

Guide de la représentation des doctorant·es

**Organisons-
nous !**

**Pour défendre
nos droits**

Collectivement



**dans les
instances
(et ailleurs...)**

CGT Doctorant·es
avec ou sans contrat
CIFRE, ATER, Postdoc
DOCTORANT·ES

Mars 2025

Table des matières

Introduction	5
La hiérarchie des normes	7
Sigles	9
Les conseils de proximité	10
Le conseil de laboratoire	11
Le conseil de l'école doctorale	14
Les conseils centraux	18
Le conseil d'administration	19
Le conseil académique	22
Le collège doctoral	25
Les interactions entre instances	28
Les instances représentatives du personnel	29
Le comité social d'administration	30
F3SCT	33
La CCP-ANT/CCP-AC	37
Les autres instances	39
Les conseils de bibliothèque	39
La commission des usager-es du CROUS	39
Les conseils d'UFR	40
Les instances de COMUE	40
Foire aux questions	41
Tableau synthétique	47
Conclusion	48


Introduction

Depuis sa création en 2022, le collectif doctorant-es de la CGT (rattaché à la fédération Enseignement, recherche, culture) rassemble un nombre toujours croissant de doctorant-es syndiqué-es, dont un certain nombre sont élu-es dans les instances des établissements universitaires. Des questions concernant la représentation sont ainsi régulièrement revenues dans nos discussions et nos échanges mail et elles ont été abordées lors des rencontres de l'été 2024 à Montreuil et Paris.

Nous avons toutes et tous entendu des représentant-es des doctorant-es dans les écoles doctorales ou dans les laboratoires témoigner de n'avoir pas de vrai droit à la parole dans les instances où ils et elles sont pourtant élu-es. Les modalités d'élection et de représentation dans les instances centrales sont généralement peu lisibles du fait de la possibilité d'être élu-es dans différents collèges électoraux selon les instances et la situation professionnelle dans laquelle nous nous trouvons en tant que doctorant-e. Enfin, bien que dans les établissements universitaires, les doctorant-es contractuel-les, ATER et post-doctorant-es constituent une part importante du personnel enseignant-chercheur, ils et elles sont sous-représenté-es dans les instances représentatives du personnel, alors même qu'ils et elles font partie des populations particulièrement exposé-es aux situations de précarité et aux risques socio-organisationnels.

Ces constats sont partiellement liés au statut des doctorant-es, personnels non-titulaires dont la durée de présence dans les établissements est limitée, mais aussi à un manque d'information sur le fonctionnement des établissements publics et sur les droits des doctorant-es. Il y a en effet peu de supports pour présenter le rôle des différentes instances, leurs spécificités et leur intérêt pour les doctorant-es (la CJC avait fait une [courte fiche](#) sur le sujet dans son Guide du doctorat).

Le collectif doctorant-es se réjouit de proposer un guide de la représentation des doctorant-es, présentant l'ensemble des instances dans lesquelles nous pouvons être élu-es ou mandaté-es. L'objectif est de contribuer à la construction d'une véritable stratégie syndicale de la représentation des doctorant-es dans les établissements : nous donnons pour cela des conseils pratiques, identifions des écueils et obstacles en donnant des idées pour y faire face, et espérons que tous ces éléments



permettront d'aider les camarades et sympathisant-es à y voir plus clair. Nous espérons construire collectivement, entre doctorant-es et en lien avec les représentant-es des différentes catégories du personnel dans l'ensemble des instances, des modalités de représentation efficaces pour faire entendre nos revendications et défendre les collègues. Cette dimension collective est fondamentale : les doctorant-es ne sont pas isolé-es du reste des personnels et c'est pourquoi nous recommandons de travailler avec les élu-es et mandaté-es CGT de toutes les catégories d'agents.

Élaboré autour de 9 fiches principales conçues sur un même modèle, ce guide a été réalisé à l'automne 2024 par plusieurs camarades du collectif doctorant-es de la CGT. Il est utilisable par l'ensemble des doctorant-es inscrites dans un établissement d'enseignement supérieur, même si nous n'abordons pas la question des instances représentatives du secteur privé pour les doctorant-es en contrat CIFRE et que le cadre juridique est mouvant en raison de la création des établissements expérimentaux. Nous sommes ouvert-es aux suggestions permettant de l'améliorer. Pour cela, n'hésitez pas à nous contacter : collectif-doctorant@fercsup-cgt.net. Enfin, le meilleur appui pour utiliser efficacement les instances au service des doctorant es et de nos conditions de travail, c'est d'être organisé esyndicalement : même si la simple discussion en réunion peut permettre de faire avancer les choses, elle ne suffit pas et c'est le plus souvent en s'appuyant sur le droit et surtout en construisant une mobilisation à l'extérieur des instances qu'on peut espérer faire réellement bouger les choses. Dans un contexte où la démocratie universitaire est régulièrement mise à mal, notre stratégie ne peut se cantonner à la participation à des instances souvent consultatives. C'est pour cela aussi que nous avons rejoint es la CGT, où nous utilisons les instances de représentation comme un outil parmi d'autres pour défendre notre droit à faire une thèse dans de bonnes conditions.

La hiérarchie des normes (et des instances) à l'Université

Nous avons choisi de séparer les instances en trois grandes catégories, qui reflètent la hiérarchie des normes au sein de l'Université ainsi que les différentes manières de représenter nos collègues. En effet, il est assez courant de voir les doctorant-es cantonné-es aux instances de proximité que sont les conseils de laboratoire et les conseils d'école doctorale, par simplicité et parce que c'est un rôle qui est valorisé par les directions... tant que les représentant-es restent inoffensif-ves.

Or, nous pensons que la représentation des doctorant-es doit aller au-delà, car au vu de leur importance dans nos établissements, les doctorant-es ont leur mot à dire dans tous les conseils et comités. En effet, les directions des laboratoires et des écoles doctorales n'ont pas tous les droits dans leurs structures. Les règles de l'Université, fixées par les conseils centraux, s'y appliquent, notamment pour les modalités d'élection, et les instances représentatives du personnel ont un droit de regard sur ce qui se passe dans les unités de recherche et les écoles doctorales, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail.

Les décisions des conseils centraux, et en particulier du conseil d'administration, s'appliquant à toutes et tous dans l'établissement, il est important d'y avoir des représentant-es ou de travailler en lien avec les représentant-es CGT dans ces instances. Cela permet à la fois d'orienter les débats et les votes sur les décisions qui concernent les doctorant-es de tout l'établissement et de relayer les problèmes qui ont lieu dans certaines structures locales. Dans certains cas, les conseils centraux sont des instances de recours en cas de désaccord à l'échelle des écoles doctorales. Par ailleurs, mettre en lumière dans ces instances les soucis internes à une structure est généralement un bon moyen de pression. On ne peut par ailleurs qu'inviter à garder à l'esprit que les décisions de ces instances sont attaquables, lorsqu'elles entrent en contradiction avec la législation en vigueur.

Les instances représentatives du personnel ne sont pas non plus à négliger. Celles-ci sont en apparence plus techniques, et moins accessibles car la perception des doctorant-es comme membres du

personnel n'est pas encore généralisée. Ces instances, compétentes notamment pour l'organisation et le fonctionnement des services, pour l'analyse des conditions de travail, sont très intéressantes pour défendre des collègues en difficulté tant individuellement que collectivement, lorsque la direction des laboratoires ou des écoles doctorales n'est pas suffisamment active. Le statut des représentant-es du personnel dans ces instances est par ailleurs plus protecteur et donne un important droit à la formation, très utile pour la construction d'une stratégie syndicale. Les décisions prises peuvent engager la responsabilité pénale de l'employeur, ce qui représente de nouveau un important moyen de pression.

Passé ce préambule, nous allons revenir plus en détail sur les compétences particulières de l'ensemble de ces instances. Les quelques lignes ci-dessus sont cependant la base de l'articulation entre les différentes instances : les doctorant-es sont légitimes à être représenté-es partout, ou à avoir leur mot à dire sur l'ensemble des décisions qui se prennent dans ces comités et conseils, dans la mesure où leur champ d'action ne peut se limiter aux instances de proximité que sont les conseils de laboratoire ou des écoles doctorales.



