

Cette **éligibilité** s'applique aux conseils suivants :

- Conseil d'administration (CA) ;
- Commission de la Recherche (CR) et Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) du Conseil Académique (CAC) ;
- Conseil scientifique (CS) ou organe en tenant lieu ;
- Conseil des Études et de la Vie Universitaire (CEVU) ou organe en tenant lieu ;
- Conseils des Unités de Formation et de Recherche (UFR) ;
- Conseils des instituts et écoles faisant partie des universités.

Dans le [Bureau de l'université](#) du Conseil d'Administration, qui coordonne les instances centrales et qui est consulté sur l'ordre du jour du Conseil d'administration et du Conseil Académique, parmi les représentants des étudiant·es se trouvent des doctorant·es.

Qu'est-ce que la Commission disciplinaire du Conseil Académique (CAC) ?

Le [Conseil Académique](#) chapeaute la Commission disciplinaire : on envoie de chaque Collège du Conseil Académique des représentant·es à cette Commission qui étudie les dossiers des étudiant·es amenés pour **plagiat, fraude, agression physique ou verbale**.

Il s'agit de prendre connaissance du dossier de l'étudiant·e qui a été transmis par le service juridique de l'université. Ensuite, il y a réunion avec l'étudiant·e

parfois accompagné d'un syndicat étudiant ou d'un·e avocat·e. Les processus peuvent être longs, ce qui représente un problème sérieux pour des étudiant·es qui voient leur parcours se mettre en pause pour plus d'une année parfois (surtout pour les étudiant·es étranger·es dont le renouvellement des permis de séjour est conditionné à leur inscription ou à leurs résultats).

La Commission disciplinaire est assez peu investie par les collègues des différents collèges, notamment par les Étudiant·es non-doctorant·es qui n'y viennent pas. Certains départements entretiennent des relations conflictuelles avec les étudiant·es et envoient de nombreux·ses étudiant·es en Commission disciplinaire ; y être présent·e permet de calmer la situation.

La **précarité économique, psychologique et émotionnelle** peut conduire à des comportements passibles de sanctions académiques (plagiat, triche) et cette commission présente donc un véritable enjeu (risque de perte de la bourse, par exemple). La présence des doctorant·es permet de rappeler les conditions de vie et de travail précaires des étudiant·es (qui échappent parfois aux titulaires, ce dont les doctorant·es ne sont pas eux-mêmes à l'abri).

Qu'est-ce que la Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) ?

La CFVU vote le calendrier, les contenus des formations (= les maquettes), le contrôle des connaissances, donc tout ce qui a trait aux **formations**, avant validation par le Conseil d'administration.

Elle a par exemple voté au printemps 2020 le principe de la **note-plancher** pour soulager les étudiant·es dans le cadre des restrictions sanitaires, mais le Président avait ensuite annulé cet avis consultatif.

À la Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU), il n'y a **pas spécifiquement de doctorant·es élu·es**, mais des « **Étudiant·es** ».

Les doctorant·es y ont un double statut : ils et elles peuvent être là à la fois **en tant qu'étudiant·es** et **en tant que personnels**, qu'ils et elles soient payés ou non pour leur travail de recherche. Ils et elles peuvent choisir de voter et d'être sur des listes d'étudiant·es ou de personnels. Un·e doctorant·e peut donc participer à une liste, étudiante ou syndicale.

Un véritable rapport de force

Tout est donc **consultatif** dans la CFVU, la CR et le CAC : on y crée un rapport de forces, on peut y écrire et y voter des motions (sur la situation politique, sociale, sur les conditions de vie des étudiant·es, des personnels, et autres). Cela sert de **caisse de résonance** à des idées et à des revendications

(par exemple, contre la fusion ou pour la mensualisation). Ces instances ont donc toute leur importance.

Tout ce qui est proposé dans ces commissions passe en discussion au Conseil d'administration où les décisions sont votées, ce qui met fin au débat. Quand une de ces instances est opposée totalement ou partiellement aux décisions du Conseil d'administration et vote contre une proposition, même si c'est ce dernier qui tranche à la fin, un véritable rapport de forces est établi et le débat d'idées est vif.

