



ASSOCIATION DU CORPS INTERMEDIAIRE
DE L'EPFL

Case Postale 44, EPFL, CH - 1015 LAUSANNE
TEL. 021 - 693 47 77 FAX: 021 - 693 47 80
Web <http://acide.epfl.ch> email : acide@epfl.ch

Madame la Présidente
de l'Assemblée d'Ecole
Prof. A. Billard
EPFL STI I2S LASA
ME A3 454 (Bâtiment ME)
Station 9

1015 Lausanne

Lausanne, le 22 mars 2007

Concerne : Consultation relative aux Salaires des assistants doctorants, post-doctorants et personnel scientifique sous contrat de durée déterminée

Madame la Présidente de l'Assemblée d'Ecole,

Après avoir pris l'avis du personnel scientifique de l'EPFL concerné par la consultation susmentionnée, et avoir étudié les documents y relatifs, le comité de notre association vous transmet, ci-après, sa prise de position. Il vous transmet également, en pièce jointe, le rapport d'analyse des résultats du sondage effectué auprès des doctorants.

Préambule :

L'introduction du nouveau système salarial (NSS) dans les EPF a été présentée comme ayant pour but principal de dynamiser les institutions académiques en valorisant la qualité de travail de leurs chercheurs et enseignants. Or le document en consultation conduit à sortir la majorité de ces chercheurs (doctorants, post-doctorants et chercheurs sous contrat de durée déterminée (CDD)) du NSS. L'ensemble de ces catégories de personnes représente la majorité du CI et la moitié du personnel de l'EPFL.

Dans ces conditions, notre comité s'interroge sur l'efficacité du NSS dans le cas où, paradoxalement, la majorité du CI en serait écartée !.

Le comité déplore par ailleurs la dégradation de la rétribution salariale du doctorant de l'EPFL engendrée par le nouveau statut du doctorant, qui fragilise les conditions de vie des doctorants et rend très difficile l'entretien d'une famille. Cette dégradation aura inévitablement des répercussions sur le recrutement des meilleurs candidats et la formation des chercheurs suisses.

Post-docs

Le document n'est pas explicite concernant les post-docs qui ont une ou plusieurs années d'expérience à leur arrivée à l'EPFL. Cette expérience doit être prise en considération dans le salaire proposé pour la durée de leur travail à l'EPFL.

Le document laisse la décision de l'indexation au coût de la vie de cette catégorie de personne à la Direction contrairement au reste des employés sous le NSS pour lesquels la responsabilité de cette indexation revient au CEPF. Il est inacceptable de faire Cette différence de traitement est injustifiable dès lors qu'il s'agit d'une augmentation du coût de la vie qui s'applique de façon égale à tout le personnel.

Le document ne spécifie pas le droit aux allocations familiales pour cette catégorie de personnes, qui doit être accordé au même titre qu'au reste du personnel soumis au NSS.

Contrat de durée déterminée, collaborateurs scientifiques sur projet

Si la rémunération de cette catégorie de personne est décidée au cas par cas en fonction des **performances** et de l'indexation au coût de la vie, le comité ne voit pas l'intérêt de la sortir du NSS.

Statut et salaire des doctorants

Résumé des revendications:

- 1. Assurer un salaire décent aux doctorants**
- 2. Garantir un salaire correspondant au cahier des charges effectif**
- 3. Garantir une marge de manœuvre aux professeurs**

Une proposition salariale est exposée dans ce document.

Pour bien comprendre la situation actuelle des doctorants, mais également pour anticiper les développements futurs et agir dans l'intérêt des doctorants, la commission des doctorants de l'ACIDE a lancé un sondage relatif à leurs tâches et leur rémunération. Elle a également effectué des recherches sur la rémunération des doctorants en Europe¹, mais également sur la ventilation salariale en Suisse et sur les salaires minimums admis par les différentes conventions collectives de travail en Suisse.

Basé sur ces différents résultats, le comité de l'ACIDE souhaite que le nouveau statut des doctorants comprenne aussi bien les bases salariales que l'établissement d'un cahier des charges clair. Il souhaite vous transmettre ci-après ses remarques et propositions à ce sujet.

