

ENQUETE SUR LES DOCTORANTS

JANVIER 2007

NOUVEAU STATUT DES DOCTORANTS : TACHES ET REMUNERATION

REALISEE PAR L'ASSOCIATION DU CORPS
INTERMEDIAIRE DE L'EPFL

COMMISSION DES DOCTORANTS DE L'ACIDE



This survey was carried out by the PhD board of ACIDE after the introduction of the assistant pools and the provisions of the new salary systems for PhD students. We thank all the participants in this enquiry and we apologize for the fact that the document is written in French. The translation is time consuming; and we are PhD students as well; so as you know, we are kept busy all the time! Many plots and conclusions can be well understood without any deep knowledge in French. This enquiry showed that the financial situation is difficult for many PhD students, especially those with a family and a child. We used a complementary study carried out by "Union des Banques Suisses" (UBS) in order to assess the competitiveness of EPFL with foreign universities and the local industry. The new organization and financing of the PhD degree will have an impact on the quality of EPFL's PhD students. From the political point of view, the quality of research and teaching can raise the problem of dissatisfaction of Swiss people financing EPFL by means of taxes. We finally noticed some abusive situations in certain departments, in which the salary of some PhD students was decreased after the introduction of assistant pools, by keeping the overall teaching and administrative charges unchanged.

Cette enquête lancée par l'ACIDE auprès des doctorants se situe dans le cadre des réformes d'organisation qui touchent les doctorants actuels et futurs à l'EPFL. Le but est de comprendre la situation actuelle, anticiper le développement futur et agir dans l'intérêt des doctorants et de l'Ecole. L'introduction des pools d'assistants et du nouveau système salarial n'aura pas seulement un impact sur la vie du doctorant mais aussi sur la voie stratégique sur laquelle l'EPFL se positionnera à moyen et long terme. Grâce à l'intérêt des doctorants et à leurs nombreux témoignages, l'enquête a montré le bas niveau de vie d'un grand nombre de doctorants, les empêchant d'avoir une vie de famille indépendante. La compétitivité de l'EPFL avec l'industrie (sur le plan national) et avec les universités étrangères (sur le plan international) a été étudiée dans cette enquête en complétant les résultats par une étude faite par l'Union des Banques Suisse. La position de la Suisse n'est pas la meilleure, et elle régresse significativement en baissant les salaires. Par suite, la question de qualité a été abordée pour estimer si l'EPFL pourra garantir une qualité de ses doctorants pour faire face à ces concurrences. Du point de vue politique, on voit certains changements futurs qui sèment les doutes quant à la satisfaction des Suisses qui financent l'EPFL avec leurs impôts. En abordant la question éthique, la baisse des salaires des doctorants en augmentant leur charge de travail est inadmissible. L'enquête a montré des abus qui sont survenus dans certaines facultés, où les salaires ont été baissés après l'introduction des pools d'assistants.

I. ANALYSE DE LA PARTICIPATION

1) Débit de participation, indicateur d'intérêt intense

L'enquête a suscité beaucoup d'intérêt auprès des doctorants. Au total 412 participations ont été enregistrées (32% des doctorants), dont plus de 300 pendant moins de 24 heures immédiatement après l'annonce de l'enquête (Fig. 1 et 2). Pendant les jours suivants, une faible évolution de la participation a été enregistrée, la fin de la semaine n'ayant pas eu un effet notable. En revanche, le rappel lancé une semaine plus tard a eu un effet comparable à l'annonce, notamment avec une plus faible amplitude. Cette évolution confirme l'idée que la réaction à l'annonce est généralement ou bien immédiate ou bien improbable, selon l'intérêt que suscite cette information chez le doctorant. L'évolution a été étudiée chez les deux sous populations majoritaires (participants suisses puis français respectivement), et a été identique à celle de tous les participants.

Fig.1: Evolution de la participation à l'enquête

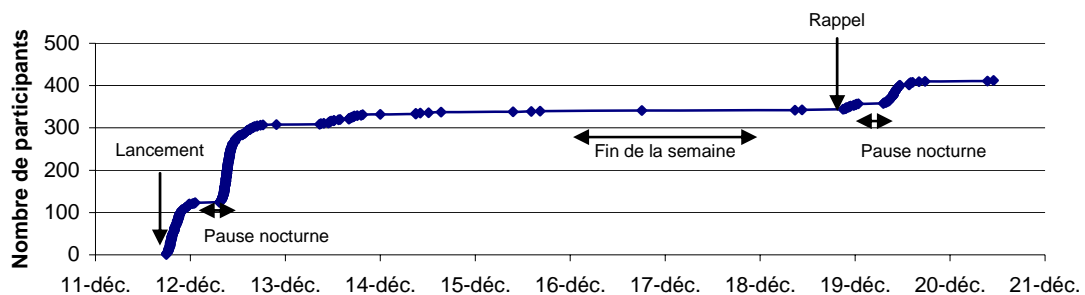
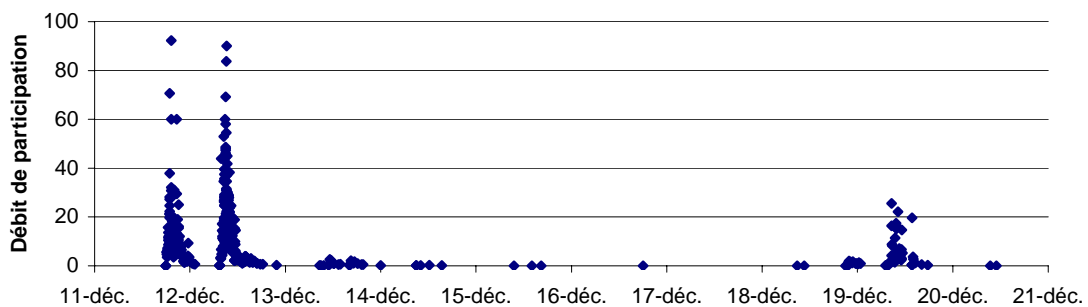


Fig. 2: Débit instantané de participation (participants par heure)



2) Répartition par nationalité : asymétrie d'origine structurelle

Les participants représentent 44 nationalités différentes (Fig. 3). La majorité des participants sont de nationalité suisse (55%). Les français (10%), les italiens (5%) et les allemands (4%) suivent immédiatement (Fig. 4). Bien que les étrangers représentent plus de 50% des doctorants de l'EPFL, la dominance des Suisses dans les participants peut être expliqués par deux facteurs :

- L'importance du statut des doctorants et de la rémunération pour les Suisses,
- Manque structurel d'intérêt pour les affaires politiques et organisationnelles prédominant au sein de la population étrangère.

Le désintérêt de certaines populations étrangères se confirme plus par la sous représentation des Chinois et des Indiens dans ce sondage (cumulés : 2%), bien que leur pourcentage dans la communauté des doctorants est largement supérieur à 2%.

Fig. 3: Nombre de participants par pays d'origine

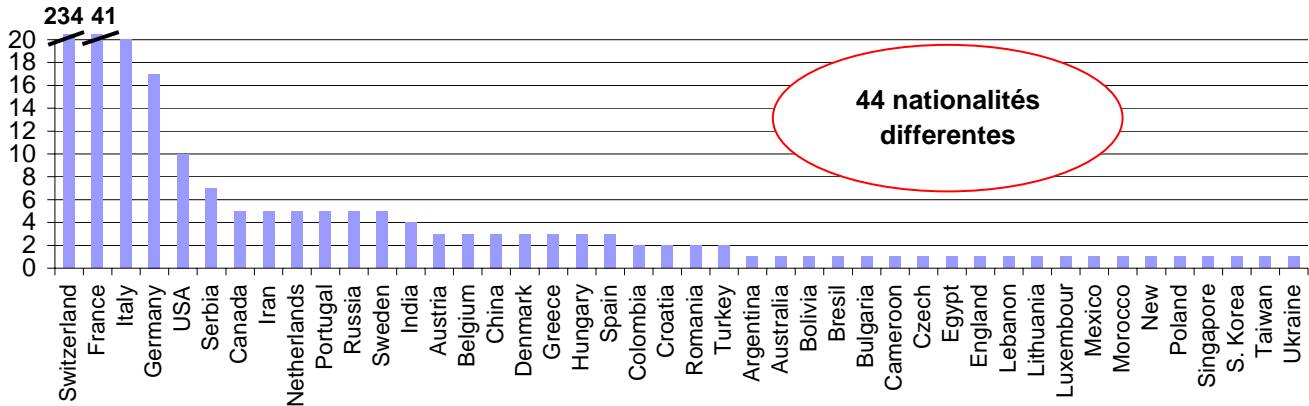
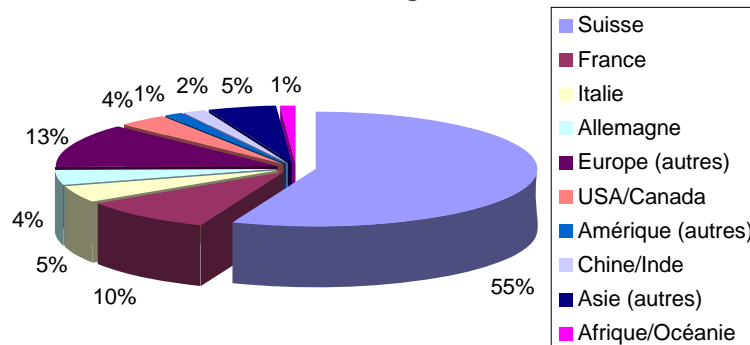


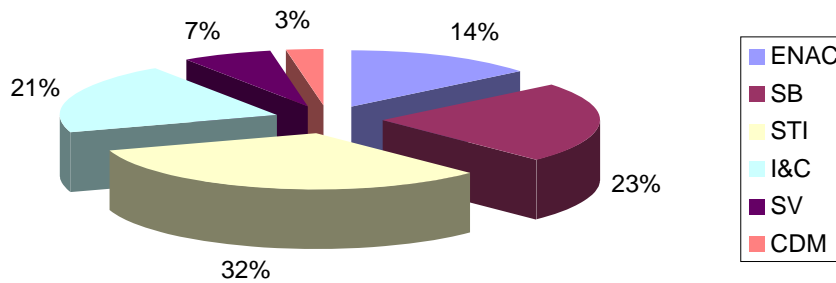
Fig. 4: Répartition des participants par pays d'origine



3) Répartition par faculté, un parallélisme reflétant un malaise général

Toutes les facultés ont été représentées dans ce sondage à l'exception de CDH, ou il n'y a probablement pas de doctorants. Le pourcentage des participants de chaque faculté est identique à la répartition des doctorants entre les 6 facultés représentées, ce qui montre que les problématiques abordées dans cette enquête concernent tous les doctorants avec le même degré d'importance.

Fig. 5: Répartition des participants par faculté



II. INTRODUCTION DES POOLS D'ASSISTANTS

1) Introduction des pools d'assistants : Diverses vitesses d'action

La réponse des doctorants à la question si les pools d'assistants ont été introduits dans leur section a montré que la diffusion de l'information concernant l'introduction des pools ainsi que la mise en application manque encore de clarté dans la majorité des sections : 60% des doctorants disent que l'information est encore vague (Fig. 6), certains ne sachant pas de quoi il s'agit. En revanche tous les doctorants du CDM et plus de 50% des doctorants de I&C savent que le système a été introduit dans leur section. La plus grande incertitude est enregistrée dans les facultés ENAC, SB, STI et SV ; parmi lesquelles SB montre le plus grand nombre de personnes répondant « oui ». Ceci est expliqué par les faits suivants :

- I&C a instauré un système d'accréditation des tâches d'assistantat, de même CDM a géré cette information d'une manière efficace.
- Dans SB plusieurs sections travaillent déjà avec la notion de pools d'assistants sans les appeler de la sorte.
- On note un problème général résidant dans la diffusion de l'information (quand et éventuellement comment introduire les pools).

Fig. 6: Les pools d'assistants ont-ils été introduits dans votre section? Toutes facs. confondues

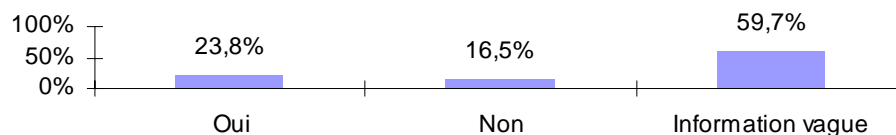
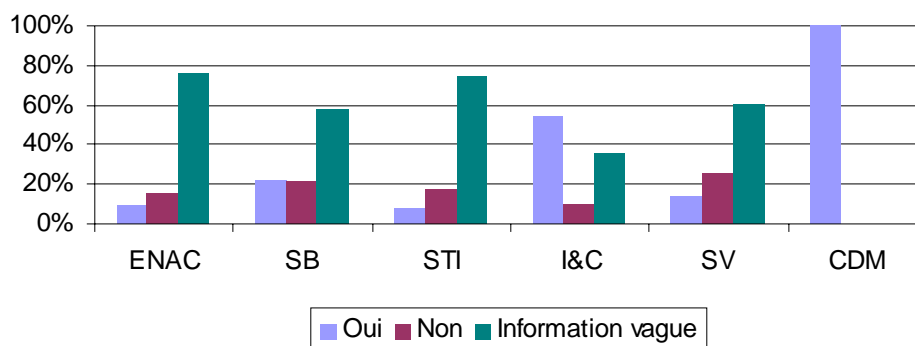


Fig. 7: Les pools d'assistants ont-ils été introduits dans votre section?



2) Tâches d'assistantat, signe d'une nouvelle répartition du travail

L'introduction des pools d'assistants ne semble pas être sans conséquences sur la répartition des charges d'assistantat. Bien qu'il soit trop tôt de parler de l'application de ce système dans certaines facultés, I&C et CDM sont déjà dans un stade avancé par rapport aux autres. On remarque une fluctuation dans les réponses dues aux vitesses non homogènes d'introduction du système des pools dans les différentes facultés. Une enquête future permettra de lever ces fluctuations, quand le système se sera établi.

3) Rémunération dans le cadre des pools d'assistants : Une situation mitigée entre équilibrage et abus

La question si le salaire a changé suite à l'introduction des pools d'assistants a eu 10 réponses dans les deux sens.

Baisse des salaires : 7 réponses ont été dans ce sens, et elles peuvent être classées dans les catégories suivantes :

- Baisse du salaire avec plus de tâches d'assistantat (3 réponses de l'ENAC et STI), il s'agit d'un abus de l'introduction des pools, visant à considérer les tâches d'assistantat comme une obligation pour chaque doctorant sans nécessité de la rémunération.
- Baisse du salaire avec les mêmes tâches d'assistantat (1 réponse de I&C) : situation aussi abusive, dans la mesure où les 25% supplémentaires du salaire alloués aux tâches d'assistantat ont été coupés, le prétexte étant les pools d'assistants.
- Baisse du salaire avec une baisse des tâches d'assistantat (3 cas), il s'agit à priori d'une redistribution des tâches et de la rémunération correspondante.