Il n'y a donc qu'à la Commission de la Recherche qu'on trouve explicitement un Collège de doctorant-es. Mais les doctorant-es peuvent être présent-es soit comme Étudiant-es soit comme Personnels sur les listes des autres instances.

Il est fréquent que les doctorant-es élu-es siègent dans plusieurs conseils à différents niveaux (École doctorale + Laboratoire + Commission de la Recherche, par exemple), ce qui permet une circulation d'informations, avec pour effet collatéral de regrouper les rôles dans les mêmes mains.

Approfondissement

Dans les trois conseils (CR, CFVU, CAC), pour les personnels comme pour les étudiant-es, ce ne sont pas des listes syndicales, ce sont des listes que tout le monde peut monter sans besoin d'être un syndicat.

Mais de plus en plus, les présidentiables créent **des listes anti-syndicales** pour s'assurer des voix pour être élu-es dans les Conseils (c'est ce qui s'est passé lors des deux derniers mandats). Le risque est de se retrouver avec des **représentant-es fantômes** qui, une fois passée l'élection de la Présidence, ne participent plus jamais, ce qui entrave la vie démocratique de l'université.

Le **Conseil Académique** (CAC) fusionne donc la Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) et la Commission de la Recherche (CR).

Le CAC est important car, en formation restreinte, il décide des promotions des collègues titulaires et des créations de postes, et il a donc du pouvoir.

Combattre les huis-clos entre Professeur-es des universités demeure un enjeu pour éviter les promotions mandarinales, en incluant un-e Maître-sse de conférence comme c'est le cas à la Sorbonne Nouvelle désormais.

Le CA décide d'à peu près tout, notamment tous les aspects financiers, ainsi que les postes et pratiquement tout ce qui est voté dans les trois conseils (CR,

CFVU, CAC). La liste présidentielle y a plus de voix que les autres, ce qui produit des votes systématiques, sauf quand, comme dans le mandat actuel (Jamil Dakhli), le Président étant arrivé 2e chez les Professeur·es d'Université et 1er chez les Maître·sses de Conférences, le CA est équilibré dans ses votes et des **dissensions** peuvent apparaître, ce qui est intéressant démocratiquement.

Au **Conseil d'Administration**, en avril 2019, le **Collège A** (Professeur·es d'Université) consiste en 8 postes qui représentent 165 électeur·rices inscrit·es, le **Collège B** (Maître·sses de Conférence) consiste en 8 postes qui représentent 525 électeur·rices inscrit·es, le **Collège des BIATSS*** consiste en 4 postes qui représentent 585 électeur·rices inscrit·es, le **Collège des Usagers** (Étudiant·es) consiste en 6 titulaires et 6 suppléant·es qui représentent 16 803 usagèr·es (1534 votes ont été enregistrés) et 8 personnalités extérieures participent également aux votes. Cette représentativité convient-elle ?

***BIATSS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques

LES REPRÉSENTANT·E DES DOCTORANT·ES AUPRÈS DES COMITÉS DES PERSONNELS

Ensuite, d'autres instances universitaires servent à représenter seulement les personnels (et non plus également les étudiant·es). Les doctorant·es y sont représenté·es, comme tous les autres personnels, par des listes syndicales. Certain·es doctorant·es font partie de **listes syndicales**, ce qui implique **un affichage politique plus fort**, par exemple, que sur les listes de représentant·es de doctorant·es à la Commission de la Recherche : il peut être nécessaire de réfléchir à s'impliquer, car dans le système actuel, un tel affichage politique peut parfois agir comme frein dans les recrutements, ce qui constitue une **mauvaise pratique**.

Qu'est-ce que le Comité Technique (CT) ?