Résultats du sondage² :

Les conclusions du sondage soulèvent, essentiellement, les éléments suivants:

- 1. Salaires :** l'enquête a montré les conditions de vie difficiles d'un doctorant engagé à 75% de l'ancienne classe 15, qui l'empêche d'avoir une vie de famille indépendante. Ce salaire est

¹ Les adresses des sources officielles sont rassemblées dans un document PDF qui peut être demandé à l'administratrice de l'ACIDE.

² Nouveau statut des doctorants: Tâches et rémunération, Etude réalisée par la commission des doctorants de l'ACIDE, janvier 2007, <http://acide.epfl.ch/>

aujourd'hui aux environs d'un salaire d'une vendeuse à Genève³. L'enquête a montré également que la situation d'un doctorant de l'EPFL, avec un salaire de 75%, n'était pas la meilleure en Europe, contrairement à ce que certains affirment, car les doctorants de plusieurs universités renommées des pays nordiques, de la Belgique et de l'Allemagne sont mieux rétribués, en tenant compte des niveaux des prix respectifs dans ces pays.

2. Projets industriels : dans les Facultés d'ingénieurs, beaucoup de doctorants ont une triple tâche, à savoir : leur travail de recherche lié à leur thèse, leur participation à des projets avec l'industrie et leur participation obligatoire à l'enseignement depuis l'introduction des « pools » d'assistants. Cette lourde charge de travail nécessite la mobilisation de toutes leurs compétences d'ingénieur et d'enseignant. Leur taux de travail effectif dépasse ainsi largement le 100% ; dans ce conditions, il serait équitable de leur accorder une rétribution en relation avec leurs tâches réelles

3. Enseignement de base : les doctorants de la Section de Mathématiques ont la charge particulière de former en mathématiques les étudiants de *toute* l'Ecole. Ces doctorants ont par conséquent une charge d'enseignement qui peut atteindre 40% de leur temps de travail effectif. Or, l'introduction des « pools » d'assistants-doctorants limite en principe cette participation à l'enseignement à environ 20%. Il serait par conséquent correct d'accorder une rémunération supplémentaire pour les charges d'enseignement dépassant le pourcentage précité.

Salaires minimums en Suisse :

L'OFS (Office Fédéral des Statistiques) a publié un document qui rassemble les salaires minimums acceptés par les différentes conventions collectives du travail (CCT) des secteurs privés et publics en Suisse ayant au moins 1500 personnes salariées⁴. Le salaire minimum pour les différentes catégories de personnes est défini comme salaire mensuel brut. Les catégories de personnes représentent le personnel non qualifié (sans CFC), le personnel qualifié de niveau CFC et le personnel qualifié de niveau supérieur au CFC. La grande majorité des CCT accorde un salaire annuel brut minimum supérieur à 52'000 CHF (4'000 CHF brut par mois, sur une base de 13 salaires) pour le personnel avec une qualification supérieure au CFC.

Revendications relatives au futur statut des doctorants à l'EPFL :

1. Assurer un salaire décent aux doctorants

- Le taux de 75% de la classe 15 met l'EPFL en position très reculée par rapport à la majorité des universités européennes renommées que l'étude de l'ACIDE a couvertes, en considérant les différences des niveaux des prix respectifs⁵.
- Le taux de 75% de la classe 15 met le doctorant à la moitié du salaire d'embauche d'un ingénieur, au même salaire qu'une vendeuse, et aux environs du salaire minimal interprofessionnel décrété dans certains cantons (3'500.- bruts par mois).
- Un salaire de 75% de l'ancienne classe 15 (salaire annuel brut forfaitaire 46'700.-, salaire mensuel brut forfaitaire 3'592.-) n'est pas suffisant pour une vie décente et ne permet en aucun cas une vie de famille indépendante.
- Les doctorants sous contrat avec l'EPFL, avec un taux d'occupation de 75%, ont **actuellement la possibilité de travailler le week-end, en toute légalité, si leur situation familiale l'exige**. Avec l'introduction du nouveau statut, **cette possibilité est rendue**

³ Cette comparaison est basée sur l'étude de l'UBS « Prix et salaire 2006 »

⁴ Communiqué de presse de l'OFS: Vie active et rémunération du travail, N° 0351 0607-90, Neuchâtel, le 10 juillet 2006.