Augmentation des salaires : 3 réponses ont été dans ce sens, et à chaque fois l'augmentation des tâches a été suivi d'une augmentation du salaire (entre 5% et 25%).

Un cas unique d'un doctorant qui n'est plus rémunéré car en sa dernière année de thèse a été signalé. En plus, une remarque générale concernant la perte des 25% du

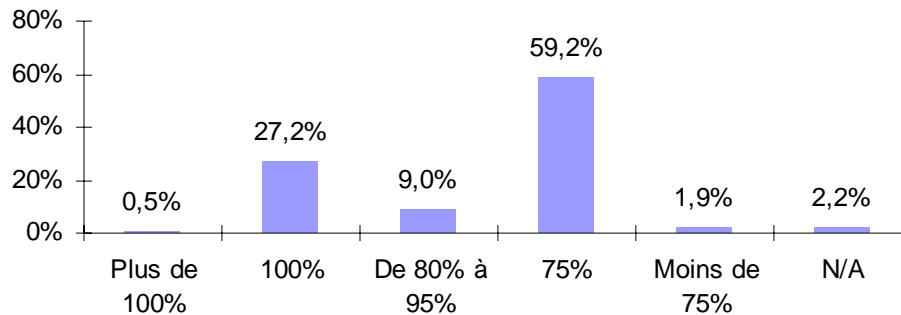
temps de non occupation dans le cadre des pools d'assistant révèle que les doctorants désirant travailler ailleurs pendant ce créneau n'ont plus la possibilité de le faire, ce qui représente une perte implicite de 25% du salaire.

En résumé, une tendance à abuser du caractère obligatoire des tâches d'assistantat pour détourner la rémunération des tâches accomplies est notée dans ces cas signalés. La perte du 25% salaire est une menace réelle pour les doctorants engagés à 75% du temps complet et travaillant ailleurs pendant les 25% restant de leur temps d'occupation.

III. REMUNERATION ET OCCUPATION

La répartition des salaires des doctorants ayant participé à l'enquête est représentée par Fig. 10. Il est similaire à la ventilation salariale de la totalité des 1292 doctorants enregistré fin 2006 à l'EPFL. Il n'y a pas eu assez d'information concernant le statut salarial de ceux qui sont payé moins de 75% de la classe 15 (pas toujours à cause du taux d'occupation inférieur à 75%). L'autre extrême (plus de 100%) est plutôt justifiée par une classe salariale supérieure à la classe 15, vu l'expérience professionnelle antérieure du doctorant.

Fig. 10: Répartition des salaires des doctorants en pourcentage de la classe 15



La répartition des doctorants par pourcentage d'occupation est représentée par Fig. 11. La concordance entre les taux d'engagement et des taux de rémunération respectifs est représentée dans Fig. 12. Une tendance claire à travailler plus que le taux d'engagement peut être identifiée, surtout pour les doctorants engagés à 75%, travaillant en majorité 100% du temps.

Certains doctorants ont indiqué un pourcentage d'occupation supérieur à 100%, ce qui pose des questions quant à leur compréhension du sens de la question. En principe, le taux d'occupation ne doit pas dépasser les 100% dans le contrat. Mais le temps que le doctorant consacre à son travail, peut dépasser – bien entendu – les 42 h/semaine ; ce qui n'était pas le sujet de la question.

Fig. 11: Répartition des participants par pourcentage d'occupation

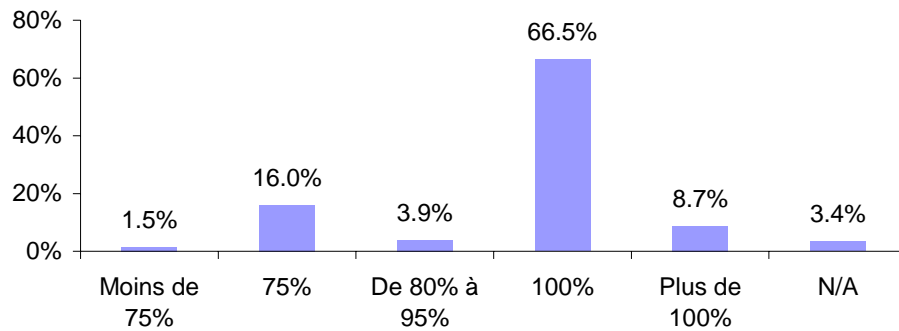
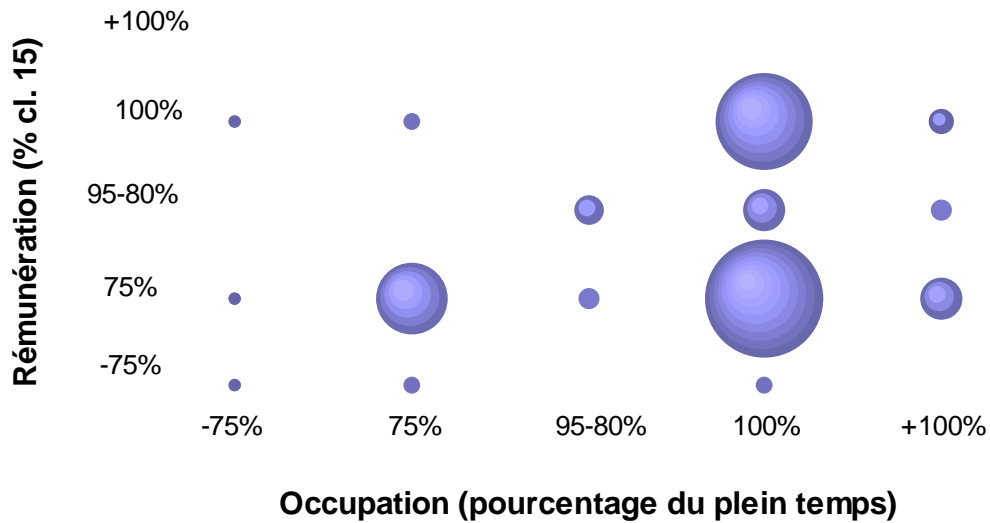


Fig. 12: Concordance entre rémunération et d'occupation

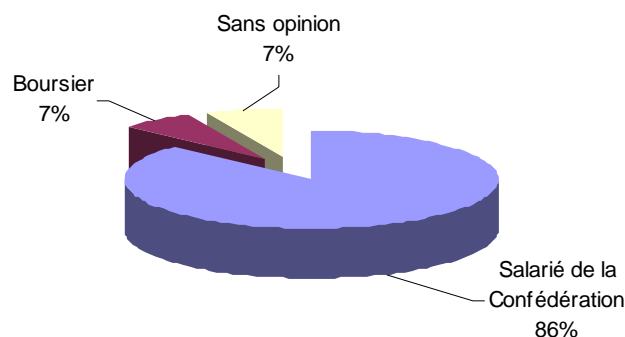


IV. STATUT DES DOCTORANTS

1) Rapport entre Confédération et doctorant : l'unanimité pour un statut d'employé fédéral

La majorité des participants à l'enquête pensent que les doctorants doivent garder leur statut de salariés de la Confédération (86%) ; seulement 7% pensent que le statut de boursier est adéquat (Fig. 13).

Fig. 13: Quel est le meilleur statut du doctorant?



2) Rémunération à la juste valeur : forte majorité pour plus de 75% !

En ce qui concerne la rémunération des doctorants, 84% pensent que le salaire devrait être au moins égal à 100% de la classe 15. Seulement 13% pensent que 75% de la classe 15 est la juste rémunération du travail du doctorant (Fig. 14).

La ventilation de ces résultats par nationalité est représentée dans Fig. 15. Les résultats sont homogènes ; on note cependant une légère tendance des ressortissants des pays moins riches à exiger un salaire plus élevé. En gardant dans l'esprit que la endance est très faible, on peut l'expliquer par le fait que ces doctorants sont souvent en charges d'autres personnes (époux/épouse, parents...), ce qui explique leur besoin financier.

La répartition des mêmes résultats par faculté est représentée dans Fig. 16. Les résultats sont assez homogènes. Une tendance des facultés I&C et CDM d'exiger un salaire plus élevé ressort du graphique. L'influence des salaires en industrie (très proche de ces deux facultés) est probablement la raison de cette tendance.

Fig. 14: Quel devrait être la rémunération juste du doctorant en pourcentage de la classe 15?

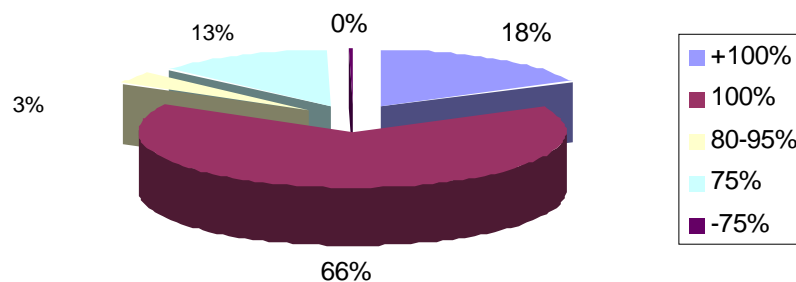


Fig. 15: Répartition par nationalité de la valoriation du salaire du doctorant (en pourcentage de la CI. 15)

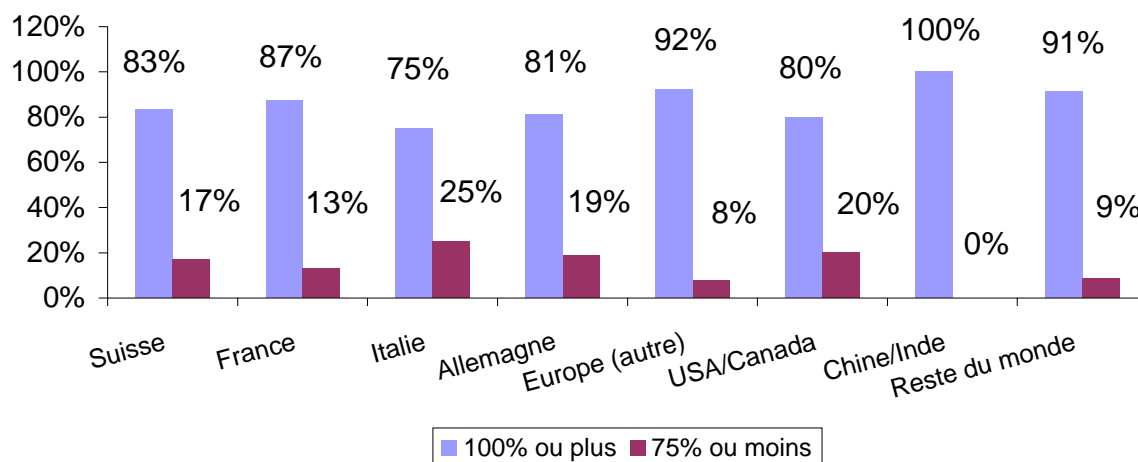
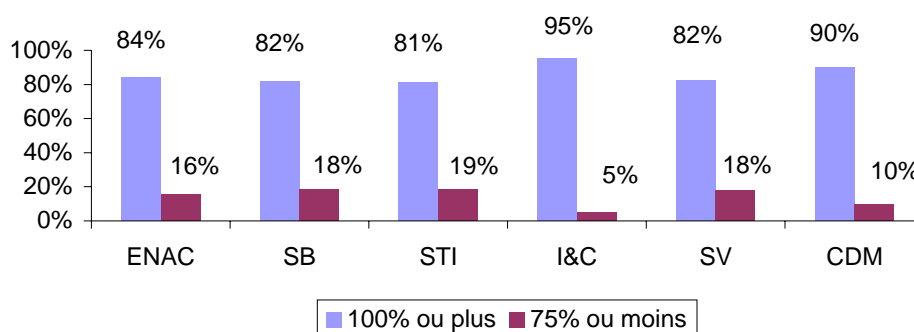


Fig. 16: Répartition par faculté de la valoriation du salaire du doctorant (en pourcentage de la CI. 15)



3) Quels critères pour valoriser le doctorants?

Une grande majorité des doctorants (77%) a justifié le salaire de 100% ou plus de la classe 15 par le niveau des salaires en Suisse (Fig. 17). La valeur du travail effectué et la compétence des doctorants sont aussi relevantes pour la valorisation du doctorant (57% et 48% respectivement). L'opinion des Suisses pris à part est très proche de l'opinion globale (Fig. 18). Les partisans des 100% ou plus de la classe 15 avancent le niveau des salaires en Suisse (82%, Fig. 19) ; contrairement aux partisans des 75% ou moins de classe 15, qui mettent plus en valeur une politique salariale de marché international et un alignement sur les salaires à l'étranger qui sont plus bas (43%, Fig. 20), aussi pensent-ils que la valeur du travail des doctorants dans le cadre du niveau salarial suisse justifie les 75% de la classe 15.