Sigles

ATER : Attachée temporaire d'enseignement et de recherche

BIATSS : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

CA : Conseil d'administration

CAc : Conseil académique

CCP-ANT/CCP-AC : Commission consultative paritaire des agents non-titulaires/des agents contractuels

CFVU : Commission de la formation et de la vie universitaire

CGFP : Code général de la fonction publique

Comue : Communauté d'universités et établissements

CR : Commission recherche

CSA : Comité social d'administration

CSIT : comité de suivi individuel de thèse

DU : Directeur d'Unité (ou de laboratoire)

ED : École doctorale

EPE : Établissement public expérimental

F3SCT : Formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail

F4SCT : Formations spécialisées de service en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (pour le CNRS et l'Inserm)

ITA : personnels ingénieurs, techniques et administratifs d'accompagnement à la recherche dans les laboratoires



Les conseils de proximité



Le conseil de laboratoire, ainsi que le conseil de l'école doctorale, sont les deux instances de proximité auxquelles les doctorant-es peuvent être confronté-es en premier lieu, pour l'attribution de financements, les questions de réinscription, l'accompagnement de doctorant-es en difficulté, le bilan des comités de suivi individuel de thèse, l'organisation de séminaires pour les doctorant-es.

Ces instances disposent de représentant-es des doctorant-es : c'est systématique dans le cas du conseil de l'école doctorale, ce n'est en revanche pas obligatoire au sein des conseils de laboratoire. Il est important d'y siéger pour pouvoir influencer les décisions qui s'y prennent. Cependant, elles ne décident pas de tout et il est parfois difficile de s'y exprimer, les représentant-es ne bénéficiant pas d'un vrai statut de l'élu-e doctorant-e dans ces conseils.



Le conseil de laboratoire

Le conseil de laboratoire, ou le conseil d'unité, est une instance interne au laboratoire, présidée par la direction du laboratoire. Le conseil de laboratoire se réunit plusieurs fois par ans et son avis est consultatif. Si la consultation est obligatoire sur certains sujets (budgets, ressources humaines, ...), la responsabilité des décisions incombe toujours in fine à la direction du laboratoire. Les usages peuvent beaucoup varier d'un laboratoire à l'autre, il faut donc se référer au règlement intérieur de l'unité.



Textes encadrant le conseil de laboratoire

- Décision relative à la constitution, la composition, la compétence et au fonctionnement des conseils de laboratoire des structures opérationnelles de recherche et des structures opérationnelles de service du CNRS ([décision n°0 920368SOSI](#)) ;
- Articles [R322-22](#), [R322-23](#) et [R423-8](#) du Code de la Recherche ;
- Le règlement intérieur du laboratoire.

Qui siège au Conseil de laboratoire ?

Le nombre maximum de membres est de 15, il peut monter à 20 si la taille de l'unité le justifie. Il y a obligatoirement deux collèges : ITA (ingénieur-es et personnels techniques et administratifs) et enseignant-es chercheur-ses, mais il y a possibilité d'avoir des sous-collèges, c'est en principe le cas pour les doctorant-es même si aucun texte ne l'oblige.

On retrouve des membres de droit (la direction), les membres élu-es (entre 50% et 67% des membres du conseil) et les membres nommées par la direction. Le nombre de personnes élues, la durée des mandats et l'existence de suppléant-es sont définies par le règlement intérieur du laboratoire.

Compétences et prérogatives du conseil de laboratoire

La décision n°0 920368SOSI liste les domaines de compétence du conseil d'unité. En résumé, le conseil de laboratoire est consulté sur :

- Les ressources : que ce soit le budget via les demandes individuelles de financement, ou les espaces de travail et équipements du laboratoire ;
- Les démarches d'évaluation du laboratoire et leurs conséquences ;
- Les recrutements de personnel d'appui à la recherche, et de nouveaux membres du laboratoire ;
- La recherche scientifique dont relève l'unité, les différents axes de recherche du laboratoire ;
- Tout ce qui a un impact sur les conditions de travail.

Pour les unités de moins de 30 électeur-ices, c'est-à-dire de membres permanents, ou non permanents avec un an d'ancienneté, employés par le CNRS ou une tutelle du laboratoire, c'est l'assemblée générale, composée de l'ensemble des électeur-ices de l'unité, qui a ces prérogatives.

Le conseil est consulté pour la désignation de la direction du laboratoire par la présidence du CNRS. La consultation relative à l'élection de la direction de laboratoire peut faire l'objet d'un vote en assemblée générale ainsi que toutes les questions liées à l'organisation de la vie du laboratoire.

Les questions relatives à la politique scientifique du laboratoire peuvent être traitées par le conseil d'unité, ou déléguées à un conseil scientifique composé d'autres membres de l'unité (qui gèrent par exemple le séminaire interne sont responsables des différents axes de recherche...). La création de sous-commissions est propre à chaque unité.

Rôle des représentant-es des doctorant-es

Les demandes de financement émises par des membres occupent la majeure partie de l'ordre du jour des conseils de laboratoire. Selon l'état budgétaire du laboratoire, les demandes des doctorant-es peuvent être regardées avec plus ou moins de bienveillance, ce sont les représentant-es des doctorant-es qui devront les justifier devant le conseil. Il peut être utile d'anticiper les demandes particulièrement importantes en contactant les doctorant-es qui les émettent afin de pouvoir les défendre plus efficacement. Il peut être intéressant de revendiquer l'octroi d'une enveloppe précise pour chaque doctorant-e.

Le conseil du labo est aussi un lieu où vous pouvez porter des demandes

de modification du règlement intérieur. Selon l'état des rapports de force, il peut être stratégique de les faire voter en conseil de laboratoire ou en assemblée générale. Si vous voulez faire porter une demande que vous anticipez clivante au conseil de laboratoire, il peut être stratégique d'en parler à des membres titulaires qui siègent également pour l'appuyer.

Les écueils

Les votes sont consultatifs mais l'usage veut qu'ils soient suivis dans la plupart des cas. Souvent les votes sur les demandes de financement passent relativement vite, et le conseil de laboratoire peut parfois ressembler à une chambre d'enregistrement. La parole des doctorant-es n'y est pas toujours prise au sérieux, car leur présence dans le conseil n'est pas prévue par les textes du CNRS.

Sur des enjeux particulièrement politiques, les tutelles du laboratoire peuvent faire pression sur la direction du laboratoire pour passer outre l'avis du conseil d'unité - par exemple pour l'accueil d'une chaire de professeur junior.

Alors que le conseil d'unité doit statuer sur des questions budgétaires, il peut être difficile d'obtenir de la direction l'état concret des finances du laboratoire. Les appréciations du bien-fondé de demandes de financement ne sont pas toujours assises sur des règles explicites, il peut y avoir des tensions lors des demandes de clarifications.

Souvent, le règlement intérieur n'est pas directement disponible sur le site du labo, une version plus accessible, « le livret d'accueil », en condense l'essentiel. Il est très utile d'avoir connaissance du règlement intérieur, donc il ne faut pas hésiter à le demander.



Des victoires obtenues en conseil de laboratoire !

- Mise en place d'une dotation financière égalitaire pour les missions des doctorant-es et des enseignant-es-chercheur-ses, avec des procédures transparentes et claires de répartition des financements ;
- Meilleur partage des locaux avec des bureaux réservés pour les doctorant-es.

Le conseil de l'école doctorale

Le Conseil de l'École doctorale (ED) est l'instance spécifiquement en charge du doctorat et de la politique scientifique à l'université à l'échelle des Écoles doctorales. Il y a donc autant de Conseils qu'il y a d'ED. Chaque laboratoire de recherche d'une université est affilié à une ED, de même que les doctorant-es lors de leur inscription en thèse (les doctorant-es sont inscrits dans l'ED à laquelle est rattaché-e leur directrice/directeur de thèse). Les écoles doctorales, tout comme les laboratoires, peuvent relever de plusieurs établissements. Il s'agit d'une instance statutaire (c'est-à-dire que son existence est obligatoire au sein de chaque école doctorale et qu'elle dépend d'un cadre juridique précis).



Les textes qui encadrent le Conseil de l'École doctorale

- [Arrêté du 25 mai 2016](#) fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat (modifié par l'arrêté du 26 août 2022).

La composition de l'instance

Elle est délimitée par un cadre réglementaire précis défini à [l'article 9](#) de l'arrêté de 2016. Elle doit comprendre entre 12 et 26 membres. Parmi eux, la répartition doit être la suivante :

- 60 % des membres doivent être des membres de l'établissement, des représentant-es des unités de recherche affiliées à l'ED, dont 2 BIATSS au minimum¹⁾ ;
- 20 % des membres du Conseil doivent être des doctorant-es élu-es parmi et par les doctorant-es de l'ED. Les élections doivent être organisées selon des règles fixées par le conseil d'administration de l'établissement, et pas au bon vouloir de la direction de l'école doctorale ;
- 20 % d'extérieurs désignés (parmi des personnalités qualifiées, dans

¹⁾ Il est fréquent qu'un seul BIATSS siège à chaque session. Lorsque l'on travaille en bonne entente avec les BIATSS, il ne faut pas hésiter à se faire octroyer une procuration de vote par le BIATSS absent.

les domaines scientifiques et dans les secteurs socio-économiques ou culturels concernés) sur proposition des membres du Conseil de l'École doctorale.