⁵ Nouveau statut des doctorants: Tâches et rémunération, Etude réalisée par la commission des doctorants de l'ACIDE, janvier 2007, <http://acide.epfl.ch/>

illégal (au-delà d'un éventuel complément de temps d'occupation de 10%), car ils seront engagés à plein temps.

- Les doctorants sont conscients d'être des chercheurs en formation, mais ils ne sont pas simplement des étudiants car ils sont hautement qualifiés avec une maturité ou baccalauréat suivi d'une formation de niveau Master. Il ne faut pas oublier par ailleurs qu'ils sont « professionnellement » impliqués dans la formation des étudiants de l'EPFL à 20% de leur temps.
- La rétribution des étudiants, en tant qu'assistant étudiant, a augmenté de 10% en octobre 2006 ; en contrepartie, la rétribution des doctorants ne cesse de se détériorer et l'écart avec une rétribution en industrie augmente fortement.

Le tableau, ci-dessous, présente une comparaison salariale des salaires de différentes catégories d'emploi en Suisse lors d'un premier engagement :

	Occupation	Formation	Salaires annuel brut
Salaires minimum accepté par les CCT	100%	Supérieure au CFC	52'000
Vendeuse à Genève	100%	Apprentissage	47'000
Ingénieur à Genève	100%	Master	78'800
Assistant-Etudiant de l'EPFL	A l'heure	Maturité ou baccalauréat	24.-/h Equivalent annuel 48'400
Statut actuel du doctorant	75%	Master	46'000
	100%		62'000
Statut futur du doctorant	100%	Master	46'700
Revendication de l'ACIDE⁶	100%	Master	53'000 au minimum

Compte tenu des éléments précédents, la commission des doctorants revendique un **salaires annuel brut minimum de 53'000.-** (soit 85% de l'ancienne classe 15) **pour une occupation à plein temps.** Elle entend en outre qu'une valorisation de l'expérience soit accordée par une augmentation annuelle et que les doctorants continuent à bénéficier des allocations familiales.

2. Garantir un salaire correspondant au cahier des charges effectif

Compte tenu des variations des tâches des doctorants dans les différentes Facultés et Sections de l'EPFL, la commission des doctorants demande l'établissement d'un cahier des charges clair sur la base du modèle de référence suivant :

- 70% du plein temps consacré à la recherche pour la thèse, incluant les projets industriels *liés* à la thèse ;
- 20% du plein temps consacré aux tâches d'assistantat ;
- 10% du plein temps consacré aux diverses tâches, incluant les tâches administratives et organisationnelles ainsi que les projets industriels *non liés* à la thèse.

Toute tâche supplémentaire doit être rétribuée à sa juste valeur, autrement l'introduction de ce statut va introduire une nouvelle sorte d'injustice. Les exemples suivants illustrent l'idée de correspondance entre les charges effectives et la rémunération :

- Le doctorant A passe 70% de son temps sur sa thèse, 20% (8,4 h/sem.) sur les tâches d'assistantat et 10% (4,2 h/sem.) sur l'administration du site web et l'entretien de

⁶ Voir les propositions salariales de l'ACIDE à la fin du document

l'équipement du laboratoire. Ces charges correspondent au modèle de base du cahier des charges et il est rémunéré au montant minimal susmentionné (53'000 CHF brut/an).