Les autres arguments avancés par les partisans des 100% de la classe 15 :

- L'augmentation de la charge de travail avec les tâches d'assistantat
- La charge de travail intrinsèquement élevée, même en dehors des pools d'assistants (exemple la SMA)

- L'occupation effective qui dépasse 100% très souvent
- Les salaires de l'EPF Zurich (exemple en mathématique)
- Les salaires en industries dépassant le niveau à l'EPFL pour le même travail (exemple : les coûts d'un projet de doctorat CTI sont moins cher que le salaire d'un ingénieur)
- L'aspect financier joue un rôle important dans l'assurance de l'attractivité de l'EPFL vis-à-vis des grandes universités étrangères, vu que la Suisse connue en tant que pays extrêmement cher aux yeux des étrangers.
- Le retour sur le travail d'un doctorant est un bénéfice à voir à long terme, comme tout investissement en R&D (changer la vision des choses : ce ne sont pas des coûts, mais plutôt des investissements). Exemple : l'installation des grandes entreprises de pharma et biotech en Suisse a eu lieu grâce au travail de recherche dont les doctorants sont la brique fondamentale.
- Concentration sur le travail à l'EPFL, sans avoir recours à un second travail à 25% pour subvenir à ses besoins
- La vie en Suisse avec une famille dépendant du doctorant est quasiment impossible avec un salaire unique de 75% de la classe 15.
- Bienfaits psychologiques : plus de confiance en soi, en son travail et en son choix ; impliquant un meilleur rendement au travail

Les autres arguments avancés par les partisans des 75% de la classe 15 :

- Le doctorat est fait pour la propre formation du doctorant (statut d'étudiant)
- Difficulté de trouver un financement au taux de 100%

Fig. 17: Sur quelle base fixeriez-vous le salaire des doctorants? Tous doctorants confondus

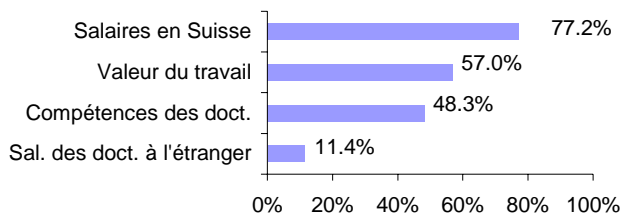


Fig. 18: Sur quelle base fixeriez-vous le salaire des doctorants? Doctorants suisses

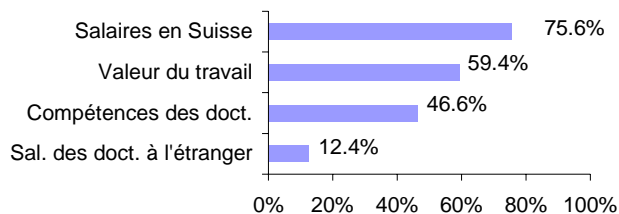


Fig. 19: Sur quelle base fixeriez-vous le salaire des doctorants? Ceux qui le fixent à 100% ou plus de la Cl. 15

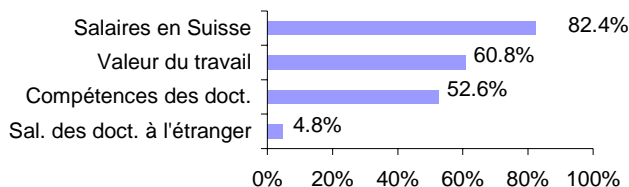
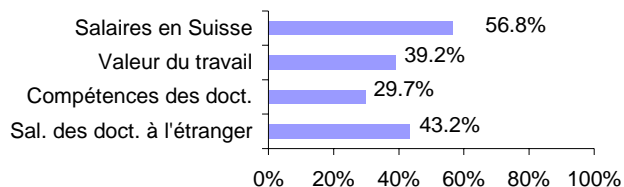


Fig. 20: Sur quelle base fixeriez-vous le salaire des doctorants? Ceux qui le fixent à 75% ou moins de la Cl. 15

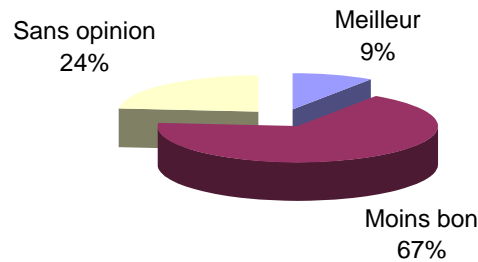


4) Comparaison aux doctorants étrangers: un doctorat en Suisse reste un privilège

D'après la réponse à la question, si le doctorant dans le pays d'origine a un meilleur ou pire niveau de vie qu'un doctorant à l'EPFL, il est clair que les doctorants de l'EPFL peuvent s'estimer heureux quelque soit leur niveau de rémunération (Fig. 21). En effet, seulement 9% des participants ont estimé que les doctorants dans leur pays d'origine ont un meilleur niveau de vie

relatif. La vérité de ces affirmations a été établie en étudiant les liens et les références citées pour les pays nommés par les participants pour lesquels une référence a été mentionnée (voir liste dans Tab. 1). La section suivante explique cette étude en détail.

Fig. 21: Comparaison du niveau de vie du doctorant à l'étranger à celui en Suisse



V. ETUDE COMPARATIVE DES SALAIRES DES DOCTORANTS DANS LES PAYS REPRESENTES

Grâce aux données des doctorants, certains pays ont été identifiés comme pays qui – à priori – valorisent le travail du doctorants mieux que la Suisse (représentée par l'EPFL), d'autres au contraire donnent au doctorant un niveau de vie moins bon qu'en Suisse. Pour vérifier la validité de ces affirmations, les liens URL cités par les participants à l'enquête ont été vérifiés, et une étude effectuée par l'Union des Banques Suisses et intitulée « Une comparaison du pouvoir d'achat dans le monde, édition 2006 »¹, a servi de base pour comparer le niveau de vie des doctorants entre les pays étudiés et identifier la « juste valeur » des doctorants.

Les salaires des doctorants dans les pays en questions ont été suggérés par les participants à l'enquête et les liens proposés ont été vérifiés. Il s'agit généralement des meilleurs salaires (ou bourses) proposées dans les pays concernés, et ne présentent aucune indication sur la valeur moyenne de la rémunération des doctorants dans ces pays.

Trois comparaisons ont été effectuées :

- Comparaison du niveau de vie des doctorants entre les pays étudiés et la Suisse. Cette comparaison permet de quantifier la concurrence des universités étrangères.
- Comparaison du revenu effectif des doctorants à un salaire fictif de référence (défini plus loin) caractéristique de chacun des pays étudiés. Cette comparaison permet de quantifier la concurrence de l'industrie aux universités dans les pays considérés, y compris la Suisse.

¹ http://www.ubs.com/1/f/ubs_ch/wealth_mgmt_ch/research.html

- Comparaison du revenu des doctorants au revenu caractéristique d'un poste sous-qualifié dans chacun des pays étudiés ; le salaire moyen d'une caissière dans un magasin a servi d'exemple. Cette comparaison permet de mesurer la marge de qualification, et sur le plan psychologique la réticence envers la recherche dans les pays considérés, en particulier la Suisse.

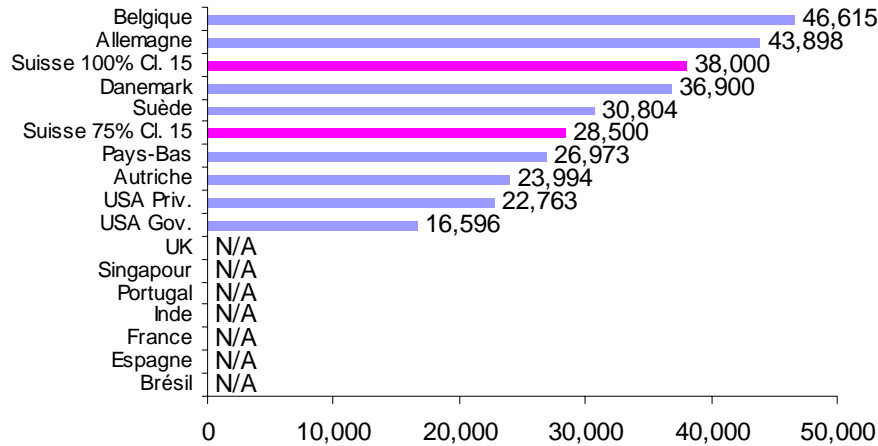
1) Niveau de vie des doctorants dans le monde : La Suisse n'est pas le paradis des doctorants.

La base du calcul du niveau de vie du doctorant est son revenu en monnaie locale – net et brut dans le cas d'un contrat de travail et net dans le cas d'une bourse. Ensuite les revenus sont tous converti en Euro au taux de change du 01.01.2007. Vu que le niveau des prix dans les pays considérés sont différents, les prix moyens calculés par l'UBS (voir document mentionné ci haut) ont servi de base de conversion de l'Euro en Euro Parité du Pouvoir d'Achat (Euro PPA), qui est le produit du taux de change par le niveau relatif des prix ; la référence étant le niveau des prix à Genève. Le tableau 2 explicite cette démarche.

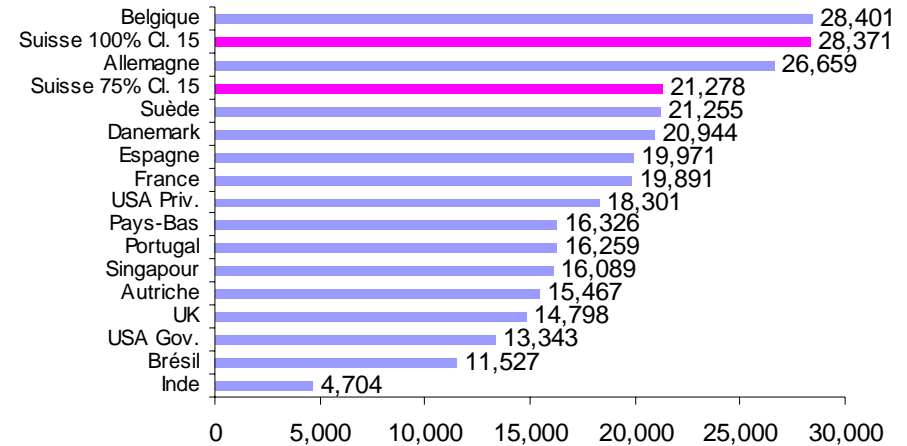
- Comparaison des revenus sans tenir compte du nombre d'heures de travail :
En terme de revenu annuel brut en Euro PPA (Fig. 22), la rémunération à 100% de la classe 15 met la Suisse en position avancée, dépassée par l'Allemagne seulement, et la rémunération à 75% de la classe 15 met la Suisse en avant dernière position. En terme de revenu annuel net en Euro PPA (Fig. 23), où toutes les bourses non imposables sont aussi incluses dans l'étude, la position de la Suisse s'améliore dans les deux cas de rémunération, vu que le taux d'imposition faible en Suisse est avantageux pour les doctorants.

- Comparaison des revenus horaire :
Cette comparaison a été établie en normalisant les salaires des doctorants à 42 heures hebdomadaires (Fig. 24 et 25). Dans les deux cas (salaires brut et net), la position de la Suisse régresse, car les contrats de travail en Suisse comptent le plus grand nombre d'heures par rapport à la majorité des pays considérés. Ainsi, en terme de salaire horaire net, les doctorants de la Suisse (particulièrement ceux qui sont payés à 75% de la classe 15) sont dépassés par la majorité des doctorants des pays européens étudiés.

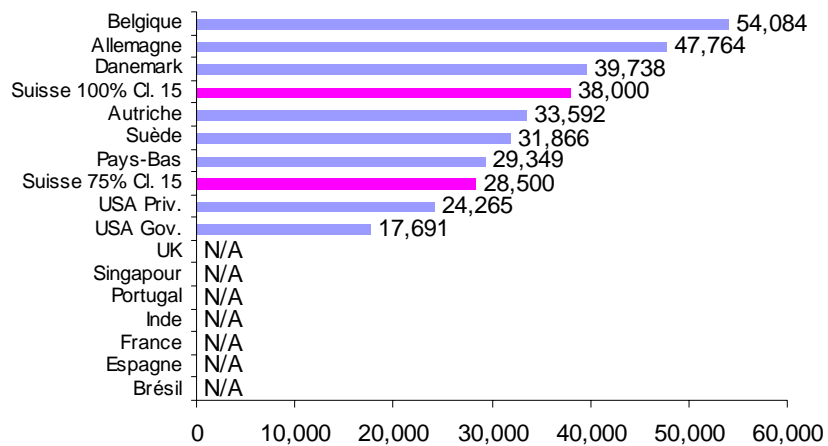
**Fig. 22: Revenu annuel brut en Euro PPA
(contrats de travail)**



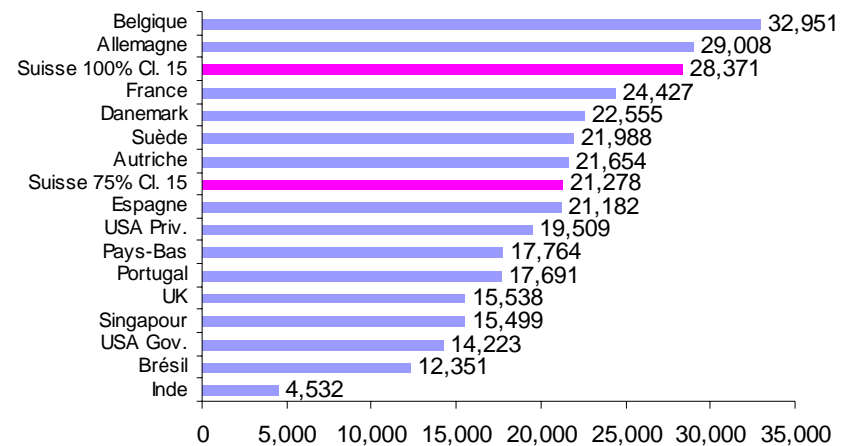
**Fig. 23: Revenu annuel net en Euro PPA
(contrats et bourses)**



**Fig. 24: Revenu annuel brut pour 42h/semaine
en Euro PPA (contrats de travail)**



**Fig. 25: Revenu annuel net pour 42h/semaine en
Euro PPA (contrats et bourses)**



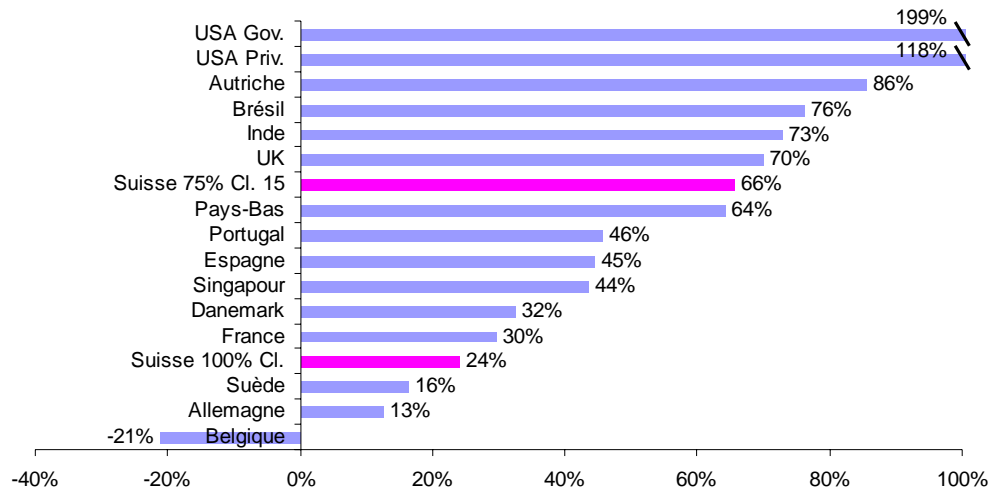
2) Quel prix paient les doctorants pour leur engagement académique ? Le prix élevé en Suisse intensifie la concurrence de l'industrie.

Le salaire des doctorants dans chacun des pays étudiés a été comparé à un salaire fictif de référence (SFR) que nous proposons comme référence pour définir la « valeur du travail d'un doctorant ». Nous proposons de composer cette référence de la manière suivante : le salaire d'embauche d'un ingénieur et celui d'un instituteur au prorata 80% et 20% respectivement, vu que le travail d'un doctorant couvre les deux fonctions. La moins-value du SFR net rapporté au salaire net que le doctorant accepte en optant pour le doctorat au lieu de travailler en entreprise sera nommée par la suite « le prix du doctorat » ; elle représente le prix de la formation du doctorat. L'étude susmentionnée de l'UBS permet d'établir le salaire d'embauche d'un ingénieur et d'un instituteur dans les pays considérés et par suite le SFR (voir Tab. 3).

Le « prix du doctorat » en pourcentage du revenu net est représenté dans Fig. 26. On voit que le doctorat n'est généralement pas bénéfique financièrement (au moins pas immédiatement) : Mis à part le cas de la Belgique, où les doctorants sont valorisés à leur « juste valeur », les doctorants sont toujours moins payés que le SFR. En considérant une rémunération à 100% de la classe 15, les doctorants en Suisse « paient » pour leur doctorat un prix moins élevé que dans la majorité des pays étudiés ; néanmoins, en Allemagne et en Suède, les doctorants « paient » moins vu leur salaire élevé. En revanche, en considérant une rémunération en Suisse à 75% de la classe 15, les doctorants en Suisse « paient » parmi les prix les plus élevés pour leur doctorat. Un « prix » élevé implique que le travail en industrie (ou le doctorat en industrie) devient significativement plus intéressant.