Au Comité Technique, seules les listes syndicales peuvent se présenter. Il gère les conditions de travail, les créations de postes, la formation, les organigrammes, l'indemnitaire. Pour ce qui concerne les doctorant·es, c'est là

que se joue la **mensualisation**, ainsi que l'organisation du **paiement** en général et du **temps de travail**.

Le Comité Technique est encore plus **consultatif** que les autres instances : quoi qu'il vote, son avis est passé en Conseil d'Administration. Si les 10 élu-es au Comité Technique votent contre, le vote du CA ne peut avoir lieu, et la loi indique qu'il faut voter à nouveau sous 15 jours au Comité Technique ; alors, quel que soit le résultat du vote, le CA est libre de voter ce qu'il souhaite. Le Conseil d'Administration peut donc y observer le rapport de forces et décider de passer outre ou non les avis du Comité Technique.

Qu'est-ce que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?

Au Comité Technique est rattaché le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) où sont pris en charge les **risques professionnels**, qui peuvent être liés à l'**environnement** de travail (amiante, incendie), mais également aux relations entre les membres de l'université, notamment dans le cas du **harcèlement**. Les pressions sexuelles sont punies par la loi.

Le CHSCT écrit et vote des **avis**, et le-a Président-e a obligation d'y répondre et de les publier (ce qui n'est pas toujours le cas, ou avec retard). Bien que le-a Président-e ne soit pas obligé-e d'en tenir compte, sa **responsabilité juridique** est engagée. Si le CHSCT alerte par un avis sur un problème grave de sécurité et qu'il y a un accident ultérieurement alors qu'il n'a rien fait, il est pénalement responsable et risque de lourdes peines. C'est un moyen de pression, bien que limité.

L'exemple de la revendication pour la mensualisation des salaires des chargé-es de cours

La mensualisation est traitée par des motions en Commission de la Recherche, en Commission Formation et Vie Universitaire et en Conseil d'Administration au début, puis passe en Comité Technique. Un groupe de travail y a été monté par la direction pour une mise en place qui semble aujourd'hui encore **non-prioritaire** et **dissociée des divers-es représentant-es**. Il a été annoncé début février par le Président que l'université s'en tiendrait à participer à un groupe de travail ministériel sur la question, **sans calendrier fixé**.

Les conditions de travail des moniteur·rices étudiant·es de la Bibliothèque Sainte Geneviève (BSB) ont été remises en cause en 2020, ce qui montre à quel point le combat sur la mensualisation reste d'une actualité brûlante contre notre précarisation.

SE SYNDIQUER

Se conscientiser en tant que travailleur·se de l'université, qui produit un travail de recherche et éventuellement d'enseignement, est un pilier de la défense de nos droits. En tant que travailleur·ses, être syndiqué·e est un droit.

Les syndicats sont organisés au niveau local ainsi qu'au niveau national, ce qui permet de donner une résonance nationale aux enjeux qui émanent du local.

REJOINDRE LE COLLECTIF DES NON-TITULAIRES DE PARIS 3

Pour **ne pas rester isolé·es** face aux problèmes rencontrés (précarité, mal-être, harcèlement) et pour **porter les revendications** propres aux doctorant·es, un Collectif non-hiérarchisé de non-titulaires s'est formé. Des réunions d'information et des Assemblées générales sont organisées.

Pour suivre ses activités et sa veille d'informations, rejoindre le **groupe Facebook** : <https://www.facebook.com/groups/559932987832657>.

Pour le rejoindre et être inclus·e dans la **boucle de courriels**, écrire à : collectif.nontitulaires@laposte.net.

S'INFORMER GRÂCE AUX COLLECTIFS LOCAUX ET NATIONAUX, ET LES REJOINDRE

[Université Ouverte – Facs et Labos en Lutte](#)

[Précaires de l'ESR](#) (Collectif des travailleur·e·s précaires de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche)

[Dicensus](#) (Groupe de Défense et d'Information des Chercheurs et Enseignants Non-Statutaires de l'Université de Strasbourg).