Les prérogatives du Conseil de l'École doctorale

Statutairement, les prérogatives du conseil de l'ED sont floues. En effet, il est seulement indiqué dans l'arrêté que le conseil « gère (...) les affaires qui relèvent de l'école doctorale ». Il est difficile d'être moins précis. En pratique, c'est le règlement intérieur qui clarifie le rôle du conseil. Parfois, le conseil de l'ED participe pleinement aux prises de décisions, alors que dans d'autres ED il fait principalement de la figuration et les décisions sont prises par le directeur ou la directrice de l'école doctorale.

Nous donnons ci-dessous quelques exemples de compétences du conseil de l'école doctorale :


- Élaboration du règlement intérieur et des procédures administratives de l'ED, suivant le cadre juridique qui encadre le fonctionnement des universités et les cursus doctoraux ;
- Gestion du budget de l'École doctorale ;
- Attribution de financements aux doctorant-es de l'ED lors des appels à mission ou pour les projets scientifiques des doctorant-es (colloques, séminaires, journées d'études) ;
- Élaboration du calendrier annuel de l'ED ;
- Fixation du nombre maximum de doctorant-es encadré-es par un directeur-ice de thèse ;

Élaboration du programme de la formation doctorale de l'ED.

Par ailleurs, le conseil de l'école doctorale peut être sollicité pour donner un avis facultatif sur des sujets liés aux cursus de doctorat. Cela peut concerner les demandes d'admission en thèse des primo-doctorant-es, de dérogation d'inscription en thèse, les demandes de césure, les co-tutelles et co-directions de thèse ²⁾. Le conseil de l'école doctorale peut aussi être sollicité sur des questions à caractère académique. Il donne enfin un avis consultatif sur la nomination de la direction de l'ED.

En arts, langues, lettres et sciences humaines, les représentant-es des

2) Concernant ces quatre derniers points, l'avis est consultatif car la décision finale appartient au chef d'établissement sur proposition du directeur ou de la directrice de l'école doctorale (voir les articles 11 alinéa 3 et 4, art. 14 al. 4 et le 2° de l'article 16 de l'[arrêté du 25 mai 2016](#)).



doctorant-es au sein du conseil de l'école doctorale sont par ailleurs susceptibles de participer au concours de sélection des nouveaux contrats doctoraux accordés chaque année par celle-ci.

Les écueils

Les élu-es doctorant-es votent et donnent leur avis au même titre que les enseignant-es-chercheur-es car nous sommes des membres à part entière du conseil. Pourtant, les rapports entre les enseignant-es-chercheur-es et les doctorant-es membres du Conseil de l'ED sont parfois conflictuels et ces derniers peuvent subir des intimidations. Pour faire face, il est utile de se réunir entre élu-es doctorant-es en amont des Conseils afin de préparer la réunion et se distribuer les prises de parole. Il faut enfin rappeler notre droit à la parole, notamment au titre de la représentation syndicale.

Avant les sessions où le Conseil de l'ED décide des demandes de dérogation pour les réinscriptions en thèse, il faut rester vigilants sur les abus de certain-es encadrant-es ou membres de comité de suivi (notamment en cas de désaccord entre le CSIT et l'encadrant-e) en demandant la communication, en amont du conseil, des dossiers qui seront étudiés par l'instance. Lorsque des réinscriptions en thèse sont litigieuses, le Conseil de l'ED n'est qu'une première étape. Il est possible de mobiliser la CGT pour accompagner le ou la doctorant-e.

Dans le cas de l'attribution de financements aux doctorant-es, il arrive que l'école doctorale ne communique aucune information là-dessus afin de rendre plus difficile l'accès des doctorant-es à ces ressources. Il est donc utile de demander une communication régulière à ce sujet, voire d'en avoir un bilan en conseil de l'école doctorale.

Conclusion

Le Conseil de l'ED est une instance importante car ses décisions cadencent les échéances administratives vitales pour les doctorant-es et encadrent directement la vie académique des doctorants pendant leur thèse.

Être élu-e au Conseil de l'ED permet de connaître les procédures administratives de l'ED et de conseiller/aider les doctorant-es de l'ED. Le travail est complémentaire de celui qui se fait dans d'autres instances. Il est donc important d'être en contact avec les élu-es doctorant-es des « conseils centraux » ainsi qu'avec les représentant-es dans les instances représentatives du personnel et, plus généralement, le reste du syndicat pour coordonner l'action entre les différentes instances et avoir une visibilité sur l'ensemble de l'université.



Des victoires obtenues au conseil de l'école doctorale !

- Mise en place de formations sur l'encadrement pour les titulaires de l'HDR au sein de l'école doctorale ;
- Organisation par les doctorant-es de séminaires/journées d'études pour les doctorant-es, sur les sujets scientifiques ou les conditions de travail.



Les conseils centraux



Les conseils centraux (conseil d'administration et conseil académique, qui regroupe la CR et la CFVU) sont les instances de délibération de l'établissement universitaire. C'est là que se prennent les décisions les plus importantes : budget, campagne d'emploi, politique de formation et de recherche. Des formations restreintes qui leur sont rattachées prennent des décisions individuelles : promotion des enseignants-chercheurs dans les conseils restreints, décisions disciplinaires dans les sections disciplinaires.

Les conseils centraux sont élus au suffrage direct dans des collèges électoraux séparés selon les catégories de personnels, à l'exception de la commission recherche pour laquelle l'appartenance à un collège électoral est déterminée par le niveau de diplôme (master, doctorat ou HDR). Ils comportent aussi des représentant-es étudiant-es. Les doctorant-es peuvent ainsi être élu-es soit au titre de la représentation étudiante, soit au titre de la représentation des enseignants-chercheurs, et parfois même dans des collèges électoraux qui leur sont dédiés, notamment dans les commissions recherche.

Les compétences décisionnelles attribuées à ces conseils peuvent varier. En effet, le code de l'éducation laisse des marges de mise en oeuvre, ensuite précisées dans les statuts de l'université et son règlement intérieur.



Le conseil d'administration

Généralités sur le conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration (CA) fait partie des « conseils centraux » de l'université. Cette instance vote sur les décisions politiques et de fonctionnement général de l'université.

Dans la plupart des universités, ce sont en majorité des membres élu-es qui y siègent ainsi que des « personnalités extérieures » nommées. Les représentant-es sont élu-es en fonction de leur statut : maitresses de conférence (dont doctorant-es contractuels et enseignant-es vacataires > 64h), professeure-e d'université, personnel de soutien à la recherche (ingénieur, personnel de bibliothèque, personnel administratif...) et les étudiant-es (dont les autres doctorant-es).

Les personnalités extérieures sont en partie choisies par des entités externes à l'établissement (organismes de recherches, collectivité territoriale) et en partie choisies par les membres élu-es du CA.

Dans les établissements publics expérimentaux (EPE) ou dans les grandes écoles, le conseil d'administration peut être composé d'une majorité de membres extérieurs, qui ne sont pas choisis par le conseil d'administration.



Les textes qui encadrent le CA

- [L712-1 à 7](#) ; [L 719-1 à 3](#) ; [D719-1 à D719-47](#) et [L712-10](#) et [L719-4 à 6](#) du Code de l'éducation.
- Statuts et règlement intérieur de l'établissement

Les prérogatives du CA

- Le CA élit le président d'université, sauf dans les établissements à statut spécial (grandes écoles, écoles normales supérieures) ;
- Le CA prend des décisions sur la politique de l'établissement à partir des propositions de l'équipe de direction mais aussi sur des sujets qui peuvent être soulevés par les différents membres du CA ;
- Le CA se doit de voter sur plusieurs éléments de politiques générales de l'université notamment le budget, la répartition des emplois, le contrat établissement (contrat avec l'État sur les activités de l'université) ou les conventions signées.

Le CA se prononce également sur le règlement intérieur de l'établissement.

Place et prérogatives des doctorant-es

Les doctorant-es peuvent être élu-es soit sur des listes issues du collège électoral des étudiant-es, soit sur des listes issues du collège électoral des personnels enseignant-es chercheur-ses (collège B) ³⁾. Dans les établissements expérimentaux, il peut y avoir des sièges spécifiques pour les doctorant-es.