Les pays où les doctorants paient le « prix du doctorat » le plus élevé sont grosso modo les pays immergés pour des raisons économiques, et les pays anglophones (Etats-Unis et Royaume Uni) pour des raisons stratégiques. Dans les pays anglophones la comparaison est difficile à établir, vu que normalement les universités sont payantes, contrairement à l'Europe. Sachant que les bons doctorants n'ont pas seulement un salaire ou une bourse, mais ils peuvent aussi bénéficier d'une exonération des frais de l'université, les chiffres mentionnés dans Fig. 26 varieraient à la baisse significativement, si l'on comptabilisait en outre cette aide financière. Le côté opposé du graphique montre qu'en Belgique, le salaire fictif de référence est bas, tout comme le revenu d'embauche des ingénieurs, ce qui fait de la Belgique le cas unique où le revenu des doctorants est au même niveau que le SFR.

Fig. 26: "Prix" du doctorat



3) Entre la recherche et un poste sous-qualifié : « Avec un salaire de 75% on a tendance à hésiter ! »

Cette comparaison est purement ironique ; elle a été suggérée par les remarques des doctorants « on est payé autant qu'une caissière à la Migros », et consiste en une comparaison entre le revenu d'un doctorant et celui d'un poste sous-qualifié, pris à l'exemple d'une vendeuse âgée entre 20 et 25 ans. C'est la question de la valorisation du travail académique et de recherche qui est relevé par cette remarque et vérifié par la comparaison qui suit. Les chiffres prélevés de l'étude susmentionnée de l'UBS sont indiqués dans Tab. 4.

En terme de salaire brut (Fig. 27), tous les pays étudiés à part les Etats-Unis gardent une certaine marge positive entre le revenu du doctorant et celui d'un travail sous-qualifié. La Suisse, avec une rémunération à 100% de la classe 15, ne garde pas la meilleure marge ; et avec une rémunération à 75%, elle est en avant-dernière position (avant les Etats-Unis) avec une marge de 0%.

En terme de salaire net (Fig. 28), la situation de la Suisse est améliorée pour une rémunération à 100%, mais elle prend une position très reculée pour une rémunération 75%. Il est intéressant de remarquer que les salaires des doctorants aux Etats-Unis et au Royaume Uni sont si bas, que les doctorants n'ont pas de surplus dans cette comparaison.

Bien que cette comparaison ne représente aucun phénomène économique, elle a valeur sociale importante : on voit bien que la valorisation du travail académique est loin d'être réalisée par une rémunération du doctorant au taux de 75% de la classe 15. La plupart des pays européens garde une « marge de valorisation de la qualification » envers le travail académique et intellectuel, qui, dans le cas de la Suisse des 75%, disparaît complètement. Il paraît que cette « marge de valorisation de la qualification » n'est pas indispensable dans tous les modèles étudiés, ce que prouvent les cas de Etats-Unis et du Royaume Uni. Pour ces deux pays la stratégie est de réduire les coûts salariaux au maximum.

Fig. 27: Surplus du doctorant par rapport à une vendeuse en terme de revenu annuel brut

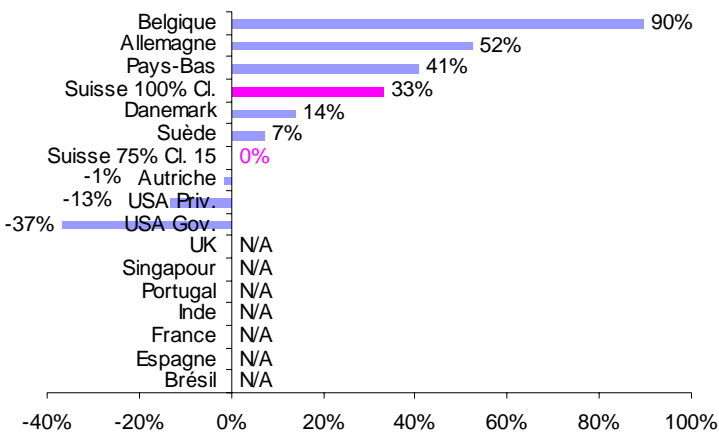
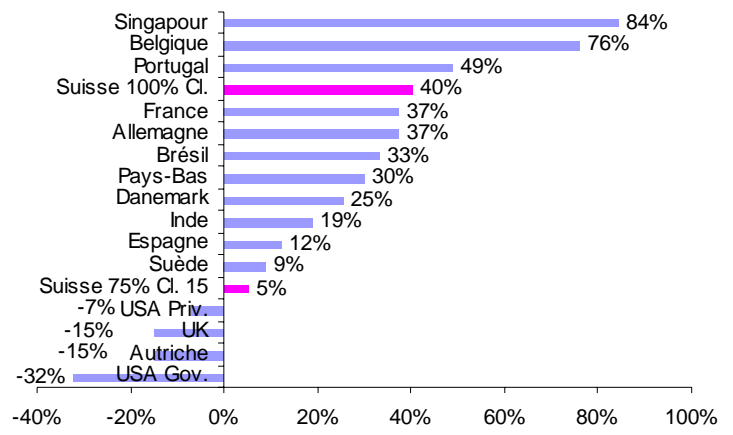


Fig. 28: Surplus du doctorant par rapport à une vendeuse en terme de revenu annuel net



4) Synthèse de la comparaisons : Des modèles différents

Les comparaisons établies, couplées aux commentaires des doctorants (voir Annexe C) permettent de distinguer plusieurs modèles dont les doctorants, grâce à la diversité de leur appartenance, sont témoins :

- Les pays nordiques et l'Allemagne: Le statut du doctorant étant plus professionnel qu'étudiantin, il est rémunéré environs au niveau équivalent de la classe 15 (en terme de parité des prix) et bénéficie des cotisations sociales. Il ne perd qu'un pourcentage de moins de 30% par rapport à sa valeur en industrie, vu la nature même du travail de recherche (flexibilité, absence de subordonnés hiérarchiques). Le choix du doctorat est un choix comme tout autre qu'un diplômé considère sans préjugé particulier. Après le doctorat, un engagement en industrie est toujours possible et plausible, très bien accueilli par les ressources humaines des entreprises en question.
- L'Europe du sud et la France: Le statut du doctorant est ambigu. Généralement le doctorant est boursier. Il y a certaines bourses « d'excellence » qui mettent le doctorant en terme de salaire net parité des prix dans un niveau assez proche des pays susmentionnés. Ce-ci reste toutefois rare, et la situation financière fait souvent que le doctorant est dépendant de ses parents. Comme en plus il n'y a pas de cotisation sociale, le doctorat ne peut pas être considéré comme situation intermédiaire entre le marché du travail et l'académie. En raison de tous ces inconvénients, le doctorat n'est pas un choix respecté dans ces régions. Il représente une situation d'échec : il s'agit de la solution ultime pour le diplômé qui n'a pas pu convaincre l'industrie de ses capacités. Ainsi, après la fin de la thèse, le doctorant a du mal à s'insérer en industrie, vu que les ressources humaines, reflet de la mentalité locale, ont un préjugé négatif sur le doctorant et ses choix. Si le pays ne possède pas d'infrastructure étatique dédiée à la

recherche (cas de la majorité de ces pays à part la France), les thésards préfèrent aller à l'étranger. Si le gouvernement investit dans la recherche (cas de la France), l'infrastructure reste un atout pour le pays en question, bien que la mentalité locale soit un obstacle. Ainsi, la majorité des doctorants vient de l'étranger.

- Le Royaume Uni et les Etats-Unis : Le fait que les universités d'élites sont généralement privées, fait de ces pays un cas à part. Les universités étatiques offrent un niveau de vie ridicule au doctorant. Les doctorants sont donc souvent ou bien des riches (qui ne dépendent pas de l'indemnité) ou bien des pauvres qui ne voient pas un changement de leur niveau de vie en devenant doctorant ; très souvent il s'agit d'étrangers qui ont un niveau de vie bas dans leur pays d'origine, ou qui acceptent de baisser leur niveau de vie en optant pour des universités renommées. Le fait que seulement les plus qualifiés sont admis fait que le titre de docteur attribué par ces universités a non seulement une valeur académique mais aussi un côté honorable significatif. Cet atout est le catalyseur d'une spirale de succès : l'université vise la qualité et l'excellence, et ce sont les meilleurs qui postulent, renforçant ainsi la renommée de ces universités. Les universités privées, souvent les meilleures, offrent en revanche une grande flexibilité aux professeurs en terme de rémunération de leurs doctorants. Les professeurs possédant plus de fonds, séduisent les meilleurs doctorants par des salaires très élevés par rapport au niveau des universités étatiques. Comme le choix du doctorat est « bien vu » dans la société grâce à la notion d'élite, les doctorants n'ont pas de mal à s'intégrer en industrie après la thèse. A ce stade, les étrangers – représentant une main d'œuvre très qualifiée – restent très souvent dans ces pays en question et alimentent l'industrie. Ils agrandissent donc le réseau de connexions et alimentent à leur tour le financement des universités par des dons ou des coopérations avec le milieu académique. Le mécanisme est ainsi bouclé et le système s'alimente de lui-même, garantissant sa propre perpétuité.
- Les doctorants ont témoigné d'autres régions dans le monde montrant d'autres modèles existants. Vu que l'on ne peut dégager une généralisation à partir d'un petit nombre de commentaires, les autres cas n'ont pas été abordés dans le cadre de cette étude.

En ce qui concerne la Suisse, la question qui se pose est celle de la vision stratégique à moyen et à long terme. Quel est le modèle le plus approprié à la Suisse ? Les questions déterminantes dans la définition de cette vision stratégique sont nombreuses : le lien académie industrie, le circuit de financement, la mentalité locale, l'appréciation de la recherche, les contraintes budgétaires...

Le message du conseil fédéral relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant la période 2008 à 2011 répond à ces questions. En définissant plusieurs objectifs au mandat de prestation 2008-2011 (pp. 47-50), il précise que « Le domaine des EPF renforce sa place à la pointe de la recherche internationale » (But 2). Vu la concurrence des universités renommées, l'atout dont

l'EPFL peut jouir est le salaire décent ; car les universités américaines sont de loin beaucoup plus renommées et attractives pour l'élite internationale. Cette étude montre que plusieurs universités européennes se sont rendues compte qu'une rémunération décente permet d'avoir un choix de doctorants de meilleure qualité (cf. section V, Université de Leuven, Belgique). Rappelons à ce niveau que la recherche est menée en premier lieu par les doctorants ; la qualité de la recherche est donc au dépend de celle des doctorants engagés.

La vision stratégique du conseil fédéral prévoit aussi que « Le domaine des EPF propose un enseignement excellent et attrayant en comparaison internationale, au service des étudiants et de la société suisse » (But 1). L'augmentation des charges des doctorants dans le cadre des « pools » d'assistants par l'enseignement de matières qui sortent de leur domaine de compétence baisse clairement la motivation des assistants-doctorants pour les tâches d'enseignement. Une rémunération à la hauteur du travail fourni permet de motiver les doctorants en montrant du respect envers leur effort, et d'améliorer la qualité de l'enseignement.

Le fait d'opter pour les salaires bas, dans le cadre d'une économie de marché, qui profite des faibles salaires dans les pays émergents, fait que la population des doctorants sera moins variées dans le futur, en terme de pays d'origine. L'étude montre que les américains et la majorité des européens n'acceptent pas de venir en Suisse si le salaire n'est pas décent. Les Suisses qui ont accès au marché industriel suisse opteraient majoritairement pour l'industrie. Ainsi le nombre de non francophone devant faire l'enseignement ne cessera d'augmenter. L'enseignement ne peut être qualifié de bonne qualité si l'enseignant a du mal à communiquer avec les élèves, ce qui est le cas pour les assistant-doctorants non francophones. Ainsi, la baisse des salaires, créant la réticence des Suisses envers le doctorat, ne peut qu'avoir des retombées négatives sur la qualité de l'enseignement à l'EPFL.

Le même document précise que « le domaine des EPF crée les conditions de travail attrayantes et propices à la vie de famille, encourage l'égalité des chances et forme la relève scientifique » (But 5). Cette étude montre que la vie de famille indépendante ne peut être garantie par un salaire de 75% de la classe 15. En outre, opter pour la stratégie de faire faire la recherche par des étrangers qui doivent quitter la Suisse après la fin de leur doctorat est une rupture de la relève scientifique. Il est à noter que la proportion des doctorants qui restent en Suisse après leur thèse est quasiment nulle.

Le but 3 de ce même document précise que « le domaine des EPF s'emploie à renforcer la valorisation technologique et économique du savoir qu'il produit et à coopérer plus étroitement avec l'industrie... ». Ce but met en valeur l'importance de la continuité académie-industrie. Une Ecole choisissant d'engager majoritairement des étrangers dans la recherche qui doivent quitter les terrains suisses dès la fin de leur thèse ne peut guère assurer cette continuité.

Pays	Type de contrat	RAB ² €	RAN ³ €	Lien
Allemagne	Salaire dans les universités (TVöD E13)	35 500	21 559	http://paul.schubbi.org/bat/
Autriche	Säule 1 des neuen Dienstrechts (Wissenschaftlicher Mitarbeiter in Ausbildung)	20 700	13 344	http://www.fwf.ac.at/de/projects/personalkostensaetze_2007.html
Belgique	Salaire à la Katholieke Universiteit Leuven	37 000	22 543	http://www.kuleuven.be/personeel/wedde/wedde_AP
Brésil	Bourse de Sao Paulo	N/A	7 200	http://www.fapesp.br/materia.php?data[id_materia]=261
Danemark	Salaire à la Technical University of Denmark	36 900	20 944	http://www.dtu.dk/English/education/Phd_Education/Guide.aspx
Espagne	Bourse: ayudas para la formación de personal investigador (FPI)	N/A	15 400	http://wwwn.mec.es/ciencia/becasfpi/files/FAQs.pdf http://wwwn.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=becasfpi&id=31
France	Bourse – Souvent environs la moitié.	N/A	18 000	Aucun lien URL disponible.
Inde	Bourse du National Institute of Advanced Studies. Ailleurs jusqu'à plus de 20 fois plus bas.	N/A	1 900	http://www.iisc.ernet.in/nias/phd06.htm
Pays-Bas	Salaires dans les universités du Pays-Bas (Universiteit van Tilburg)	22 800	13 800	http://www.vawo.nl/actueel/AkkoordCAO-NU.htm http://www.uvt.nl/diensten/dea/pia/salaris200601.pdf
Portugal	Bourse de la Fundação para a Ciência e a Tecnologia (Ministère des Sciences, de la Technologie et de l'Enseignement Supérieur)	N/A	11 760	http://www.fct.mctes.pt/pt/apoios/bolsas/valores/
Singapour	Bourse de la National University of Singapore	N/A	11 800	http://www.nus.edu.sg/registrar/prospective/graduate/researchscholarship.htm
Suède	Salaire dans les universités suédoises	27 200	18 768	http://www.speech.kth.se/courses/Finance_info.pdf
Suisse 100	100% de la classe 15	38 000	28 371	
Suisse 75	75% de la classe 15	28 500	21 278	
UK	Bourse suivant le National Stipend Rate	N/A	18 200	http://www.epsrc.ac.uk/PostgraduateTraining/InformationForStudents/default.htm
USA gov.	Salaire suivant la Student Assistant Pay Scale	15 600	12 542	Aucun lien URL disponible. Veuillez contacter l'ACIDE.
USA priv.	Salaire pratiqué à Stanford après "Clearing"	21 397	17 203	Aucun lien URL disponible. Veuillez contacter l'ACIDE.