[Collectif des EnseignantEs ChercheurEs Précaires de Nanterre](#) : beaucoup d'informations

[Ancmsp](#) (Association Nationale des Candidats aux Métiers de la Science Politique) : des rapports très documentés sur les conditions de travail des doctorant·es de toutes disciplines, et des recommandations

[Confédération des Jeunes Chercheurs](#)

[Manuel d'autodéfense universitaire](#)

PERSPECTIVES : DES REPRÉSENTANT·ES AUX CONSEILS DE DÉPARTEMENTS ET D'UFR

Certains syndicats comme la CGT défendent l'institutionnalisation de la présence des doctorant·es dans les conseils de Départements et dans les conseils des Unités de Formation et de Recherche (UFR). Il s'y joue des enjeux très locaux d'**organisation du travail**, notamment pour les enseignements des chargé·es de cours.

Les chargé·es de cours peuvent se présenter dans le **Collège Étudiants** : mais c'est **insatisfaisant**, car nous ne sommes pas des étudiant·es de l'université, mais de nos Écoles doctorales... Et surtout, de nombreux chargé·es de cours ont fini leur thèse et sont vacataires sans être étudiant·es. Notre absence dans les décisions concernant la gestion de ces instances

empêche la prise en compte de nos besoins et de nos propositions pédagogiques, ce qui nous fragilise.

Il faut réunir une **Commission des Structures** pour que le changement institutionnel soit discuté et voté. Mais, selon le courriel du 9 février 2021 de la Présidence :

La commission des structures a précisé qu'une telle décision ne rentrait pas dans ses prérogatives : les « non-titulaires » recouvrent en effet des catégories professionnelles disparates (doctorant.e.s, docteur.e.s, de la Sorbonne Nouvelle ou d'ailleurs, doctorant.e.s contractuel.le.s, sans parler de la majorité de chargé.e.s de cours qui ne rentrent dans aucune de ces catégories), ce qui explique d'ailleurs pourquoi une telle disposition n'est pas prévue par le code de l'éducation.

PERSPECTIVES : UNE LISTE DE DIFFUSION PROPRE AUX CHARGÉ-ES DE COURS

La liste de diffusion d'enseignants-chercheurs qu'on reçoit vise beaucoup plus les titulaires (appels à projets ANR). Y manquent les informations pour nous ; par exemple, l'exonération des droits d'inscription dans la crise sanitaire a été mal diffusée, et même si les Écoles doctorales tentent de faire passer des informations, cela reste bancal.

EN RÉSUMÉ : À QUELLE PORTE FRAPPER ?

Sur les **questions de recherche et d'encadrement**, s'adresser à son·a directeur·rice de recherche, aux représentant·es des Écoles Doctorales et des Équipes d'Accueil ou Unités Mixtes de Recherche ; c'est le premier niveau.

Puis, pour un **problème de recherche et d'enseignement**, aller voir les représentant·es doctorant·es à la Commission de la Recherche et à la CFVU. Éventuellement, en informer le Collectif des Non-titulaires de Paris 3.

Au-delà, aller voir les syndicats ; les syndicats peuvent par exemple accompagner des doctorant-es en conflit avec leur directeur-riche au Comité de Suivi Individuel, même s'il est souvent possible de régler la situation autrement. Pour les problèmes de **retard de paiement**, ne pas hésiter à contacter les syndicats : leur intervention permet souvent le déblocage. Ce non-paiement et la non-réponse à des courriels sur ce sujet qui ne mettent pas les syndicats en copie sont une mauvaise pratique.

ÊTRE FORMÉ·E À LA PÉDAGOGIE UNIVERSITAIRE : UN DROIT À PROMOUVOIR

Être enseignant·e ne s'improvise pas !

Enseigner est **un travail** pour lequel nous devons être formé·es.

Donner à des doctorant-es une charge de cours sans aucune explication ou conseil sur la manière de procéder génère un véritable **mal-être** chez elles et eux (stress, surcharge de travail, isolement, dévalorisation générale, irritabilité, perte de confiance dans l'institution universitaire et dans l'avenir en tant que professionnel). Ce n'est pas acceptable à l'**égard des étudiant-es** qui assistent aux cours.