Ces modalités peuvent complexifier la représentation des doctorant-es, qui sont souvent en faible nombre par rapport aux étudiant-es. Dans le cas de représentation mélangée avec les personnels, la représentation peut être difficile car la durée des mandats n'est pas adaptée au temps passé dans l'université (plus faible pour les doctorant-es que pour les permanents).

Siéger au CA peut permettre d'influencer la politique de l'établissement si l'équilibre politique de la fac est favorable. Cela permet par ailleurs d'amener en instance les sujets liés au doctorat, rarement abordés par les autres catégories de personnels ou d'étudiant-es, et de faire des propositions en faveur des droits des doctorant-es. L'instance permet par ailleurs d'avoir accès à des informations qui peuvent être difficilement accessibles.

³⁾ Cette modalité n'est accessible qu'aux doctorant-es avec un service d'enseignement de 64 heures sur l'année universitaire. Le [guide électoral de la DGESIP](#) (notamment page 13) explique bien les possibilités.

Écueils

- Les documents peuvent être longs et techniques à traiter et la prise d'initiative difficile car les décisions sont préparées et négociées en amont par l'équipe de direction. De ce fait, les débats lancés en conseil d'administration peuvent être houleux ;
- Les doctorant-es ne sont pas forcément pris-es très au sérieux dans les discussions ;
- Les réunions sont fréquentes et chronophages, pour des résultats limités.



Des victoires obtenues en CA pour les doctorant-es !

- Sur proposition du comité social d'administration ([voir p. 30](#)), alignement des droits à congés des doctorant-es sur celui des autres personnels de l'Université (entre 40 et 50 jours, au lieu de 25 jours par an) ;
- Vote de motions concernant les conditions de travail et les cursus des doctorant-es (durées des thèses, partenariats publics-privés dans l'établissement, renforcement des services médiaux...).

Le conseil académique (CAc)

CFVU et commission recherche

Généralités sur le conseil académique (CAc)

Le conseil académique (CAc) est une instance de consultation sur les politiques de formation et de recherche.

Ce sont en grande majorité des membres élu-es, principalement des enseignant-es-chercheur-es, qui y siègent ainsi que des « personnalités extérieures » nommées.

Ce conseil peut se réunir en plusieurs formations, avec des compositions et des prérogatives différentes.

- La formation plénière du CAc a pour rôle principal de proposer des orientations politiques sur la formation et la recherche.

- Le CAc se divise en deux commissions :

- * la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) ;

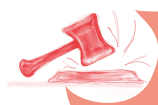
- * la commission de la recherche (qui peut aussi s'appeler conseil scientifique).

Ces deux commissions s'occupent respectivement de la répartition des moyens pour la formation et la recherche, en étant soumis au cadre voté par le conseil d'administration. La commission de la formation et de la vie universitaire a également d'autres prérogatives comme le vote des modalités de contrôle des connaissances (les règles d'examens).

De plus, le CAc peut se réunir sous forme d'une formation restreinte aux enseignant-es-chercheur-es sur des questions de cas personnels (recrutement, promotions, congés, évaluation des dossiers HDR...).

Enfin, le CAc est amené à former une section disciplinaire (compétente à l'égard des enseignant-es chercheur-es, enseignant-es, usager-ères).

Il est aussi à noter que le CAc a des prérogatives sur d'autres domaines comme le handicap ou la diffusion scientifique ou technique.



Textes qui encadrent le CAc

- [L.712-4 à 7](#) du Code de l'éducation ;
- Statuts et règlement intérieur de chaque établissement ;

Il faut noter que certains établissements, comme les grandes écoles, les ENS, ou les établissements expérimentaux, ne disposent pas nécessairement d'un conseil académique. Dans certains cas, la CFVU peut être remplacé par des « conseils des études », la commission recherche par un « conseil scientifique », qui ont des périmètres similaires mais pas le même pouvoir de décision. Les sections disciplinaires émanent alors directement du conseil d'administration. Les prérogatives et le fonctionnement de ces instances sont précisés dans les statuts des établissements.

Place et prérogatives des doctorant-es dans le CAc

Les doctorant-es ont des sièges dédiés dans la commission recherche du CAc. En fonction des contextes des différentes universités, il peut s'agir des seuls sièges réservés aux doctorant-es (qui ne soient pas en commun avec des personnels ou des étudiant-es non doctorant-es).

Il existe plusieurs raisons de siéger à la commission recherche :

- Cela peut permettre d'avoir une vision et un contrôle sur des financements alloués individuellement aux doctorant-e ;
- Cela permet aussi de se prononcer sur la composition des sections disciplinaires compétentes à l'égard des étudiant-es et des doctorant-es ;
- Certains recours concernant les réinscriptions en thèse sont examinés en commission recherche ([article 11](#) de l'arrêté du 25 mai 2016) ;
- La liste des bénéficiaires de prolongations dérogatoires de contrat doctoral est présentée annuellement à cette commission ([article 14](#) de l'arrêté du 25 mai 2016) ;
- Il peut être possible de passer des motions ou des avis sur les conditions de travail des doctorant-es. Ces avis auront principalement un poids symbolique et il faudra passer par d'autres conseils pour une mise en place contraignante (conseil d'administration, conseil de l'école doctorale, F3SCT).

Écueils

- Au-delà des décisions prises sur les cas individuels et de répartition de certains fonds, les avis donnés restent consultatifs et peuvent être peu suivis en fonction du fonctionnement de l'université ;
- Comme au CA, des documents (notamment relatifs aux appels à projet et autres financements) peuvent être longs et techniques, avec les mêmes conséquences.



Des victoires obtenues en commission recherche pour les doctorant-es !

- Uniformisation des règles de déroulement des comités de suivi individuels de thèse des écoles doctorales rattachées à l'établissement ;
- Participation des élu-es doctorant-es aux discussions pour l'attribution des financements en soutien à la création de laboratoires junior et autres projets de recherche des doctorant-es.

Le Collège doctoral

ou collège des études doctorales



Les textes qui encadrent le Collège doctoral

Les collèges doctoraux, créés facultativement par l'association de plusieurs écoles doctorales d'un même site, ont un fonctionnement et des prérogatives dont le cadre est peu formalisé :

- L'arrêté du 25 mai 2016 modifié « fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat » pose le (large) cadre général ([article 1. al. 5](#)) ;
- Les statuts et le règlement intérieur des établissements définissent le fonctionnement en pratique, et notamment concernant le conseil du collège doctoral.

Le fonctionnement, la composition et les prérogatives de cette instance, quand elle existe, sont donc très variables d'un établissement à l'autre.

La composition de l'instance

Elle n'est pas fixée par un texte national, donc elle varie selon les établissements. On peut y trouver le/la VP recherche, la direction des écoles doctorales de l'établissement, les responsables administratifs compétents sur les questions liées au doctorat et deux représentant-es des doctorant-es. Des personnes peuvent être invité-es en fonction des questions techniques à l'ordre du jour. Comme il n'y a pas de texte ni de cadre réglementaire, rien n'oblige à avoir des représentant-es des doctorant-es élu-es au Collège doctoral et s'il y en a, rien n'encadre leurs modalités d'élection⁴⁾.

4) À la Sorbonne-Nouvelle, la présence des doctorant-es au collège des études doctorales a été obtenue par le rapport de force.

Les prérogatives du Collège doctoral

La seule mention du Collège dans l'arrêté sert à lui donner deux compétences :

- la mission propre d'organiser, au niveau du site universitaire, la politique doctorale, et de contribuer à sa visibilité ;
- certaines missions normalement dévolues aux ED, mais qu'elles peuvent décider de transférer au Collège pour les mutualiser.
- Seules les missions mentionnées à l'[article 3](#) de l'arrêté peuvent être transférées. Par exemple, la fixation du nombre maximal de doctorant-es par encadrant-e est une prérogative exclusive des ED, car elle ne fait pas partie des missions listées à l'article 3 de l'arrêté (CAA Lyon, 21/11/2024, n° [23LY03905](#), cons. 11).

Lorsqu'il existe, le Collège doctoral prend des décisions qui s'appliquent à toutes les écoles doctorales (ED) ou à celles qui les acceptent (cependant, il est possible pour un-e directrice/directeur d'ED d'obtenir un cadre dérogatoire pour son ED en défendant ses spécificités)⁵⁾. Participer à cette instance permet donc de surveiller tout ce qui s'y passe, de donner notre avis sur les différentes procédures et l'organisation des ED et de faire des retours quand quelque chose ne fonctionne pas (le Collège doctoral permet d'harmoniser les pratiques des ED en faveur des doctorant-es).

Les écueils

L'instance n'est pas statutaire, ce qui représente à la fois un inconvénient et un avantage : si quelque chose ne nous convient pas, on peut toujours rappeler ce cadre est non-statutaire et que le vote devrait avoir lieu à la Commission de la recherche et dans les Conseils d'ED.