Tableau 1: Pays étudiés pour la question de la rémunération des doctorants et références utilisées

² RAB : Revenu Annuel Brut

³ RAN : Revenu Annuel Net

Pays	Ville de réf. pour les prix	Niveau des prix	RAB €	RAN €	Heures par semaine	RAB en € PPA	RAN en € PPA	RAB en €PPA 42h/sem	RAN en €PPA 42h/sem
Allemagne	Francfort	80,9%	35 500	21 559	38,6	43 898	26 659	47 764	29 008
Autriche	Vienne	86,3%	20 700	13 344	30	23 994	15 467	33 592	21654
Belgique	Bruxelles	79,4%	37 000	22 543	36,2	46 615	28 401	54 084	32 951
Brésil	Sao Paulo	62,5%	N/A	7 200	39,2	N/A	11 527	N/A	12 351
Danemark	Copenhague	100,0%	36 900	20 944	39	36 900	20 944	39 738	22 555
Espagne	Madrid	77,1%	N/A	15 400	39,6	N/A	19 971	N/A	21 182
France	Paris	90,5%	N/A	18 000	34,2	N/A	19 891	N/A	24 427
Inde	Delhi	40,4%	N/A	1 900	43,6	N/A	4 704	N/A	4 532
Pays-Bas	Amsterdam	84,5%	22 800	13 800	38,6	26 973	16 326	29 349	17 764
Portugal	Lisbonne	72,3%	N/A	11 760	38,6	N/A	16 259	N/A	17 691
Singapour	Singapour	73,3%	N/A	11 800	43,6	N/A	16 089	N/A	15 499
Suède	Stokholm	88,3%	27 200	18 768	40,6	30 804	21 255	31 866	21 988
Suisse 100% Cl. 15	Genève	100,0%	38 000	28 371	42	38 000	28 371	38 000	28 371
Suisse 75% Cl. 15	Genève	100,0%	28 500	21 278	42	28 500	21 278	28 500	21 278
UK	Londres	123,0%	N/A	18 200	40	N/A	14 798	N/A	15 538
USA gov.	Los Angeles	94,0%	15 600	12 542	39,4	16 594	13 343	17 691	14 223
USA priv.	Los Angeles	94,0%	21 397	17 203	39,4	22 763	18 301	24 265	19 509

Tableau 2 : Rémunération des doctorants dans les pays étudiés

Pays	Salaire fictif de référence		Salaire des doctorants		Prix du doctorat / salaire net
	Revenu annuel brut €	Revenu annuel net €	Revenu annuel brut €	Revenu annuel net €	
Allemagne	39 962	24 269	35 500	21 559	13%
Autriche	38 422	24 768	20 700	13 344	86%
Belgique	29 236	17 812	37 000	22 543	-21%
Brésil	17 091	12 684	N/A	7 200	76%
Danemark	48 876	27 741	38 000	21 568	29%
Espagne	27 292	22 254	N/A	15 400	45%
France	34 617	23 342	N/A	18 000	30%
Inde	3 879	3 282	N/A	1 900	73%
Pays-Bas	37 452	22 669	22 800	13 800	64%
Portugal	24 648	17 143	N/A	11 760	46%
Singapour	22 390	16 933	N/A	11 800	44%
Suède	33 087	21 839	27 200	18 768	16%
Suisse 100% Cl. 15	47 198	35 238	38 000	28 371	24%
Suisse 75% Cl. 15	47 198	35 238	28 500	21 278	66%
UK	42 480	30 916	N/A	18 200	70%
USA gov.	51 634	37 516	15 600	12 542	199%
USA priv.	51 634	37 516	21 397	17 203	118%

Tableau 3 : Calcul du « prix du doctorat » à partir du salaire fictif de référence (SFR)

Pays	Revenu d'une vendeuse		Revenu d'un doctorant		Surplus brut par rapport à une vendeuse	Surplus net par rapport à une vendeuse
	RAB €	RAN €	RAB €	RAN €		
Allemagne	23 300	15 700	35 500	21 559	52%	37%
Autriche	21 000	15 700	20 700	13 344	-1%	-15%
Belgique	19 500	12 800	37 000	22 543	90%	76%
Brésil	7 000	5 400	N/A	7 200	N/A	33%
Danemark	32 400	16 700	36 900	20 944	14%	25%
Espagne	15 500	13 700	N/A	15 400	N/A	12%
France	18 500	13 100	N/A	18 000	N/A	37%
Inde	1 700	1 600	N/A	1 900	N/A	19%
Pays-Bas	16 200	10 600	22 800	13 800	41%	30%
Portugal	9 500	7 900	N/A	11 760	N/A	49%
Singapour	8 000	6 400	N/A	11 800	N/A	84%
Suède	25 400	17 200	27 200	18 768	7%	9%
Suisse 100% Cl. 15	28 500	20 200	38 000	28 371	33%	40%
Suisse 75% Cl. 15	28 500	20 200	28 500	21 278	0%	5%
UK	28 700	21 400	N/A	18 200	N/A	-15%
USA gov.	24 700	18 500	15 600	12 542	-37%	-32%
USA priv.	24 700	18 500	21 397	17 203	-13%	-7%

Tableau 4 : Comparaison du revenu du doctorant au revenu d'une vendeuse

VI. CONSIDERATIONS BUDGETAIRES

D'après la répartition des doctorants en fonction de leur salaires et de leur taux d'occupation, et sachant que le nombre de doctorants fin 2006 était 1292, il est possible d'estimer le volume de l'enveloppe budgétaire d'une part à la fin de 2006, et d'autre part après l'introduction de l'uniformisation salariale (dans le cadre du traitement des doctorants dans le nouveau système salarial). Il est aussi possible d'estimer le nombre de postes d'assistants que l'EPFL peut supprimer après l'établissement des pools d'assistant.

L'uniformisation des salaires permet à l'EPFL de réduire l'enveloppe budgétaire des salaires des doctorants en gardant le même nombre de doctorants, ou bien d'augmenter le nombre de doctorants en gardant la même enveloppe budgétaire. Dans chacun de ces 2 scénarios, l'EPFL réalisera des synergies de coûts grâce à l'introduction des pools d'assistants. Vu que chaque doctorants sera sur-chargé d'environ 20% du plein temps, si son occupation le permet, alors un certain nombre d'assistants et de chargés de cours sera supprimé. En fonction de l'efficacité du système, entre 5 et 10 doctorants permettront la suppression d'un poste d'assistant ou de chargé de cours (efficacité entre $\frac{1}{2}$ et 1). Ces synergies de coûts représentent la valeur du travail supplémentaire que les doctorants accompliront, et il est de leur droit qu'ils en bénéficient. Ces différents scénarios sont résumés dans Tab. 5 ; les calculs détaillés sont explicités dans Annexe B.

		Volume des doctorants constant	Augmentation du volume des doctorants
Nombre de doctorants		1292	1395
Variation du nombre de doctorants		0%	+8%
Efficacité = 1	Postes d'assistants supprimées	52	72
	Salaire du doctorant bénéficiant des synergies de coût (% de la classe 15)	88%	83%
Efficacité = 0.5	Postes d'assistants supprimées	26	36
	Salaire du doctorant bénéficiant les synergies de coût (% de la classe 15)	84%	79%
Salaire du doctorant sans bénéficier des synergies de coût		81%	75%

Tab. 5 : Salaire du doctorant pour différents considérations budgétaires

VII. SYNTHESE DES COMMENTAIRES

Les doctorants ont réagi d'une manière dynamique au questionnaire en fournissant des commentaires riches. Ces commentaires reflètent les points sensibles et

polémiques de la situation des doctorants, ils présentent en même temps certaines solutions, et indiquent des abus et inégalités qui se pratiquent. Il est conseillé de lire les commentaires complets fournis dans l'Annexes C, surtout les plus fondés présentant une réflexion synthétique. Un résumé des commentaires est présenté dans cette partie.

Rémunération des doctorants : quelques règles normatives

- On est en formation, donc un salaire à 75% de la classe 15 de la confédération est adapté.
- « The argument that the PHD's get 75% because they use also a lot of time for learning is in a scientific environment absolutely nonsense, because in all scientific jobs (assistant to professor) we have to visit seminars and learn during working time. This is a part of our job. »
- Le plus important est que les inégalités salariales internes à l'EPFL disparaissent.
- If a PhD student is working as an assistant (research other than PhD, technical support, teaching) at the EPF they should be a considered a salaried employee. If they are simply conducting their own PhD student work then the position of a scholarship holder is more justified.
- Laisser le choix aux labos. S'ils ont l'argent, alors ils devraient avoir la liberté de payer le doctorant à 100%. Le chef décide en fonction des tâches supplémentaires que le doctorant doit effectuer (assistantat, activités de service) et la quantité de ces travaux, tout cela à l'intérieur d'une certaine marge.
- Le salaire du doctorant pourrait évoluer aux cours des années, commençant à 75% en première année puis augmentant de 5% chaque année si le doctorant donne satisfaction.
- L'évolution doit aussi valoriser l'efficacité et de la compétence du doctorant.
- Le minimum doit être fixé à 75% de la classe 15. Mais sinon il n'est pas logique de fixer une limite! Certains doctorant sont entièrement payé par des fonds privés → pas logique d'imposer une limite salariale.
- « Vu la facilité avec laquelle notre laboratoire arrive à trouver des fonds, et vu que j'assume des tâches d'enseignement et d'administration informatique qui ne me laissent plus beaucoup de temps pour continuer sur le doctorat lui-même, je trouve qu'un 100% de la classe 15 est le minimum. »
- Salaries in New Zealand vary depending on funding source: i.e. higher achievers can gain higher scholarships and thus get paid more. This leads to a level of desire to achieve and reward to try which is highly lacking here.
- Les doctorants ne doivent surtout pas être boursiers! « Les Etas-Unis ont fait un mauvais choix. J'espère que la Suisse ne va pas faire la même erreur, tout en connaissant les conséquences ».
- Aux Etats-Unis, il arrive très souvent que les doctorants soient contraint de prendre un crédit! Les salaires sont très bas. Du coup il a y deux catégories de doctorants: les très riches (le salaire n'a pas d'importance), les très pauvres (qui sont déjà habitué à vivre dans la pauvreté).
- Certains doctorants ont eu une expérience de plusieurs années en industrie (ou en tant que assistant à l'EPFL) avant de commencer leur doctorat. Leur rémunération actuelle tient compte de l'expérience dont ils bénéficient. Ils

n'auraient pas accepté un salaire de 75% de la classe 15 pour faire un doctorat à l'EPFL.

La situation financière des doctorants : Un frein de la vie en famille

- Le salaire ne permet pas pour nourrir une famille et/ou de bien vivre dans un pays aussi cher que la Suisse! Il y a de sérieux problèmes à boucler les fins de mois. Certains renoncent à une famille à cause du salaire. La thèse représente ainsi un sacrifice.
- Il y a des doctorants qui cherchent d'autres jobs/mandants pour bien vivre.
- Le statut d'étudiant n'apporte qu'un avantage dérisoire en tant que doctorant car les charges de la vie courante sont identiques à celles d'un salarié.
- Pas normal que le salaire de la secrétaire qui travaille à 75% est plus haut que celui du doctorant (pareil pour la caissière à la Migros ou les éboueurs).
- « If you are doing a PhD for money, don't do it »

La question politique : L'EPFL face à deux concurrences, « le monstre industriel et les Autres d'ailleurs... »

- L'EPFL fait face à la concurrence de l'industrie qui offre en matière de recherche de meilleurs salaires. Suite à la réduction des salaires des doctorants, le nombre des doctorants suisses (et surtout celui des francophones) diminuera à terme, ce qui impliquera la baisse de la qualité de l'enseignement donné par les doctorants dans les cours du Bachelor, et la baisse de l'intérêt des gymnasiens à venir en masse à l'EPFL.
- Si les salaires des doctorants baissent encore il n'y aura pratiquement plus de Suisses qui se décident à entreprendre une thèse. Il est à craindre que l'EPFL ne soit plus compétitive vis-à-vis des entreprises. Ceci est dommage car on perd des ingénieurs doués. Les étrangers quittent, en grande partie, notre pays après avoir terminé la thèse → très mauvais calcul pour la confédération (le retour sur investissement diminuera inexorablement).
- Au Canada, les doctorants sont boursiers. Du coup la majorité des doctorants sont des étrangers, les canadiens optant alors pour l'industrie.
- Les meilleurs étudiants chercheront toujours les universités avec les meilleures conditions!
- Le salaire est un des arguments en faveur de la Suisse pour les étudiants étrangers. Pour être compétitive l'EPFL doit offrir de bons salaires.
- Internationally, no right-minded student would ever consider moving to Switzerland from the United States as the travel costs alone would make any salary lower than the current level too little to exist.
- Si les prestations salariales ainsi que les autres avantages de l'EPFL (accès à du bon matériel, financement des voyages pour conférence, accès aux journaux scientifiques) étaient les mêmes ou inférieure aux universités plus renommées, mon choix aurait sûrement été différent.

La notion de qualité, un atout face à la concurrence

- Réduire les salaires tout en augmentant les tâches (avec les pools d'assistants) baissera la qualité de la recherche et de l'enseignement.
- Le salaire n'est pas tout, mais c'est une source de motivation. La baisse du salaire ne peut être décorrélée de la baisse de la motivation. En plus, un

salaire juste est une source de confiance et de satisfaction pour le doctorant qui s'implique sur la qualité du travail et la réputation de l'institution.