Le « **charisme naturel** » est un mythe à déconstruire en étudiant les **trajectoires socio-professionnelles** des enseignant-es qui, statistiquement, « s'en sortent » le mieux sans formation face à une classe.

Il est intenable de devoir **réinventer la roue** de l'enseignement tout en devant poursuivre nos recherches de thèse et, pour les non-contractuel·les, nos emplois.

Une mauvaise pratique répandue chez les directeur·rices de thèse consiste à minimiser l'importance de l'épanouissement professionnel des doctorant-es dans leur enseignement au profit d'une **survalorisation du travail de recherche**, ou à répandre l'idée que l'enseignement s'apprend « **sur le tas** ».

Entendu dans les couloirs : ⚠ « **C'est en saignant qu'on devient enseignant·e.** » ⚠

L'enseignement n'est pas seulement une case à cocher en vue de la qualification pour devenir Maître·sse de Conférence. Préparer ses cours prend beaucoup de temps, et cette dépense de temps ainsi que notre ressenti impacte la manière dont nous menons notre recherche. Galérer avec ses

enseignements ne doit en aucun cas être vu comme un rite de passage obligé.

Négliger la formation pédagogique, c'est aussi renoncer à **donner un enseignement de qualité à toutes les étudiant·es**, et pas seulement à celles et ceux dont le bagage socio-culturel facilite déjà l'apprentissage. Autre conséquence implicite et néfaste : ne pas former correctement les chargé·es de cours, qui assurent largement les enseignements en Licence 1 a pour effet pervers de contribuer à l'**écrémage en fin de première année**, puisque tous les effectifs ne peuvent pas être reconduits en Licence 2 et pour la suite. Un·e chargé·e de cours témoigne d'un enseignement qui lui a été donné auquel il ou elle n'était pas formé·e et qui, le signalant, s'est vu répondre par le·a responsable : ⚠ « **Ce n'est pas grave, c'est des Licence.** » ⚠

Des conditions et charges de travail inacceptables pour les chargé·es de cours

On constate également la **méconnaissance** des chargé·es de cours quant à leurs **droits en tant que travailleur·ses**, ce qui conduit à accepter des conditions de travail et des charges en lien avec l'enseignement qui sont inacceptables : enseignement sans contrat, non-paiement de vacances, correction de copies de titulaires pour leurs autres cours, et tant d'autres mauvaises pratiques.

Formation pédagogique... et distanciel

Il y a encore 6-7 ans, la **pédagogie universitaire** était un non-sujet ; elle s'est développée dans les universités récemment, bien que tous·tes les chargé·es de cours n'y aient pas accès selon leur université, n'en soient pas informé·es ou n'y soient pas encouragé·es.

Avec le passage aux modalités hybrides et distancielles dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid, ce manque s'est fait cruellement ressentir, accroissant l'anxiété et la dépense en temps et en énergie pour adapter sa pédagogie.

Il faut relever que les métiers créés pour la formation pédagogique avaient souvent comme **objectif de favoriser le passage à terme au distanciel**, moins coûteux et impliquant moins de présence sur le campus, donc moins de contacts entre collègues (et d'organisation, et de lutte).

Où se former à la pédagogie universitaire ?

La formation peut passer par de nombreux canaux : formation proposée par l'**ENEAD** (Enseignement Numérique Et À Distance), **discussion** avec des collègues, **groupes d'échanges de pratiques** entre doctorant·es ou entre enseignant·es, **auto-formation** (tutoriels sur iCampus, tutoriels sur YouTube, lecture de revues spécialisées comme la [Revue Internationale de Pédagogie de l'Enseignement Supérieur](#)). Les **Écoles doctorales** et la **Revue Traits d'Union** proposent également des formations sur les bases de la pédagogie universitaire, pour se repérer.