La légitimité de la présence des doctorant-es dans une telle instance peut être mise en doute en arguant que ce sont seulement des choses « techniques » qui y sont décidées. Ce n'est pas un argument pour

⁵⁾ Par exemple, dans le cas des Universités de Paris, Ces décisions concernent tout ce qui touche au doctorat et à son cadre administratif : l'attribution des contrats doctoraux supplémentaires qu'il reste après leur attribution dans chaque ED, les exonérations de frais de scolarité pour les doctorant-es qui en font la demande, les modalités d'organisation des jury de thèse, la sélection des candidat-es présentées au prix de thèse de la Chancellerie des Universités de Paris, l'impression des thèses, la cérémonie de remise des diplômes de doctorat, l'organisation administrative de chaque ED (calendrier, campagnes de candidatures, fonctionnement interne), l'octroi du titre de doctorat honoris Causa (le Collège doctoral vote des noms après le vote de propositions par les Conseils d'ED et la CR, ce qui est le cas pour chaque décision de ce type prise par le Collège doctoral).

refuser la présence de représentant-es des doctorant-es. Par ailleurs, en plus de décisions sur des choses « techniques », presque tout ce qui concerne la vie des doctorant-es et des doctorant-es y est décidé en dernière instance.

Comme pour les autres conseils centraux, le travail préparatoire, effectué en concertation avec les différent-es élu-e-s doctorant-es et du personnel, prend du temps.

Conclusion

Lorsque le collège doctoral existe, y siéger est très pertinent. Cela permet de ne pas être dépossédé-es, à l'échelle de l'établissement, des décisions concernant les doctorant-es et leur cursus, et de relayer la voix des doctorant-es dans une instance qui nous est dédiée. Notre présence peut être appréciée puisqu'elle permet d'avoir le point de vue des doctorant-es et nos retours sur ce qui est fait (notamment souligner l'absurdité de certaines décisions ou leur déconnexion au réel).



Des victoires obtenues en collège doctoral pour les doctorant-es !

- Harmonisation (vers le meilleur !) des règles des écoles doctorales concernant la représentation des doctorant-es et les réinscriptions au-delà de la troisième année de thèse.

Les interactions entre les différentes instances chargées de la recherche et du doctorat

L'existence de plusieurs instances est obligatoire au sein d'une université et dépend d'un cadre législatif et légal qui imposent l'existence de la commission recherche (ou d'un conseil scientifique) et des conseils d'écoles doctorales. Lorsqu'il existe, le collège doctoral, est la troisième instance spécifiquement en charge du doctorat et de la recherche à l'Université.

Répartition du pouvoir entre la Commission de la recherche (CR) et les Conseils des ED

En termes de hiérarchies entre les instances, chaque conseil d'École doctorale dépend d'un des « conseils centraux » : la Commission de la recherche du Conseil académique (cf. fiche). La Commission de la recherche édicte la politique scientifique et est en charge du doctorat pour l'ensemble de l'université, ses décisions s'imposent donc aux Conseils d'ED de l'université. En effet, les membres du Conseil de l'École doctorale prennent des décisions scientifiques qui s'appliquent seulement à l'échelle de l'ED et qui dans certains cas doivent être entérinées par la Commission de la recherche du Conseil académique (CR du CAC).

En termes de répartition du pouvoir, les décisions du Conseil de l'ED s'appliquent exclusivement au sein de l'ED (il s'agit donc d'une instance décisionnaire à l'échelle de l'ED). À l'inverse, les décisions de la Commission de la recherche s'appliquent à l'ensemble de l'Université (et de fait à chaque ED). La Commission de la recherche peut donc invalider les décisions prises dans un Conseil d'ED et lui imposer ses propres décisions.

Pour contourner les instances décisionnaires, c'est-à-dire la Commission de la recherche et les Conseils d'ED, la/le vice-président-e de la commission de la recherche (aussi appelée VP recherche) peut s'appuyer sur un Collège doctoral.



Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont des comités qui existent dans l'ensemble des établissements de la fonction publique. Leur fonctionnement est cadré par des décrets précis. Ce sont des instances qui sont constituées de représentant·es du personnel élu·es sur liste syndicale tous les quatre ans, à une date identique pour l'ensemble de la fonction publique.

Les doctorant·es contractuel·es peuvent être électeur·ices et éligibles dans ces instances qui sont fondamentales pour émettre des avis sur l'organisation et les conditions de travail. Les doctorant·es hors contrat peuvent être mandaté·es par les organisations syndicales étudiantes pour participer à ces instances, lorsqu'elles se réunissent sur les questions qui concernent les étudiant·es et doctorant·es.



Le comité social d'administration (CSA)

Le comité social d'administration (CSA) est la principale instance représentative du personnel en charge des questions générales d'organisation. Il remplace, depuis 2023, le comité technique d'établissement (CT).



Les textes qui encadrent le CSA

- [L251-1 à L254-6](#) du Code général de la fonction publique ;
- [Articles R251 à 254](#) du CGFP relatif aux CSA dans les administrations et les établissements publics de l'État ;
- [R951-5-1](#) et [R951-5-2](#) du Code de l'éducation ;
- [Guide juridique CSA-FS](#) établi par le ministère de la fonction publique ;
- Dans chaque établissement : le règlement intérieur du CSA et de la F3SCT.

La composition de l'instance

Le CSA est composé d'au maximum dix membres titulaires et dix suppléant-es élu-es lors des élections professionnelles, qui se tiennent tous les quatre ans. Des représentant-es des usager-es peuvent siéger, assez rarement, sur les questions qui les concernent (il s'agit de la formation « élargie » de l'instance).

Les doctorant-es peuvent siéger en tant que représentant-es des personnels dans les établissements où ils ont un contrat de travail et/ou en tant que représentant-es des usager-es dans leur établissement d'inscription en thèse.

Les représentant-es du personnel au CSA sont élu-es pour 4 ans, et les représentant-es des étudiant-es sont désigné-es par leurs élu-es au conseil d'administration, pour 2 ans.

Les prérogatives du CSA

De manière générale...

Le CSA est consulté sur les projets d'organisation des services de l'établissement, dont les laboratoires et les écoles doctorales, sur la modification du règlement intérieur, sur les modalités d'organisation du travail, sur la politique indemnitaire de l'établissement ainsi que sur la politique de recrutement de l'établissement (la « campagne d'emplois » votée annuellement par les instances).

Lorsqu'un projet soumis par l'administration rencontre un avis défavorable unanime de la part des représentant-es du personnel, il est procédé à une négociation et à une seconde délibération dans un délai de huit à trente jours.

Depuis 2023, le CSA peut par ailleurs se saisir de tous les sujets abordés en F3SCT, notamment en matière de santé et sécurité au travail.

... et concernant les doctorant-es

Le CSA peut se prononcer sur des sujets relatifs aux conditions de travail des doctorant-es. L'instance peut être un lieu de revendication concernant les congés des doctorant-es, les moyens matériels mis à leur disposition, ou le régime de décharges mis en œuvre pour reconnaître l'investissement dans les instances.

Les projets d'organisation des services, et notamment des laboratoires ou des services administratifs d'appui à la recherche, peuvent par ailleurs avoir un impact sur les conditions de travail des doctorant-es.

Les modalités de désignation au CSA sont assez flexibles et peuvent permettre une représentation des doctorant-es sur une durée qui convient à leur présence temporaire dans les établissements.

Conclusion

Siéger au comité social d'administration peut être intéressant car cela permet d'avoir un regard et d'émettre des avis sur l'ensemble des sujets d'organisation de l'établissement. Le second intérêt est de travailler avec les représentant·es de toutes les catégories de personnel, le collège électoral étant unique, et de participer à la construction d'une stratégie syndicale CGT avec une vue d'ensemble de l'établissement. Cela implique cependant de travailler sur des sujets parfois techniques et très éloignés des questions liées au doctorat.



Des victoires obtenues en CSA pour les doctorant·es !

- Financement par l'Université de matériel informatique professionnel pour chaque doctorant·e ;
- Reconnaissance du temps de travail des élus doctorant·es avec la mise en place de prolongements des contrats doctoraux pour les représentant·es.

La F3SCT

La formation spécialisée en santé, sécurité, conditions de travail (F3SCT) est la deuxième instance représentative du personnel en charge des questions générales d'organisation. Elle émane du comité social d'administration (CSA) et remplace, depuis 2023, le CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail).