Au-delà de l'argent : la question éthique et la valorisation sociale du doctorant

- Il est aberrant/hypocrite de travailler 100% et d'être payé 75%. Les doctorants ne devraient pas être considérés comme des « esclaves high-tech ». Les doctorants sont LA base de la recherche dans un labo et aussi pour l'ensemble de l'EPFL; donc: pas de doctorants, pas de recherche, pas de profs!
- There is a fine balance between defining a PhD student as an employee or as a slave. Lowering the stipend definitely pushes it towards indentured servitude. Respect for one's well-being is lost.
- Sans le travail des assistants, les laboratoires seraient dans l'incapacité de mener à bien leurs recherches et les professeurs leur enseignement. Les assistants-doctorants sont les collaborateurs qualifiés (titulaires d'un Master ou équivalent) les moins bien payés de l'École.
- Les doctorants devraient être payés à 100% de la classe 15. « Donner un véritable travail aux doctorants, c'est aussi reconnaître leur travail. »
- Je serais prêt à revoir ma position le jour où les autres collaborateurs et les professeurs renonceraient également à une fraction significative de leur traitement, et contribueraient à l'équilibre du budget des laboratoires comme il nous est de fait imposé. Si on diminue les salaires des doctorants pour s'ajuster à la baisse sur le niveau à l'étranger, il serait judicieux de traiter les autres fonctions de la même manière.
- La politique de L'EPFL consiste à dépenser libéralement en relations publiques par exemple lors Forum et autres kermesses mondaines, ainsi qu'à investir sans compter dans un pharaonique projet de Learning Centre, avec une certaine désinvolture et un snobisme très « grande boîte privée ». Et comme les entreprises évoquées, une bonne dose de cynisme et de mépris pour ses employés.
- Je ne comprends pas pourquoi lorsque on travaille plus que les autres on ne recevrait pas plus. Je remarque au sein de mon laboratoire que certaines personnes produisent une quantité de travail largement supérieure à la moyenne et cependant ne reçoivent pas plus que les autres. Le système de prime est quand à moi une connerie car c'est toujours les mêmes qui les reçoivent.

Des abus et inégalités subsistent :

- Certains doctorants ont été promis une augmentation du salaire de 75 à 100% après un an, comme le veut la tradition de leur laboratoire. Mais le fait de figer les salaires à leur taux actuel va empêcher ces doctorants d'améliorer leur salaire.
- Il est inadmissible de baisser les salaires en plein contrat. Des cas pareils de baisse de salaire de 25% après l'introduction des pools d'assistants ont été signalés en I&C par exemple. En informatique une baisse des salaires est une aberration.
- Les tâches d'enseignement dans la section Mathématiques sont réparties d'une manière très inégale. En plus, c'est la section où il y a le plus de charge d'enseignement.

- En section mathématique, les salaires à l'EPFL sont largement inférieurs à l'ETHZ.

Les pools d'assistants : Des règles normatives

- Il faudrait que les doctorants interviennent selon leur domaine de compétence
- Il faut décharger les doctorants en période de rédaction de toute charge d'enseignement
- Avoir un responsable pour les tâches d'enseignement différent du directeur de thèse pourrait être une source de conflit
- Triple charge des doctorants conduisant au surmenage : Thèse, enseignement, participation à d'autres projets ou d'autres tâches de l'unité
- Il vaut mieux utiliser les compétences de chacun plutôt que rendre obligatoire pour tous la participation à l'enseignement
- Il n'y a eu aucune information suite à la consultation, ce-ci est regrettable.

Les pools d'assistants : comment garantir la qualité ?

- La charge de travail augmente avec la participation à l'enseignement, ce qui implique moins de temps pour la thèse et ce qui diminue la qualité des thèses.
- Obliger les doctorants à enseigner dans un domaine autre que leur domaine de compétence augmente la charge de travail et diminue la qualité de l'enseignement.
- Aucune motivation pour les doctorants pour aider les étudiants, car aucune rétribution accordée en contre-partie spécialement.

Les pools d'assistants : Quelques inégalités

- Les compétences linguistiques ne permettent pas une distribution équitable des tâches d'enseignement entre doctorants – les francophones ont plus de charge
- Plus de charge d'enseignement en Math qui peut aller jusqu' à 40%

VIII. CONCLUSIONS

Cette enquête a suscité beaucoup d'intérêt auprès des doctorant et a été réalisée grâce à leurs nombreux témoignages. Avec l'introduction des pools d'assistants et le nouveau statut salarial, il est judicieux de revoir la voie dans laquelle l'EPFL se lance, et préciser les objectifs stratégiques à moyen et à long terme. L'enquête a montré le bas niveau de vie des doctorants payés au taux de 75% de la classe 15, qui les empêche d'avoir une vie de famille indépendante. On voit clairement les doutes concernant la compétitivité de l'EPFL avec l'industrie (sur le plan national) et avec les université étrangères (sur le plan international). Ce-ci pose la question de qualité : est-ce que l'EPFL peut garantir une qualité de ses doctorants pour faire face à ces concurrence ? La question politique, qui est de garantir la satisfaction Suisses qui financent l'EPFL en partie avec l'impôt, ressort clairement de cette enquête. Du point de vue éthique, la baisse des salaires des doctorants en augmentant leur charge de travail est inadmissible. L'enquête a montré des abus qui sont survenus dans certaines facultés, où les salaires ont été baissés après l'introduction des pools d'assistants.

Finalement, des réflexions devraient se faire quant au positionnement stratégique de la Suisse par le biais de ses institutions fédérales, les EPFs. Cette enquête a montré plusieurs modèles suivis dans le monde, dont les résultats varient entre le succès en terme de perpétuité de la recherche, et l'échec sous la forme de dépréciation de la valeur de la recherche dans la société. Pour déterminer la voie sur laquelle se trouve la Suisse ainsi que son positionnement stratégique futur, plusieurs questions doivent être étudiées en profondeur :

- Quel statut professionnel pour le doctorant : est-il considéré en tant que actif sur le plan économique avec un produit abstrait, que représente la propriété intellectuelle, ou bien un étudiant de longue durée en cours de formation.
- Comment définir les tâches à attribuer au doctorants qui permettent de valoriser le susdit statut ? Quel équilibre entre la recherche dans le cadre de la thèse, la recherche appliquée dans le cadre des projets de financement de l'unité, l'enseignement, la propre formation (à l'école doctorale), et les tâches d'administration ?
- Quelle population future des doctorants est-elle visée ? Les pays émergents, la proximité européenne, la population suisse, ou un mélange plus grand dans des proportions étudiées ?
- Si on prévoit que la population étrangère aura un poids important, quels sont les moyens que possède l'EPFL pour faire face à la concurrence étrangère ? Quel profil du doctorant étranger sera visé par l'EPFL, et comment le séduire ?
- En ce qui concerne la question politique : quels sont les moyens que possède l'EPFL pour garder un certain intérêt auprès des Suisses ? Quelle démarche l'EPFL va-t-elle entreprendre pour faire face aux avantages croissants de l'ETHZ ?

ANNEXE A : HYPOTHESES FAITES POUR LES COMPARAISONS SALARIALES

Toutes les données ont été fournies dans l'étude faite par l'Union des Banques Suisses intitulée « Une comparaison du pouvoir d'achat dans le monde, édition 2006 »⁴. Certains calculs intermédiaires ont servis pour trouver des valeurs dérivées :

- Nombre d'heures de travail : Ce chiffre est fournies pour les métiers d'ingénieur et d'instituteur dans l'étude faite par l'UBS. Un doctorant a été composé dans ce document d'une manière empirique de 80% d'ingénieur et de 20% d'instituteur. Le nombre d'heure de travail est alors supposé formé de la même manière aux prorata respectifs.
- Le salaire fictif de référence (SFR) est aussi composé au même prorata des salaires d'embauche d'un ingénieur et d'un instituteur. Comme le document de l'UBS donne les salaires avec 5 années d'expérience pour un ingénieur et 10 années d'expérience pour un instituteur, les salaires ont été actualisés avec un taux de 2.5%/an (c'est équivalent à dire que l'on a supposé que les salaires augmentent de 2.5%/an).
- Les salaires bruts et nets d'ingénieur et d'instituteur ont été actualisés séparément, et combinés au prorata mentionné ci haut pour former le SFR brut et net. Ces deux derniers donnent le taux d'imposition estimé dans le pays en question, s'il n'est pas connu précisément d'après les liens fournis dans Tab.1.
- La conversion des salaires de l'Euro en Euro Parité du Pouvoir d'Achat (Euro PPA) prend en compte les différence des niveaux des prix dans les pays (villes) considéré(e)s. Un niveau de référence de 100% a été choisi pour Genève. Ces niveaux de prix sont calculés à partir d'un panier standard de 111 produits de consommation quotidienne, comme expliqué dans l'étude de l'UBS. Le prix du logement est inclus dans ce panier, vu que les doctorants possèdent rarement un logement personnel, et sont donc le plus souvent des locataires.

⁴ http://www.ubs.com/1/f/ubs_ch/wealth_mgmt_ch/research.html

ANNEXE B : CALCULS BUDGETAIRES

Pour les calculs budgétaires, on s'est basé sur Fig. 10 et les hypothèses suivantes :

- Les doctorants qui sont payés à plus de 100% sont supposés payés exactement 110% de la classe 15 (moyenne d'après les commentaires)
- Les doctorants qui sont payés entre 80 et 95% sont supposés payés exactement 87.5% de la classe 15 (moyenne empirique)
- Les doctorants qui sont payés à moins de 75% sont supposés payés exactement 50% de la classe 15 (information communiquée à l'ACIDE)

L'enveloppe budgétaire est alors estimée à la fin de 2006 à la valeur suivante:

$$1292 \text{ doctorants} * (0.5\% * 110\% + 27.2\% * 100\% + 9\% * 87.5\% + 59.2\% * 75\% + 1.9\% * 50\%) * 62 \text{ kSFr} = 64.86 \text{ MSFr}$$

Le prix d'un doctorant au taux de 75% de la classe 15 est :

$$62 \text{ kSFr} * 0.75 = 46.5 \text{ kSFr}$$

Le nombre de doctorants que l'enveloppe budgétaire peut couvrir dans le nouveau système salarial :

$$123.2 \text{ MSFr} / 46.5 \text{ kSFr} = 1395 \text{ doctorants}$$

Soit une augmentation du nombre des doctorants de 8% pour un budget constant, passant de 1292 à 1395.

En considérant les pools d'assistants, chaque doctorant qui travaille à moins de 100% de son plein temps devra dorénavant consacrer 20% de son temps à des tâches d'assistantat. Ainsi, après l'augmentation du nombre de doctorants, sur les 1395 doctorants au total, il y aura potentiellement:

$$1395 * 20\% = 279 \text{ postes d'assistants supprimés.}$$

Ce chiffre n'est pas réaliste pour deux raisons :

- La majorité des doctorants travaillent déjà à 100% de leur temps indépendamment de leur taux d'occupation. Il serait difficile de tous les sursaturer. On en pourra sur-occuper ceux qui sont occupés à x% de leur temps que de (100-x) % si x > 80%, sinon de 20%. Le taux d'occupation est représenté dans Fig. 11. Par exemple, les doctorants occupés à 75% peuvent être sur-occupés de 20% supplémentaire, mais pas ceux qui sont déjà occupés à 100%.
- Tous les doctorants « gagnés » par l'homogénéisation salariale (soit 8% de 1292) travailleront d'office à 20% de leur temps en tant que assistants.
- L'efficacité de ce système d'allocation des tâches n'est pas garantie à 100%, vu que les doctorants vont travailler dans des domaines qui ne sont pas les leurs, et vont changer de tâches assez souvent. On supposera une efficacité de 0.5 (c'est-à-dire, 10 doctorants inexpérimentés permettent de supprimer un seul poste d'assistant au lieu de deux).

Ainsi, le nombre de postes d'assistants supprimé dépendra de l'hypothèse d'augmentation du nombre de doctorants, et de l'efficacité du système.

- Hypothèse de nombre de doctorants constants :

Le nombre de postes d'assistants supprimé pour une efficacité du système égale à 1 :

$$1292 \text{ doctorants} * ((100\% - 87.5\%) * 3.9\% + 20\% * 16\% + 20\% * 1.5\%) = 52 \text{ postes supprimés.}$$

Si l'efficacité du système est égale à 0.5, alors le nombre des postes d'assistants supprimées et de $52/2=26$ postes.

- Hypothèse d'expansion du nombre de doctorants :

Le nombre de postes d'assistants supprimé pour une efficacité du système égale à 1 :

$$1292 \text{ doctorants} * ((100\% - 87.5\%) * 3.9\% + 20\% * 16\% + 20\% * 1.5\% + 20\% * 8\%) = 72 \text{ postes supprimés.}$$

Si l'efficacité du système est égale à 0.5, alors le nombre des postes d'assistants supprimés s'élève à $72/2=36$ postes.

Suite à la suppression des postes d'assistants, il y aura des synergies de coûts qui représentent la valeur du travail supplémentaire effectué par les doctorants dans le cadre des pools d'assistants. Les synergies de coût, si attribuées aux doctorants, fixeront la valeur de son juste salaire de la manière suivante :

- Hypothèse de nombre de doctorants constants : Si l'EPFL redistribue les économies de coût (dues à la suppression des postes d'assistants, supposés coûter 100 kSFr chacun), alors sans pratiquer une augmentation du nombre des doctorants, le salaire d'un doctorants serait :

$$(64.86 \text{ MSFr} + 52 \text{ postes} * 100 \text{ kSFr}) / 1292 = 54.2 \text{ kSFr, soit } 87.5\% \text{ de la classe } 15$$

En considérant une efficacité du système égale à 0.5, ce montant est ajusté à $(64.86 \text{ MSFr} + 26 \text{ postes} * 100 \text{ kSFr}) / 1292 = 52.2 \text{ kSFr, soit } 84.2\% \text{ de la classe } 15$

- Hypothèse d'expansion du nombre de doctorants : Si l'EPFL redistribue les économies de coût en pratiquant une augmentation du nombre des doctorants, le salaire d'un doctorants serait :

$$(64.86 \text{ MSFr} + 72 \text{ postes} * 100 \text{ kSFr}) / 1395 = 51.7 \text{ kSFr, soit } 83.3\% \text{ de la classe } 15$$

En considérant une efficacité du système égale à 0.5, ce montant est ajusté à $(64.86 \text{ MSFr} + 36 \text{ postes} * 100 \text{ kSFr}) / 1395 = 49.1 \text{ kSFr, soit } 79.1\% \text{ de la classe } 15$

Finalement, si les synergies de coûts ne vont pas au bénéfice des doctorants :

- Hypothèse de nombre de doctorants constants : l'EPFL pratique dans ce cas une uniformisation des salaires des doctorants, sans augmenter leur nombre, alors le salaire d'un doctorant serait :

$$64.86 \text{ MSFr} / 1292 = 50.2 \text{ kSFr, soit } 81.0\% \text{ de la classe } 15$$

- Hypothèse d'expansion du nombre de doctorants : il s'agit là aussi d'une uniformisation des salaires des doctorants dans la même enveloppe budgétaire. Par définition, le salaire sera 75% de la classe 15 :

$$64.86 \text{ MSFr} / 1395 = 46.5 \text{ kSFr, soit } 75.0\% \text{ de la classe } 15.$$

ANNEXE C : COMMENTAIRE DES DOCTORANTS

2 SB Suisse
Pas de problème pour payer 75% un doctorant: c'est quand-même de la formation. Mais il faut laisser un bonus de 10% au moins pour ceux qui font de l'assistanat, ça rend les assistants plus responsables et motivés.