À l'ENEAD, Morgane Maridet propose des **rendez-vous pédagogiques** pour discuter individuellement des problématiques rencontrées dans la préparation et l'animation des cours, jusqu'aux problèmes dans la gestion de classe dont on n'ose parfois pas parler (sentiment d'être submergé·e par un·e étudiant·e, un groupe ou la classe, comportement inapproprié d'un·e étudiant·e, ou autres).

À l'ENEAD, depuis 2020-2021, certaines formations sont spécifiquement **dédiées aux doctorant·es chargé·es de cours**. Cela permet de profiter d'un espace de parole libéré, en non-mixité, sans les titulaires qui sont également nos directeur·rices, nos collègues scientifiques. Évidemment, les formations à destination de tous les statuts restent très enrichissantes pour former un corps enseignant soudé et dynamique, et permettent aux Professeur·es et aux Maître·sses de Conférence de découvrir de nouvelles modalités pédagogiques.

Donner la priorité à sa recherche, à son enseignement et aux charges administratives ne permet pas de consacrer suffisamment de temps à des échanges sur la pédagogie, et donc à insuffler une dynamique vertueuse de partages entre pairs dans l'équipe.

Comment promouvoir notre formation à la pédagogie universitaire ?

☞ Il faut souligner le gros problème de **l'information** sur les formations auxquelles on a accès. Des formations pédagogiques existent au sein des Écoles doctorales mais sont victimes de leur succès et ne suffisent pas à l'ensemble des chargé·es de cours. Certain·es directeur·rices de Département font l'effort louable de relayer des informations, mais au risque de ne pas se trouver dans les bonnes boucles, et de diluer l'information au milieu des nombreux courriels.

= Une revendication claire : **la création d'une boucle pour les chargé·es de cours**.

☞ L'enjeu de l'**extension des formations doctorales** pour y intégrer plus avant la pédagogie universitaire peut se discuter au **Comité Technique**. Une **Commission de Formation** peut également se réunir ponctuellement pour appuyer les besoins en formation des chargé-es de cours et l'importance de leur parfaite information sur les formations existantes.

☞ Aucune réflexion sur la pédagogie ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les **conditions concrètes** de son exercice : combien est-on payé-e pour la préparation et la tenue du cours, et quel temps peut-on en conséquence y consacrer ? les formations doivent-elles être rémunérées ? a-t-on accès à une salle des profs ? comment accéder à la reprographie ? a-t-on un casier ? a-t-on un espace iCampus à temps ? est-on suffisamment équipé-e en termes de matériel informatique et de connexion ?

☞ Une possibilité est de demander à ce que les formations pédagogiques proposées par l'ENEAD puissent être **comptabilisées dans notre formation doctorale** obligatoire (Portfolio). Cela a été demandé par les représentant-es des doctorant-es et doit être décidé en Collège doctoral. Morgane Maridet de l'ENEAD propose de monter un **groupe de travail mettant en lien les directions des Écoles Doctorales et l'ENEAD** pour cette reconnaissance des formations doctorales dans notre parcours.

☞ Une autre proposition est de demander une **revalorisation des heures d'enseignement**, car ces formations prennent du temps, leur application également. La revendication de la **mensualisation** rejoint cette revendication, pour permettre des conditions de vie décentes pour les travailleur-ses.

INTÉGRER ET REPRÉSENTER LES DOCTORANT-ES ÉTRANGÈR-ES

Les étudiant-es étrangers et/ou aux parcours hors de l'université française ont d'autant plus de difficultés pour comprendre ce fonctionnement et suivre les échanges, et *a fortiori* pour interagir et intervenir dans la vie démocratique universitaire.

On peut envisager des **listes** aux élections **représentatives** des diverses nationalités qui forment la richesse de l'université.

Il faut trouver des moyens pour **franchir la barrière linguistique** ainsi que la **barrière culturelle** qui isole les doctorant-es étrangères, dans un cadre où la socialisation des doctorant-es en sciences sociales ne repose pas sur le partage d'un **espace de travail commun**, quoique la **Maison de la Recherche** soit une opportunité pour fédérer des activités de socialisation visant particulièrement leur intégration.