Les textes qui encadrent les F3SCT

- [L251-1 à L254-6](#) du Code général de la fonction publique ;
- [Titre V](#) du Code général de la fonction publique (qui codifie le décret n°2020-1427) ;
- Décret no [82-453](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ;
- Articles [R951-5-1](#) et [R951-5-2](#) du Code de l'éducation ;
- [Orientations stratégiques](#) ministérielles ;
- [Guide juridique CSA-FS](#) ;
- Dans chaque établissement : le règlement intérieur du CSA et de la F3SCT.

La composition de l'instance

Elle est composée d'au maximum dix membres titulaires et dix suppléant-es mandaté-es par les organisations syndicales. Peuvent aussi siéger jusqu'à trois représentant-es des usager-es sur les questions qui les concernent (il s'agit de la formation « élargie » de l'instance). Des représentant-es de la direction ainsi que des services de prévention et le médecin du travail sont présent-es en F3SCT.

Les doctorant-es peuvent siéger en tant que représentant-es des personnels dans les établissements où ils ont un contrat de travail et/ou en tant que représentant-es des usager-es dans leur établissement d'inscription en thèse. Dans cette deuxième situation, ils et elles n'ont pas le droit de vote et bénéficient, hors accord avec les organisations syndicales, de moins de moyens d'actions.

Les représentant-es du personnel à la FS sont désigné-es par les organisations syndicales représentées au CSA pour 4 ans.

Les prérogatives de la F3SCT

De manière générale...

La F3SCT participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels. Elle est l'instance centrale pour discuter des conditions de travail de l'ensemble du personnel. Les représentant-es du personnel peuvent s'appuyer sur le registre santé et sécurité au travail (SST - voir la [fiche](#) de la CGT FERC Sup sur le sujet) ou leurs observations de terrain. Les membres de la F3SCT disposent de plusieurs moyens d'action. Tout d'abord, les enquêtes après un accident du travail ou une situation de danger grave et imminent, les visites de services par décision de la F3SCT et saisine du l'inscription au registre « danger grave et imminent ». Par ailleurs, les avis votés en instance engagent la responsabilité pénale du chef d'établissement. Enfin, tous les membres de l'instance bénéficient d'un droit à formation en santé et sécurité au travail, dont une partie est assurée par l'organisation syndicale. Être mandaté-e en F3SCT est donc un bon moyen de se former avec la CGT !

... et concernant les doctorant-es

La F3SCT est une instance particulièrement utile car les doctorant-es sont concerné-es par tout ce qui est applicable aux conditions de travail du personnel ou aux conditions d'études. Étant par ailleurs une partie du personnel particulièrement vulnérable, en raison de la précarité, et exposée aux violences au travail, la F3SCT peut permettre de se battre sur des situations de travail parfois très dégradées. Par exemple :

- Les visites F3SCT dans les laboratoires, avec un focus spécifique sur la situation des doctorant-es, peuvent permettre de mettre en lumière, et de résoudre des situations où les droits des doctorant-es, sont bafoués. Le caractère collectif de la démarche (qui peut s'appuyer sur des questionnaires, des entretiens collectifs et qui implique aussi bien des représentant-es du personnel que de l'administration) est un moyen de créer une mobilisation et de pousser l'employeur à agir, car une fois la situation signalée, la responsabilité pénale de l'employeur est pleinement engagée ;
- La F3SCT sert de relais concernant les signalements faits au registre santé et sécurité au travail, et notamment ceux qui émanent de doctorant-es exposé-es à des risques particuliers ;
- L'analyse des risques professionnels et le vote des plans de prévention est l'occasion d'intégrer les spécificités de la situation des

doctorant-es dans les programmes de prévention et les plans de formation de l'établissement ;

Participer à la F3SCT en tant que doctorant-e permet de faire entendre leur voix dans une instance qui concerne l'ensemble de l'établissement, et c'est un bon moyen de faire sortir les problèmes du laboratoire.

Les écueils

La légitimité de la présence des doctorant-es dans une telle instance peut être mise en doute. Il ne faut pourtant pas hésiter à y participer notamment pour nous appuyer sur notre connaissance des spécificités de notre statut. Cela permet par ailleurs un travail en lien avec les autres représentant-es du personnel, souvent très enrichissant et efficace.

Le travail en F3SCT est chronophage, notamment lorsque l'on participe aux enquêtes sur les conditions de travail. Le droit à une décharge est difficilement applicable en tant que tel à un contrat correspondant à la réalisation d'un projet de recherche (situation similaire pour les post-docs ou chercheur-euses contractuel·les). Cependant, il faut revendiquer une transposition de ce droit à la situation des doctorant-es, qui ont, comme le reste du personnel, le droit à être représenté-es : dans certains établissements, la réflexion porte sur la possibilité de prolonger les contrats doctoraux en fonction de la participation aux instances représentatives.

Conclusion

La F3SCT est une instance à laquelle il ne faut pas se priver de participer en tant que doctorant·e. Sur les questions de conditions de travail, de santé, de harcèlement ou de violences au travail, elle est probablement l'instance la plus efficace pour se donner les moyens d'agir et de défendre les collègues. Elle permet de travailler avec les autres représentant·es du personnel pour mettre en lumière des situations dégradées et trouver les moyens de les résoudre, en s'appuyant sur le collectif syndical et les moyens donnés par l'instance.



Des victoires obtenues en F3SCT pour les doctorant·es !

- Suite à une visite de service, mise en évidence de [situations de harcèlement moral](#) dont étaient victimes les doctorant·es et les contractuel·les dans un laboratoire, qui a conduit à la mise en place de mesures de prévention, au changement de direction de plusieurs doctorant·es et à la [sanction](#) des responsables par le CNRS ;
- Organisation d'une journée d'accueil pour les doctorant·es de l'établissement, avec présentation des droits/devoirs, et des ateliers pour rencontrer les services administratifs, de prévention en santé au travail et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La CCP-ANT/CCP-AC

La commission consultative paritaire en charge des agents non-titulaires ou des agent-es contractuel-les (CCP-ANT ou CCP-AC) est une instance en charge des questions individuelles des personnels contractuels des établissements d'enseignement supérieur, dont les doctorant-es contractuel-les, les ATER, les post-docs ou les ingénieures contractuel-les font partie.



Les textes qui encadrent la CCP-ANT

- Article [R271](#) du CGFP ;
- Le règlement intérieur de la CCP-ANT, voté lors de la première réunion de l'instance.

La composition de l'instance

Elle est composée selon le résultat des élections professionnelles au cours desquelles les modalités électorales sont libres : il peut y avoir un vote sur une liste (par catégorie de personnels), ou un vote sur sigle. Dans ce dernier cas, l'organisation syndicale obtient un nombre de sièges et désigne ensuite ses représentant-es, ce qui est pratique pour représenter les doctorant-es. Comme pour les autres commissions paritaires, les sièges sont répartis par catégorie de personnel : les doctorant-es, tout comme les autres enseignant-es ou chercheur-ses, sont des personnels de catégorie A. Les représentant-es du personnel sont autant de titulaires que de suppléant-es.

De son côté, l'administration désigne un vivier de représentant-es de l'administration. Lorsque l'instance se réunit, elle est paritaire donc siègent autant de représentant-es de l'administration que de représentant-es du personnel.

Les prérogatives et le fonctionnement de la CCP-ANT (ou CCP-AC)

La CCP se réunit assez rarement. Elle doit être convoquée pour examiner les situations de licenciement d'agents contractuel-les, y compris donc les doctorant-es ou les contractuel-les étudiant-es. Si l'on est présent-es en CCP-ANT, il faut donc conseiller aux agents d'y faire recours en cas de

licenciement, car cette étape est malheureusement souvent évitée par les employeurs.

Les autres situations de saisie de la CCP-ANT sont le refus d'un congé pour formation syndicale ou pour formation d'un représentant du personnel, un litige concernant les conditions de travail à temps partiel, le refus d'une demande de télé-travail ou d'une mobilisation du compte personnel de formation. La plupart de ces situations concernent les agents BIATSS.

La CCP peut aussi se réunir en formation disciplinaire pour remettre un avis sur certains projets de sanction disciplinaire.

Il s'agit donc d'enjeux individuels, contrairement à la F3SCT et au CSA. Dans toutes ces situations, en vertu du principe d'examen des dossiers qui régit les situations individuelles, les agents de catégorie A, dont les doctorant-es, examinent les dossiers des agents de catégories A, B et C (tous les dossiers des agents de catégorie inférieure ou égale à la leur).