- Le doctorant B passe 70% de son temps sur sa thèse et 30% (12,6 h/sem.) sur les tâches d'assistantat. Les charges supplémentaires sont supprimées, et il est traité de la même manière que le doctorant A.
- Le doctorant C passe 70% de son temps sur sa thèse et 40% (16,8 h/sem.) sur les tâches d'assistantat. Les charges supplémentaires sont supprimées, et il est considéré comme surchargé de 10% par rapport au modèle de référence ; ainsi doit-il bénéficier d'un supplément par rapport au minimum susmentionné.
- Le doctorant D passe 60% de son temps sur sa thèse, 20% (8,4 h/sem.) sur les tâches d'assistantat, et 40% (16,8 h/sem.) sur un projet industriel non lié à sa thèse. Les charges supplémentaires sont supprimées, et il est considéré comme surchargé de 20% par rapport au modèle de référence ; ainsi doit-il bénéficier d'un supplément par rapport au minimum susmentionné,
- Le doctorant E prétend passer 90% de son temps sur sa thèse et 10% (4,2 h/sem.) sur des tâches diverses. Il reste dans l'obligation d'assumer en plus 20% (8,4 h/sem.) d'assistantat et il devra alors consulter son « pool » d'assistants respectif. Le temps supplémentaire passé sur la thèse ne peut dispenser des autres tâches ni être rémunéré.

3. Garantir une marge de manœuvre aux professeurs

- Les professeurs sont conscients de la charge de leurs doctorants ; et en fonction de la **surcharge due à l'enseignement ou aux projets industriels**, ils peuvent décider du montant de l'excédent de rémunération mérité par le doctorant.
- Les doctorants suisses et surtout étrangers choisissent l'EPFL pour le statut de salarié de la confédération et le taux de rémunération à 100% de l'ancienne classe 15. Baisser la rémunération empêchera les professeurs de chercher leurs doctorants en Amérique ou en Europe, et orientera leur recrutement sur les pays émergents. Bien qu'il n'y ait aucun doute sur la qualité potentielle des doctorants provenant de ces pays, il est certain que **le choix sera limité et que la recherche de la qualité sera plus contraignante** ; sans oublier l'impact linguistique sur la **qualité de l'enseignement**, surtout au niveau bachelor qui est essentiellement assuré en français.

Dans sa planification stratégique 2008-2011, le CEPF souhaite garantir le recrutement des meilleurs étudiants, doctorants, chercheurs et Professeurs, ce qui justifie cette flexibilité accordée aux Professeurs pour le recrutement des meilleurs doctorants.

- Pour faire face à la concurrence de l'industrie dans certains domaines, mais également pour être **compétitif** au niveau européen, une certaine flexibilité doit être garantie dans la rémunération des doctorants.
- Cette marge de manœuvre peut être l'outil nécessaire pour encourager les Suisses à s'investir dans la recherche et permettre à l'EPFL de poursuivre sa mission de former des **scientifiques suisses** de très haut niveau, capables de jouer un rôle important dans la recherche et dans l'industrie en Suisse ou ailleurs.

Proposition salariale :

Basée sur les réflexions ci-dessus, la commission des doctorants accepte les salaires forfaitaires qui ont l'avantage d'avoir un taux d'occupation qui correspond à la réalité. Elle propose d'accorder aux nouveaux doctorants les salaires forfaitaires annuels bruts (traitement à 100%) suivants :

1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année	6 ^{ème} année
53'000 à 62'000	55'000 à 64'500	57'000 à 67'000	59'000 à 69'500	59'000 à 69'500	59'000 à 69'500

- La limite inférieure correspond au cahier des charges de référence défini ci-dessus. L'excédent qui peut élever le salaire jusqu'à la limite supérieure est déterminé par le professeur en fonction des charges d'enseignement et/ou des projets industriels dépassant les limites prédéfinies (comme illustré dans l'exemple des doctorants A à E), ainsi que de la politique budgétaire du professeur.
- Les doctorants sous contrat avec l'EPFL avant l'introduction du nouveau statut des doctorants gardent leur pourcentage d'occupation s'il est plus favorable. Autrement, ils seront traités conformément aux améliorations demandées dans ce document.
- Comme pour les post-docs, cette catégorie de personnes doit bénéficier des allocations familiales. L'indexation au coût de la vie ne doit pas être décidée par la Direction mais par le CEPF comme tout le personnel soumis au NSS.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à cette prise de position, nous vous adressons, Madame la Présidente de l'AE, nos salutations les meilleures.

Pour le comité de l'ACIDE et la
commission des doctorants

Dr. Wajd Zimmermann
Administratrice