Il demeure actuellement que les doctorant-es étrangères sont particulièrement invisibilisé-es au sein du groupe des doctorant-es qui est lui-même invisibilisé dans l'université.

DOCTORANT-ES VACATAIRES : STOP À LA PRÉCARITÉ !

Le **rapport sur les conditions d'emploi des vacataires** réalisé par l'ANCMSP (<https://ancmsp.com/rapport-sur-les-conditions-d-emploi-des-vacataires>) apporte des suggestions d'actions concrètes pour "en finir avec la précarité des enseignant-es-chercheur-ses non-titulaires" (p.19) :

- Pour les doctorant-es : **l'abrogation du statut d'Attaché-e temporaire vacataire (ATV)** et son remplacement par des **contrats doctoraux** accompagnés de missions d'enseignement (15 000 contrats doctoraux manquent pour que chacun-e soit financé-e pour sa recherche doctorale et enrayer la baisse démographique des doctorant-es) ;
- Pour les doctorant-es et les docteur-es : la **création massive de postes d'Attaché-e temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)** ;
- Pour les docteur-es : la **création massive de postes de Maîtres-ses de conférences** ;
- Réserver le **statut de Chargé d'enseignement vacataire (CEV) aux seul-es intervenant-es extérieur-es** ayant un emploi principal hors de l'université et ne souhaitant pas faire de l'enseignement et de la recherche leur métier, ou bien aux chercheur-se-s ayant un emploi stable et souhaitant enseigner à côté de leurs activités de recherche.

Pour rendre le système des vacations un peu moins injuste, l'ANCMSP revendique :

- La **revalorisation du taux horaire** des vacations ;

- Le **paiement du travail** d'animation pédagogique, de surveillance d'examens et de correction de copies ;
- La prise en charge des **frais de transports** ;
- La **mensualisation** du paiement des vacances ;
- Le recours à des **contrats d'enseignement** plutôt qu'au statut de vacataire, permettant aux enseignant·es d'être payé·es mensuellement et de passer sous un régime salarié afin de bénéficier de l'ensemble des droits sociaux afférents au salariat.

DOCTORANT·ES CONTRACTUEL·LES : COMPRENDRE SES DROITS

Les représentant·es des doctorant·es de l'ED622 sont allé·es voir la Direction des Ressources Humaines pour en savoir plus sur ce qu'impliquent nos contrats, mais certaines informations et les interlocuteur·rices adéquats sont difficiles à trouver (les représentant·es des doctorant·es sont là pour vous aider pour trouver ensemble les réponses) :

Pas de congés à poser

Accidents du travail

Sont reconnus comme tels les accidents se produisant dans une structure de l'université, sur le trajet, ou en mission approuvée par son École Doctorale.

Nous sommes assuré·es si nous avons un ordre de mission

Chaque université souscrit un contrat d'assurance global. L'ordre de mission (avec ou sans frais) étend au doctorant·e cette couverture d'assurance. Il/elle bénéficie ainsi de la couverture pertinente pour les déplacements en France et à l'étranger. Pour lire le texte de ce contrat d'assurance, il faut se renseigner auprès de l'administration de l'université.

Droit à la Sécurité Sociale

Droit au remboursement pour moitié des titres de transport en Île-de-France (Navigo mensuel ou annuel, pas le Navigo Liberté).

Retrouver ses fiches de paie, nécessaires pour accomplir des démarches administratives, notamment le maintien de son Visa ou titre de séjour, sur l'ENSAP (<https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte>) ou sur iSorbonne. Les deux premières fiches de paie arrivent parfois plus tard que leur paiement.

Droits au chômage

C'est l'université et non Pôle Emploi qui gère nos droits au chômage. Un temps de latence de 2 mois est à prévoir entre la fin du contrat et le début des droits au chômage.