Conclusion

L'implication en CCP-ANT peut être posée en fonction des forces militantes disponibles. La participation à l'instance peut permettre de contester des décisions abusives, notamment en matière de licenciement de doctorant-es. Cependant, la présence en CCP-ANT est souvent plus un enjeu d'accompagnement humain de personnels en souffrance qu'un véritable moyen de peser sur les décisions. En effet, il s'agit d'une instance consultative et paritaire. L'avis rendu n'est pas contraignant, et il est très difficile de remporter un vote. Ce constat d'impuissance s'applique aux doctorant-es, notamment lorsque la CCP ANT est saisie après l'expiration des délais de contestation de la décision de mettre fin au contrat doctoral.

Le choix de s'y investir peut ainsi être motivé par la nécessité d'accompagner humainement les collègues concerné-es ou par la volonté d'exprimer une opposition aux décisions prises qui figurera au compte-rendu de l'instance et pourra éventuellement être utilisée en cas de recours de l'agent au tribunal administratif.



Les autres instances

Il existe de nombreuses autres instances, dans lesquelles les doctorant-es peuvent être élu-es. La nomination dépend généralement des statuts des universités ou des règles locales. La désignation dans les instances peut faire l'objet d'une élection directe, indirecte, ou d'une nomination prise au sein d'un conseil central.



Le conseil documentaire

Les bibliothèques universitaires disposent d'un conseil spécifique. Sa composition ainsi que ses compétences sont définies par les articles [D714-35](#) et [D714-36](#) du code de l'éducation ainsi que par le règlement intérieur de la bibliothèque. Les doctorant-es, tout comme les enseignant-es-chercheur-es et les étudiant-es, peuvent siéger et sont nommés par leur représentant-es respectifs au conseil d'administration de l'université. Des représentant-es du personnel de la bibliothèque sont aussi membres de ces conseils.

Cette instance, si elle ne concerne pas directement les doctorant-es, peut être intéressante pour mieux comprendre le fonctionnement des bibliothèques universitaires et la politique documentaire des établissements.

La commission des usager-es du CROUS

Elle est présente dans chaque établissement où est implanté un restaurant universitaire. Les doctorant-es peuvent y être mandatés par les instances centrales ou les organisations syndicales. Ils et elles siègent dans la commission des usager-es avec la direction locale du CROUS.

Cette commission est réunie de manière irrégulière, parfois à la demande de ses membres, pour échanger sur les usages du CROUS, les éventuels conflits liés à cet usage. Elle peut permettre de porter des revendications sur l'organisation du restaurant universitaire et la restauration.

Les conseils d'UFR

Élus tous les cinq ans (article [L713-3](#) du Code de l'éducation), les conseils d'UFR comprennent, comme les conseils centraux, des représentant-es élu-es par catégorie de personnel, ainsi que des représentant-es des étudiant-es. Les doctorant-es qui accomplissent plus de 64h d'enseignement dans une UFR peuvent donc en faire partie en tant que représentant-es du collège B des MCF, PRAG, ATER et autres enseignants-chercheurs. Les autres doctorant-es peuvent être élu-es en tant que représentant-es des étudiant-es de l'UFR.

Dans ces conseils se prennent des décisions concernant la politique de formation ainsi que le budget de chaque UFR. Les décisions ne concernent pas forcément directement les conditions de travail des doctorant-es ; le laboratoire et l'école doctorale étant les échelons de proximité pour ces décisions.

Les instances de COMUE

Dans les établissements rattachés à une COMUE (communauté d'universités et d'établissements) ou dans les établissements-composante d'un EPE (établissement public expérimental), il existe des instances de représentation à l'échelle inter-établissements. En général, la COMUE est dotée d'un conseil d'administration et peut être composée d'un conseil académique. Ces instances remplissent en théorie les mêmes fonctions que les instances correspondantes dans les simples établissements. En pratique, l'effectivité des décisions qu'elles prennent dépend du degré d'intégration des établissements à la communauté d'établissements ou à l'établissement public expérimental.

Il faut donc se référer aux statuts de ces établissements spécifiques pour comprendre précisément le rôle des différentes instances, et l'éventuel intérêt à y siéger comme représentant-e des usager-es ou des enseignant-es-chercheur-es. De manière générale, ces instances sont assez déconnectées de la vie démocratique des établissements et ne constituent pas une manière efficace d'agir concrètement.



1. Fonctionnement des instances

Est-ce qu'il y a des règles de confidentialité à respecter concernant les documents fournis pour préparer les différentes instances ?

Les documents soumis aux instances sont des documents de travail. À ce titre, les directions indiquent souvent qu'ils sont confidentiels et ne doivent être diffusés sous aucun prétexte. Cette règle est évidemment applicable aux documents nominatifs ou comprenant des informations sensibles ou personnelles.

Cependant, pour un certain nombre de documents portant sur l'organisation générale de l'établissement, des services, laboratoires et écoles doctorales, les élu-es ont le devoir de préparer les instances en consultant leurs collègues. De ce fait, il ne faut pas se priver de solliciter les collègues sur la base des documents transmis. Garder le secret joue souvent en notre défaveur.

Les libertés données par le droit syndical ne sont pas négociables : elles sont fixées par le préambule de la Constitution de 1946, qui s'impose aux règlements intérieurs de l'établissement et de ses structures.

Puis-je aborder un sujet qui n'est pas prévu initialement dans l'ordre du jour de l'instance ? Si oui, comment ?

Il est possible qu'une section « question diverse » soit prévue à la fin de l'instance, ce qui permet d'aborder facilement tous les sujets. Cependant, il y a rarement un vote sur ces points, abordés à la fin de l'instance. Ainsi, il est souvent plus facile et conseillé d'aborder un sujet en prévenant avant la date de tenue de l'instance et en envoyant si nécessaire des pièces complémentaires, ou en demandant à inscrire un nouveau point à l'ordre du jour en début de séance pour que du temps de débat y soit alloué. Pour certaines instances, en particulier le conseil d'administration, il peut être nécessaire de demander au président et de demander l'ajout à l'ordre du jour à l'avance (de quelques jours ou une semaine en général, avec des modulations possibles en fonction du caractère d'urgence).

Dans les conseils centraux ou les instances de proximité, le président ou la présidente de l'instance dispose de toute liberté pour décider de l'ordre du jour, et n'est pas obligé-e de mettre au vote un point demandé par les élu-es. En CSA ou en F3SCT, un vote peut avoir lieu sur tout sujet à

la demande la moitié au moins des représentant-es du personnel. Dans tous les cas, construire un rapport de force est essentiel pour obtenir des votes sur les sujets que l'on souhaite aborder en instance.

« On nous exclut de certains comités au sein de l'école doctorale ou du laboratoire »


En général, une représentation des doctorant-es est prévue dans le conseil de laboratoire comme dans le conseil de l'école doctorale. Pour l'école doctorale, les textes sont clairs comme nous l'avons dit dans la fiche dédiée. Pour le conseil de laboratoire, aucun cadre légal n'impose explicitement la représentation des doctorant-es mais dans l'esprit les conseils doivent représenter les doctorant-es.

Il est indiqué que dans le conseil de laboratoire « sont représentés les personnels » (article [R322-22](#) du Code de la recherche,). Le CNRS précise même que le conseil est « représentatif des différentes catégorie du personnels de l'unité » ([Définition du Conseil d'unité](#)), dans lesquelles il est difficile de ne pas inclure les doctorant-es. De son côté, l'INSERM précise que le conseil de laboratoire doit représenter « chaque grande catégorie de personnel ».

Dans certains cas, il existe au sein du Conseil de l'ED, deux fractions restreintes qui sont créées sur décision du conseil de l'école doctorale : le bureau de l'ED et le Comité de sélection des contrats doctoraux. Officiellement, ces deux subdivisions de l'instance permettent de prendre des décisions plus rapidement et d'éviter d'avoir à réunir tout le Conseil de l'ED en cas de décision urgente à prendre. Pour le comité de sélection des contrats doctoraux, l'argument de la fraction restreinte est de permettre à chaque laboratoire de disposer d'une seule voix et donc de ne pas déséquilibrer le rapport de force à la défaveur des « petits laboratoires » avec un seul siège au Conseil de l'ED.

Dans les faits, ces deux fractions restreintes peuvent aussi être utilisées pour éviter que les doctorant-es et les BIATSS assistent à la prise de certaines décisions. Elles peuvent permettre de contourner le conseil de l'école doctorale.