10 I&C Autriche
I think a PhD student in Austria currently earns around 2.100€ per month (14 times) before taxes and around 1.500€ after taxes.
Our lab is involved in a lot of EU projects I'm working for as well. We use the money we get for those projects to pay our PhD students. As those projects also produce a lot of work sometimes, it's justified that we also earn 100% as the lab has the money

15 STI Suisse
Il est important de laisser aux laboratoires la liberté de fixer le taux de rémunération du doctorant en fonction de ses activités (hors thèse).

16 ENAC France
OK pour les pools d'assistant, mais dans le doctorant doit agir dans des matières qu'il connaît !

17 SB Suisse
Inégalités des tâches d'assistanats selon qu'on est francophone ou non ! Cela peut représenter plusieurs mois de différence dans le temps effectif à disposition pour sa thèse.

21 SB Iran
In my country the expenses aren't as high as here, but here I receive something like 40000 CHF per year and I have serious problems with my life.
I am married and I live here with my wife, receiving a salary of 40000 (something like 75%) per year isn't enough for our life and I must say that it even may reduce my efficiency, I think the same situation may happen for other students as well. (...)

24 STI Italie
The PhD salary in Switzerland, even if at 75% (Cl 15), is higher than in many countries. However, we do live and work in Switzerland, and certain situations seem a little ironic. For example, the secretary, who works 3.5 days per week, is paid more (...)

29 SB France
Le plus important est que les inégalités disparaissent...

31 STI France
[Rémunération des doctorants] tout depend du type de finacement BOURSES
MINISTERIELLES, CIFRE, BDI...□

36 I&C Portugal
My government pays a maximum of 17000 CHF a year. They don't care about
scientists, and that's why they all end up leaving the country.
No more comments. I just hope your universities don't make the same mistake as
the Portuguese ones, because the most promising students will always look for the
universities with best conditions.

42 CDM Bolivie
Il n'y a pratiquement pas de possibilités de faire un doctorat en Bolivie
Je trouve que les pools d'assistants éloignent le doctorant de son sujet principale
d'expertise et d'intérêt de recherche. N'ayant pas les compétences immédiates pour
le/les cours pour lesquels il est parfois assigné, il a dans ces cas plus de travail (...)

47 SB Allemagne
As a PhD student in Germany you will be paid according to the Tarif des
öffentlichen Dienstes (TVöD) and you will start from the class E13. In the following
here is a link to calculated the PhD salary in Germany [http://paul.schubbi.org/cgi-
bin/oed/rech](http://paul.schubbi.org/cgi-bin/oed/rech)

48 I&C Suisse
The problem I see with this assistant pool is that there will be a conflict between the
PhD supervisor and the professor of the course for the assistancy. Both expect much
effort (...)

49 I&C Inde
Salary for PhD students is propotional to cost of living in Indian Universities. So
less salary can be defended in that sense. And also many students go to places where
they can do better work and get good pay also for PhD. that is why EPFL is quite
famous (...)
Assistant Pools in my opinion is not a good concept. because there is no
compensation for students to do assistance for a course about which they do not have
any idea. So they are not motivated to study and help students in those courses (...)

53 I&C Suisse
En informatique (je ne peux me prononcer pour d'autres domaines), baisser les
salaires des doctorants est une aberration. En effet, avec un simple master, en étant

un peu doué (vrai pour la plupart des doctorisables) et avec deux ans d'expérience, on peut être payé plus que le double qu'à l'EPFL (...)

56 SB Suisse
Il est très bien que nous ayions un certain pourcentage de notre temps à consacrer pour l'assistantat et que cela soit indiqué dans notre cahier des charges. Par contre, ce serait bien si tout le monde était jugé de la même manière (...)

59 I&C Suisse
Etant donné la situation actuelle, baisser la rémunération des doctorants reviendrait à exclure une encore plus grande partie des potentiels doctorants de nationalité Suisse.
Les Suisses ne s'intéressent pas assez au doctorat, et c'est dommage. Je pense que le système Suisse est bon. Nous sommes privilégié et c'est excellent pour la recherche et les performances de la Suisse au plan international (...)

65 I&C Colombie
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine] Normalement, ils ont deviennent instructeurs, et reçoivent un salaire équivalent (1/3-1/2 professeur). Ici, on est en dessous de la moyenne de salaires des enseignants (...)
[Rémunération des doctorants en Suisse] L'expérience n'est pas prise en compte, pour ne pas payer ce qu'il faut, avec l'excuse que ce n'est pas de l'expérience en Suisse. Pourtant, dans le marché du travail, on paye pratiquement la même chose à tout le monde (...)

74 STI Suisse
le 100% de la classe 15 est peut être un peu trop étant donné que le candidat passe aussi du temps pour ça propre formation, mais le 75% de la classe 15 est un minimum.

75 I&C République Tchèque
It is strange to work 100% but be paid 75%. It is not fair if salaries vary 25% among EPFL students without any reason (If extra 25% would be for teaching, then OK. But you can find students with teaching duties working for 75% salary and students without teaching duties working for 100% salary (..)

77 ENAC Suisse
Pourquoi les assistants doctorants ne peuvent-ils pas être rémunérés à plus de 75% lorsque leur cahier des charges le vaut largement. Cela les incitent à se disperser en trouvant des mandats ou autres jobs (25%) pour pouvoir vivre correctement (...)

80 SV Serbia

I believe that also student in my country work less, mainly because they are not given same opportunities as at EPFL (research funding is greater here). Also Phd students at epfl work more than actual work time specified in working contract (...)

82 SV France
Les doctorants française sont payes vraiment mal, du moins quand ils sont payes. Meme au USA ils sont moins bien payes (2000\$ brut par mois) (...)
Je suis a 100%, ca me va largement, je vais toutefois passer a 75%, et ca me suffira je suppose. Maintenant c'est vrai que je ne suis pas suisse, et c'est surement pour ca que la valeur elevee des salaires ici m'etonne. Merci

86 ENAC France
Le niveau de vie est bien moins haut donc les dépenses aussi. Les doctorants sont boursiers. Mais les heures d'enseignement sont payées en plus. C'est un complément important au salaire.
Il n'est pas compréhensible que les doctorants ne soient pas logés tous à la même enseigne en ce qui concerne les salaires dans un même laboratoire.

89 STI Austria
Usually salaries for PhD students in Austrai are fixed on an individual basis.
PhD salaries have to find the right balance between attracting excellent students and not repelling motivated researchers. The current 100% is a good compromise.

92 SV USA
Swiss salaries, on a whole, seem to be higher for low to moderate income jobs.
Loans are an extremely accessible source of extra money for students in the U.S.
This is not the case in Switzerland.

94 STI Suisse
Il est tout de même aberrant d'être payer à 75% lorsqu'on travaille à plus de 100%. C'est un peu se voiler la face d'agir de cette manière lorsqu'on produit des contrats. Est-ce illégal d'engager un ingénieur EPF en-dessous de la classe 15 ? (...)

96 SB Croatie
Salaries of PhD students should not decrease. Salary is one of the competitive advantages for Switzerland when foreign students choose to study abroad. There is no country in Europe which offers better standard of living for its PhD students.

97 ENAC Suisse
Je trouve que le statut des doctorants EPFL n'est pas très clair. J'ai toujours cru qu'un prof. se devait de financer ses doctorants sur une période usuelle de thèse de 3-4 ans et je m'aperçois que ce n'est pas la cas (...)

- 98 STI Suisse
 Mes camarades de diplômés ont un salaire d'environ Frs 1000 supérieur au miens. Le salaire n'est bien sur pas tout. La possibilité de travailler librement sur un sujet de son choix est importante, mais si cette différence devait augmenté il est à craindre que l'EPFL ne soient plus compétitive vis-à-vis des entreprises (...)
- 101 CDM Pays-Bas
 A PhD student in the Netherlands gets a gross monthly salary EUR 1800+ in the first year, EUR 2100+ in the second year, EUR 2200+ in the third year, and EUR 2300+ in the fourth year. In Dutch: <http://www.vawo.nl/actueel/AkkoordCAO-NU.htm>□
 I think that it is invaluable for PhD student to get good teaching experience, in particular when they want to get an academic job afterwards. Therefore, they SHOULD teach! To attract good (international) students it is important to have a competitive offer (...)
- 103 STI Suisse
 Un gros point négatif dans la situation actuelle est que le salaire des doctorants va du simple au double (véridique) selon le prof ou la négociation à l'embauche. De plus il y a cette culture du secret qui empêche tout le monde de pouvoir estimer si un salaire est acceptable (...)
- 106 STI Suisse
 the work load for teaching and especially other activities is increasing and less time for research is available, which does certainly not improve the scientific quality of the thesis.
- 107 I&C Suisse
 The way PhD students are viewed by the direction, i.e. high tech slave, is both humiliating and depressing. It neither motivates good engineers to engage into PhD studies nor motivates PhD students to invest themselves for the EPFL (...)
- 108 I&C Serbia
 Assistant pool: It should be not left to the profesors to decide if the student is going to be in the pool or not. The decision should be centralized thus, the same for everyone.
- 112 I&C USA
 The highest PhD stipends in the US tend to be in science and engineering, and generally vary between \$18,000 and \$24,000 per year before taxes. This is approximately a factor of 2 lower than here. I think that the cost of living is in

general higher here than in the US (...)

We are still in the process of creating our assistant pool. An ad hoc method was used for Winter Semester 2006-2007, which caused some small problems, but we hope to have an online assignment system ready for next semester which should satisfy the preferences of PhD students (...)

114 I&C Allemagne
Rémunération des doctorants en Allemagne : BAT II – a (environs 40k euros par an net)

Baisser le taux à moins de 100% rend l'EPFL moins compétitive (en Europe notamment avec l'Allemagne, et aux US avec les universités d'élites: Stanford, MIT...), et constitue une baisse du niveau de vie du doctorant par rapport à des personnes de même niveau de formation. Les entreprises et les centres de recherches indépendants deviendraient de loin financièrement plus intéressants que l'EPFL, et les jeunes attirés par la recherche préféreraient un doctorat en entreprise ou un poste d'ingénieur R&D qui est rémunéré au double des 75% de la classe 15. L'EPFL court donc le risque de n'engager comme doctorants suisses que ceux qui ont "échoué" dans leur recherche de travail sur le marché suisse. En ce qui concerne les étrangers (qui n'ont généralement pas accès au marché du travail suisse), l'EPFL risque de ne pas pouvoir convaincre les meilleurs à cause de la compétitivité de l'Allemagne et des Etats Unis. Seulement les étrangers qui n'auraient pas eu accès à Stanford, MIT etc.. accepteraient le bas salaire de l'EPFL.

119 I&C Suisse
Je trouve assez bizarre cette idée de payer les gens 75% alors qu'ils font 100%. Je préférerais un salaire de base moins élevé mais à 100%. Cela clarifierait plus la situation.

122 SB Suisse
Il est indispensable que le doctorant soit salarié et non boursier!!! Celà va de soi pour ce qui concerne les cotisations des différentes assurances sociales (AVS, 2ème pillier, ...)! Un retour en arrière sur ce point serait un échec cuisant! Je ne sais pas ce qu'est un "pool d'assistant". Il est indispensable que parallèlement, le doctorant garde son statut d'étudiant car il est en études une partie de son temps!!! Le fait actuel d'être à 75% (pour moi) permet de justifier du temps consacré à l'apprentissage uniquement (par exemple préparation aux examens de l'école doctorale imposés). Merci de nous informer de toute évolution AVANT qu'il ne soit trop tard et qu'une dévalorisation de ces postes s'en suive! Meilleures salutations!

131 STI Suisse
- 45000, ça reste dans les doctorants les mieux payés au monde (j'ai reçu 60 000) - moins de 40000 ça devient difficile de vivre en CH - en revanche, ça va encore diminuer le nombre de CH qui font le PhD, en tout cas pdt la période transitoire (...)

135

SB

Suisse

Je pense qu'il est important de valoriser le statut de doctorant, plus particulièrement lorsque l'économie privée fonctionne bien, comme actuellement. Le travail de thèse sert souvent dans ma section (mathématiques) de valeur refuge lorsque le marché de l'emploi est bouché et il devient dès lors difficile de trouver des doctorants compétents lorsque le marché privé (banques, assurances) recrute beaucoup. Il est important que le doctorant puisse vivre correctement (éventuellement avoir une famille) et que ce travail attire des personnes compétentes. Il est donc notamment nécessaire que ce job soit valorisé au niveau salarial. Je tiens également à noter que le salaire au mérite en tant qu'employé de la confédération peut être une excellente base de rémunération pour les assistants-docotrants. En fait, plutôt que d'instaurer des pools d'assistants en vue d'équilibrer et uniformiser le temps d'enseignements, il vaudrait mieux selon moi valoriser au maximum les compétences de chacun. Certains doctorants s'intéressent beaucoup à l'enseignement, d'autres très peu, mais sont peut-être meilleurs chercheurs. Il faut selon moi profiter de ces compétences diverses, quitte à maintenir des différences salariales en fonction des tâches et compétences. La politique qui vise à supprimer les postes d'assistants dédiés uniquement à l'enseignement est également mauvaise. Elle nuit clairement au niveau des cours et travaux pratiques dispensés dans l'Ecole. Les personnes ayant une compétence particulière dans l'enseignement devraient pouvoir être engagées à ce titre.

138

I&C

Suisse

Je comprends que l'epfl ait besoin d'assistants, et qu'étant donné qu'elle paie 25% de notre salaire, il est acceptable que nous devions faire un peu d'assistantat en retour. Ce que je n'accepte pas, c'est que des gens dans ma situation voient leur salaire diminué en plein milieu de leur doctorat. Cette nouvelle loi ne devrait entrer en vigueur qu'à partir d'une date fixe et pour tous les nouveaux doctorants arrivants, pas ceux qui étaient sous l'ancien régime. Finalement, si je suis bien informée, la période intense pendant laquelle la rédaction de la thèse s'effectue ne sera apparemment pas une raison suffisante pour être exempté de la tâche d'assistantat, ce que je trouve scandaleux, étant donné l'importance de cette étape dans le travail d'un doctorant.

143

STI

Suisse

Dans notre labo certains doctorant ont beaucoup plus de travaux que d'autres. En particulier les francophones qui ont plus de projets de semestre ou de TP. Sinon je pense que votre questionnaire est mal fait vous auriez du commencer par expliquer ce qu'est un pool d'assistants qu'on comprend mieux.

147

STI

Suisse

C'est un véritable scandale de vouloir diminuer et plafonner les rémunérations des doctorants à 75% de la classe 15! Dans ces conditions, ne vous étonnez pas, par la suite, que le nombre de doctorant helvétique soit en chute libre! Nous allons progressivement former d'avantage de Docteur es Science étranger, qui pour une bonne partie, quitte la Suisse après leur formation ici. Cette formation coûtant cher

à la confédération, c'est donc un très mauvais calcul pour la confédération, puisque le retour sur investissement diminuera inexorablement. Les conditions des doctorants, même si elles sont très bonnes par rapport aux autres doctorants, sont déjà de loin moins intéressantes que celles proposées par l'industrie. Mais bon, étant moi-même un des "derniers" représentant helvète réalisant une thèse, je devrais vous remercier de me diminuer la concurrence sur le marché de l'emploi. NB: Quand je dis vous, j'entends la confédération et la direction de l'école, bien évidemment pas l'ACIDE.