Pour ce qui est du comité de sélection des contrats doctoraux, lorsque les doctorant-es en sont exclu-es, l'argument apporté est que les doctorant-es ne peuvent légalement pas participer aux délibérations scientifiques et au vote pour les contrats doctoraux. Cependant, légalement, rien n'interdit à ce que les doctorant-es assistent aux délibérations à titre d'observateur-ices, sans droit de vote et sans participation aux débats scientifiques. Il faut alors demander à siéger



dans le Comité de sélection des contrats doctoraux (lorsqu'il existe), en rappelant le cadre juridique et en argumentant que cela se fait ailleurs (par exemple, à la Sorbonne Nouvelle, les élu-es doctorant-es des cinq ED siègent dans les comités de sélection des contrats doctoraux de chaque ED. Dans chaque comité, deux élu-es doctorant-es sont présent-es).

Dans les comités de sélection des contrats doctoraux, en dehors des débats scientifiques et du vote, rien n'interdit aux doctorant-es observateur-ices de prendre la parole pour dénoncer un manquement éthique d'un-e des membres du comité ou une remarque de sa part sur un-e candidat-e qui n'aurait rien de scientifique.

Pour ce qui est du Bureau de l'ED, lorsqu'il existe, ce dernier décide des financements octroyés pour les missions des doctorant-es. Lorsqu'il n'y a pas élu-es doctorant-es représenté-es, cela empêche d'avoir une visibilité sur les attributions de financements (et la transparence des débats). Le Bureau de l'ED peut donc être dans ce cas un moyen de contourner les doctorant-es (par exemple dans certaines universités, le Bureau de l'ED ne va financer que les missions des doctorant-es qui ont un contrat doctoral) en faisant ensuite voter les listes de répartition des financements validée en Bureau par le Conseil de l'ED (ce qui est une obligation légale). Lorsque les élu-es doctorant-es ne sont pas représenté-es au Bureau de l'ED, il ne faut pas hésiter à rappeler que le Bureau n'a aucun cadre légal et statutaire.

2. Droit des élu·es

« Le directeur de l'ED ne nous laisse pas communiquer »

L'usage des moyens de communication est fondamental : il ne faut pas hésiter à rappeler l'école doctorale à ses obligations en la matière (par exemple, rappeler régulièrement les calendriers et les procédures pour les demandes de financements) et, du côté des représentant·es demander à disposer de moyens de communication comme l'accès aux listes de diffusion de l'école doctorale. Si la direction de l'école doctorale n'est pas d'accord, ou exige d'avoir un droit de regard sur la communication des représentant·es, il ne faut pas hésiter à rappeler le caractère fondamental des libertés syndicales, présent au point 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Cette communication est essentielle à l'exercice de tous les mandats : on peut faire pression pour obtenir des listes de diffusion à l'ensemble des collègues, à l'échelle de l'école doctorale, du laboratoire ou de l'établissement entier. Ces listes permettent d'envoyer des informations, des comptes rendus de réunions, de faire des sondages... bref, plein d'éléments utiles pour construire un collectif et un rapport de force pour la défense des doctorant·es !

Quelles sont les répercussions possibles si je suis élu·e dans une instance ? En particulier si je n'ai pas la nationalité française ?

En théorie être un·e élu·e syndical·e dans une instance ne doit avoir aucune répercussion sur vous (que ce soit de la part de la direction de l'université, de vos supérieurs/votre encadrement de thèse ou de vos collègues). Cela n'est pas non plus censé être pris en compte lors d'une demande de nationalité française, bien que certaines personnes choisissent de n'afficher leur appartenance syndicale qu'après avoir obtenu la nationalité française.

Ne pas être traité·e de la même manière qu'un·e collègue en raison de l'exercice d'un mandat électif est une forme de discrimination syndicale. Si vous êtes confronté·e à de la discrimination syndicale, il ne faut pas hésiter à la dénoncer comme telle, et à se rapprocher de son syndicat local ou aux branches locales et nationales : c'est une pratique illégale.

« On nous reproche de faire de la représentation syndicale »

Les instances sont un lieu de défense collective de nos droits et de nos convictions, il est tout à fait normal d'y siéger en tant que représentant·e syndical·e. Dans les conseils centraux ou dans les instances

représentatives, il est habituel de se présenter sous étiquette syndicale. Pour les conseils de plus grande « proximité » (conseil de labo, de l'ED), la représentation syndicale est moins habituelle et il peut être plus difficile de porter un discours syndical du fait de la proximité plus grande (nos encadrant-es, nos collègues directs). Dans tous les cas la représentation syndicale n'est pas interdite d'... ! Vous pouvez rappeler au passage que les libertés syndicales sont inscrites dans la constitution. Quelques pistes pour établir un dialogue dans les labos où l'implantation syndicale peut être moindre et où on n'a pas forcément envie d'entrer en confrontation avec tous ces collègues : le syndicat permet de donner une structure à l'organisation des doctorant-es, cela permet de se partager le travail sur les questions qui demandent du temps, cela permet d'avoir des échanges au niveau national pour savoir ce qui se fait ailleurs (avez-vous d'ailleurs entendu parler d'un collectif national de doctorant-es de la CGT ? Il paraît qu'ils sont très sympa...).

Le temps dédié aux instances fait-il partie de mon temps de travail ?

Oui, le temps dédié aux instances et à leur préparation font partie du temps de travail et il est normal de préparer un conseil sur ses heures habituelles de travail.

Il est possible pour les salarié-es d'avoir des heures de décharges syndicales pour participer aux conseils, mais elles n'ont dans les conditions actuelles pas forcément beaucoup de sens pour les doctorant-es dont on attend le même travail dans les durées limitées du temps de la thèse.

Des adaptations ont pu être adoptées dans certains établissements : elles permettent de valider le temps de travail d'élue ou les formations syndicales dans le quota de formations doctorales. Parfois, un prolongement du contrat doctoral peut être négocié pour adapter le principe de décharges réglementaires à la situation des doctorant-es.



3. Élections

« Le directeur de l'école doctorale souhaite que nous organisions nous-mêmes les élections au conseil de l'ED. »

Il faut refuser. En effet, les élections doivent être organisées dans un cadre fixé par une décision prise en conseil d'administration de l'établissement. C'est donc à la direction de l'école doctorale d'organiser les élections, avec un système de vote bien précis, et avec la régularité qui s'impose (tous les deux ans en général). Il faut demander à avoir accès aux listes électorales, qui peuvent fournir une bonne base pour connaître le nombre de doctorant-es inscrit-es à l'école doctorale.

Par ailleurs, une fois le conseil élu, tout comme les autres membres de ce conseil, les doctorant-es peuvent faire des propositions de membres extérieurs. Les doctorant-es élu-es au Conseil de l'ED peuvent donc proposer des représentant-es syndicaux d'autres universités ou secteurs professionnels.

Tableau synthétique

Je suis...	Étudiant-e inscrit en doctorat dans une université	Salariée d'une université, en contrat doctoral ou sous un autre statut (ingénieure, PRAG/PRCE, ATER)	Salariée d'un EPST, en contrat doctoral ou sous un autre statut (ingénieure-e)
Je peux être élu-e...			
En F3SCT	X (statut usager, ne prend pas part au votes)	X (élection des représentants du personnel)	X (Inrae)
En F4SCT			X (CNRS, Inserm)
Au CA de l'Université	X (collège étudiant)	X (collège Biatss ou MCF)	
Au CAC de l'Université	X (idem)	X (idem)	
Au collège des études doctorales	X		
Au conseil de laboratoire	X		
Au conseil de l'école doctorale	X		
En CCP ANT		X	X
Au CSA de l'établissement		X	
Au CSA central de l'EPST			X (CNRS, Inrae, Inserm)

Conclusion

Notre objectif est de trouver les moyens de défendre efficacement nos collègues et l'ensemble des doctorant-es de l'école doctorale, du laboratoire et de l'établissement selon l'instance dans laquelle on est élu-e ! Pour cela, connaître le fonctionnement des instances, leurs prérogatives et disposer de bons moyens de communication est une priorité car cela permet de créer un rapport de force.

Nous espérons que ce guide sera utile au plus grand nombre, aidera les doctorant-es élu-es à se repérer dans les différentes instances ainsi que les syndicats de la CGT FercSup à former leurs membres sur les questions de représentation des doctorant-es.

L'enjeu est de construire une démarche syndicale de représentation des doctorant-es, qui sont des membres à part entière des établissements d'enseignement supérieur et nous encourageons ainsi le plus grand nombre à se saisir de notre guide.

Nous restons disponibles pour toute proposition visant à améliorer ce guide.

Le collectif doctorant-es de la CGT FERC.



Nous contacter, nous suivre, nous rejoindre !



collectif-doctorant@fercsup-cgt.net



@DoctorantCgtSup@sciences.re



@cgtdoctorant.es



@doctorantcgtsup.bsky.social



La CGT
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de Recherche

CGT Doctorant·es
avec ou sans contrat
CIFRE, ATER, Postdoc
DOCTORANT·ES