152

STI

France

[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine] En France les doctorants sont boursiers, leur revenu mensuel ne leur permette pas d'être autonome et de pouvoir subvenir à leur besoin (loyer, charges, factures ...).

[Autre] Le travail effectué par les doctorants n'est pas des moindre. Les heures supplémentaires que demande ce statut sont loin d'être prises en compte. Les doctorants sont très actifs dans les labos et contribuent à leur bon fonctionnement ainsi qu'à leur évolution, c'est pourquoi je pense qu'un revenu à 100 % de la classe 15 est correct, ni plus (car les doctorants gardent un "statut" d'étudiants avec leurs avantages), ni moins pour les raisons citées précédemment.

155

SB

Belgique

Le doctorant est la brique fondamentale de la recherche le négliger c'est fragilisé ce domaine qui attire nombres de grandes entreprises en Suisse (pharma, biotech..). J'entends souvent que nous ne sommes que des "étudiants", toujours est il que sans ces "étudiants" aucune recherche ne se ferait et que donc les profs, post-docs et autres auraient bien plus de mal, voir même seraient ils au chômage. Nous effectuons donc un réel travail, spécifique j'en conviens mais cette spécificité est voulue par le milieu même de la recherche. Bon nombre de personnes qui se dirigent vers le privé ont, à notre âge, un embryon de famille (marié avec ou sans enfants), étant donné le statut précaire dans la recherche, sans parler du salaire, cela est je crois assez difficile pour le commun des thésards. Pour certain cela constitue déjà un sacrifice. Diminué les salaires c'est risqué de réserver la recherche à une frange de la population dont la famille peut lui permettre d'être dépendant financièrement jusqu'au début de la trentaine ce qui ne représente peut-être pas la frange la plus "efficace" ,ou encore plus précariser la situation de certains. Si la Suisse a la reconnaissance actuelle dans le milieu de la recherche c'est grâce à l'argent qu'elle y a investi depuis de nombreuses années, les autorités pourront toujours recruter des profs "vedettes", si ils n'ont pas les étudiants pour effectuer le travail derrière, ils seront de peu d'utilité. Avec la montée des pays asiatiques et la force avérée de la recherche outre atlantique, l'Europe et donc la Suisse risque de voir SES "étudiants" la désertir ce qui entrainerait alors une néfaste dépendance vis à vis de ces grands bloques.

157

CDM

Portugal

[Rémunération dans le pays d'origine] <http://www.fct.mctes.pt/>

Assistant pools refer to teaching activities. Other activities should also be considered. My salary is paid from research and consultancy projects not always

related to my PhD. Together with the teaching activities, it means that the time left for PhD research is not much.

160 STI Suisse
Les doctorants sont bien payés ici, mais le statut de salarié de la confédération doit être maintenu.

161 STI Suisse
A PhD salary can not be as high as in industry, because we also do an education. But we help the professors to coordinate lessons and assist students. In addition we usually work more than 100%. That's why I think we should be 100% employed in the class number 15 or higher.

163 I&C Angleterre
The goal of a PhD is to focus on one topic of research. Doing some assistantship is good for changing your mind, but it should be part of a 100% salary.

165 STI Suisse
Sans pool: répartition très inhomogène des tâches d'enseignement -> il y a des doctorants qui n'assistent jamais à l'enseignement! Et il y a d'autres faisant partie d'un petit labo avec un prof bien engagé qui en investissent jusqu'à 30% net de leur temps de travail. Compte tenu toutes les tâches administratives, j'arrive à < 2.5 ans de recherche pendant 4 ans de thèse...

166 ENAC USA
[Rémunération des doctorants dans son pays] In the states PhD salaries are extremely low, so much so that the students within PhD programs now come from two social categories - the extreme rich (for whom the level of a salary does not enter the decision process) and the extreme poor (for whom the extremely low salary is consistent with their previous lifestyle). Furthermore, within the US, conducting a PhD is actually a money losing process (ie if a person invested the same amount of time and effort in working for a company, they would actually advance further and be paid higher than if they did a PhD). Looking at the Swiss education system, I hope that the Swiss would not replicate this system - but if they do, they make such decisions with the fullest understanding of the result.
[Autres] In general I believe the salaries are fair. If they drop further, being financially stable will be difficult, but if they increase much higher, the motivation for finishing the PhD will be lessened. Concerning assistant pools, they are extremely difficult to manage so that the work is evenly distributed throughout the pool. I have a strong feeling the majority of the work of the pool will be carried by a significant minority. Within EPFL's current laboratory structure, a Professor can consider each doctoral student's work load on a case by case basis thereby improving the consistency of work distribution. (One other item, if the salary structure had been different [ie if being a PhD was less financially stable] I would have gone to UC

Berkley or to UCLA instead of coming to EPFL. To get the best international students, EPFL has to ensure they can financially compete with the best funded institutions otherwise they will take up the other options offered to them.)

168 SB Allemagne
L'emploi du doctorant n'est souvent pas considéré comme un "vrai" travail, mais plutôt comme une continuation des études avec un dédommagement financier. Ceci est encore plus vrai dans d'autres pays. Il est dommage que l'Etat ne sache pas apprécier à sa juste valeur les compétences de cette "main d'oeuvre", tant sur le plan scientifique, que sur le plan de l'enseignement à un niveau universitaire. Ceci encourage bon nombre d'étudiants doués à quitter le monde de la recherche pour se tourner vers des entreprises privées, qui savent mieux apprécier leur formation. On perd ainsi un potentiel d'idées nouvelles et innovantes, qui sont à mes yeux essentielles pour toutes recherches scientifiques.

170 ENAC Belgique
Je pense que dans son ensemble le doctorat est bien rémunéré en suisse par rapport aux autres pays d'Europe. Néanmoins, en comparaison avec le salaire moyen d'un ingénieur débutant dans le privé en suisse, c'est à peine la moitié. Il faut donc être conscient que faire un doctorat en suisse est un sacrifice financier. Si on veut attirer plus de suisse dans la recherche, il faut augmenter le salaire du doctorant. Car actuellement, l'ingénieur suisse terminant ses études est directement attiré par l'offre financière du privé et ne se tourne donc pas vers le milieu de la recherche.

179 STI Canada
Sallary is good, but should be even for all

180 SB France
[Rémunération des doctorants dans son pays d'origine] Bourse ou partenariat industriel, la plupart du temps la recherche de financement est de la responsabilité du futur doctorant et de son directeur de thèse...

183 SB Suisse
Je trouve qu'il pourrait y avoir une augmentation des salaires, au moins un ajustement à 3500frs net par mois, ce qui correspond au salaire d'une caissière à la migros...

184 ENAC Suisse
Nous n'avons reçu aucune information sur des éventuelles changements de statut des doctorants, ni sur les pools d'assistant. Il y a en effet des différences entre le salaire des doctorants mais cela vient également du fait des diplômes précédents (3ième cycle ou non) et des années de travail avant le doctorat.

194

I&C

Suisse

in our lab we currently have the following policy: those who do a teaching assistant job are paid 100%, those who don't 75%, which i think is a fair and simple solution.

195

STI

Suisse

Je trouve que la rémunération inégale à l'EPFL n'est pas un problème aussi longtemps qu'une rémunération minimale (typiquement 75% de la classe 15) est garanti. Fixer le salaire ne laisse plus aucune liberté de décision à un professeur. Je préfère une approche 'marché ouvert' avec un régulateur (l'EPFL) qui contrôle que certains règles (salaire minimal) sont respectées. En plus je ne comprends pas pourquoi l'école veut limiter le salaire à 75% de la classe 15 même dans des cas où la thèse est entièrement financée par des entreprises et des fonds externes (e.g. dans mon laboratoire et dans beaucoup d'autres en STI). Dans certains domaines un salaire fixé à 75% de la classe 15 va rendre très difficile la recherche de candidats pour une thèse (les différences avec le salaire qu'on gagne dans les départements de recherche dans l'industrie sont trop importantes). Je connais au moins 3 doctorants (en plus de moi-même) qui n'auraient pas commencé une thèse si la rémunération était de 75% de la classe 15 (un d'entre eux à d'ailleurs terminé sa thèse brillamment). Si on veut garder les meilleurs candidats pour des thèses à l'EPFL, le salaire doit être compétitif. Il ne faut pas oublier qu'il y a des grandes entreprises en Suisse qui font de la recherche à haut niveau dans leurs centres de recherche (e.g. Novartis, Nestlé, Alstom, ABB, etc.) et qui payent pour ces activités des salaires bien plus élevés.

199

SB

Suisse

Malgré le fait que la Suisse paye bien ses doctorants (en particulier l'EPFL), l'engagement d'un doctorant à 75 % alors qu'il travaille (et doit travailler) à 100 % est un peu injuste. Un étudiant diplômé doit vraiment être très motivé pour renoncer aux salaires des banques et assurances (qui sont environ deux fois plus élevé) pour se lancer dans une carrière académique. Au final ce manque de compétitivité de l'université face au domaine privé se répercute sur le niveau des candidats au doctorat.

206

SB

Suisse

La question "Quel est votre taux d'activité effective (ou équivalent, nombre d'heures d'activité selon le contrat)?" me parait mal formulée. J'ai répondu 40 heures/semaine, ce qui est le nombre d'heures indiquées sur mon contrat. Mais en réalité, le nombre d'heures effectuées chaque semaine est supérieur (environ 50 heures). La création des pools d'assistants n'a pas changé grand chose dans notre laboratoire, étant donné que ce sont toujours les assistants du laboratoire qui assurent tout l'assistantat. Par contre, je n'approuve pas du tout le statut et la rémunération actuels des doctorants. Nous sommes considérés comme des étudiants, et à ce titre nous touchons un dédommagement plutôt qu'un salaire qui refléterait davantage nos compétences et la somme de travail que nous effectuons. Je pense qu'il est nécessaire de reconnaître le travail des doctorants à sa juste valeur. En

traitant de la sorte les doctorants, certains préféreront se tourner vers la "vie active" et le travail en entreprise, qui est peut-être plus gratifiant personnellement, et surtout qui fournit un salaire décent.

208

SB

Suisse

Tout d'abord cette enquête est une très bonne idée. Je pense que l'EPFL est en train de se calquer sur le modèle des universités américaines ce qui est très dangereux car nous vivons dans une société européenne. Lorsque j'entend les mots "réévaluation des salaires" et "salaire au mérite", cela m'inquiète. J'estime que mon salaire est correct, mais je pense qu'être payé à 100% serait plus juste. Outre les tâches d'assistantat, nous avons encore beaucoup d'autres obligations qui nous prennent du temps. Résultat, et ce n'est un secret pour personne, un doctorant effectue plutôt du 120-130% si il veut faire une bonne thèse. Il est donc totalement hypocrite de nous payer à un taux inférieur à 100%. Par contre, je suis augmenté chaque année (environ 150 francs nets de plus par mois) et je pense qu'il est juste de recevoir moins en début de thèse et plus à la fin. En effet il est clair qu'un doctorant en première année de thèse ne "rapporte" rien au laboratoire. Disons pour résumer que je pense qu'un doctorant est surpayé lorsqu'il commence sa thèse mais qu'il est absolument sous-payé en fin de thèse. Je suis pour une équité des salaires mais en aucun cas en nivelant les salaires vers le bas, et je suis absolument scandalisé par la notion de "salaire au mérite".

212

STI

Espagne

Les doctorants en Espagne sont souvent des boursiers. La bourse standard est de 1000 EUR net par moi le long de ses études de doctorant. Pour un ingénieur Master, les salaires dans l'industrie en Espagne sont en moyenne de 1000 EUR net par moi (1ère année) montant jusqu'aux 1400 EUR net par moi (4ème année). Ma considération comme quoi ils sont mieux payés est donc pour la correspondance entre salaire doctorant/salaire ingénieur dans l'industrie.

La notion de % de rémunération est très subjective. D'un côté, le travail réalisé est de 100% même si on est payé à 75%, et de l'autre, le 25% soupçonné être reçu comme éducation, est inexistant ou presque inexistant. Surtout, si on compare avec le nombre d'heures réelles que cela représente (selon nos contrats): 41.5 heures par moi.

214

STI

Allemagne

PhD salaries in Germany vary in between 50% and 100%, so the difference between the PhD-students salaries is even larger than in Switzerland.

215

SV

Suisse

Je pense qu'il est bien que les assistants doctorants soient et restent des salariés de la confédération au même titre que les autres personnes travaillant sur le site de l'EPFL. Concernant le salaire, je pense que 75% du salaire de la classe 15 ne permet pas à certains doctorants de vivre avec une famille à charge. Je pense que suivant l'ancienneté et l'expérience dans certains domaines, certains doctorants devraient

gagner plus que des jeunes doctorants qui enchaînent leur doctorats juste après leurs études.

216 STI Serbie
My opinion is that PhD students financed by CTI have much more work load than PhD students financed by FNS, and yet they are payed the same. The school participates with 25% in the salaries of FNS students, which is justified by their work with students. But, what about the work with students that is done by CTI financed doctorants? On top of this, FNS doctorants have their project, which is, in fact their thesis. CTI doctorants, on the other hand usually work on the development of a new product for the industry, and, if there is some time left, they work on their thesis, which are often significantly different from the work done for the industry. The bottom line is that FNS doctorants should work with students because they have more time, and because they are paid by the school to do that. If the school wants some CTI doctorants to work with students, it should be paid.

217 ENAC Canada
Au Canada, les étudiants au doctorat de tout les pays sont généralement boursiers du Conseil National de Recherche Science et Génie. Ses bourses sont attribuées selon le dossier des candidats. Pour ce qui est du Québec, je sais que les candidats qui n'obtiennent pas de bourse quittent le doctorat pour de meilleures conditions dans l'industrie. Ce qui fait que la majorité de doctorants de la province ne sont pas québécois, mais marocains, français, algériens...
Le salaire versé ici est ce qui a appuyé mon choix de poursuivre au doctorat.

220 I&C Italie
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine] In Italy PhD are given as grants, therefore the amount is the same in the whole country. That is bad because living expenses vary a lot from north to south. Moreover the PhD grant is low - many people simply give up because they cannot afford living with that.

222 I&C France
Je pense qu'une juste remuneration et à 75% au debut puis a 100% en fin de these (pour les gens qui font de l'assistanat).

223 I&C Autriche
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine] national science fund salaries are 1721 euro gross per month, 40h/week, no teaching responsibilities
the 75% or 100% rule seems quite random, as there is no correlation with the actual workload, though personally i cannot complain, 75% is enough to live and i do not have excessive teaching responsibilities.

225 SB Suisse

Chère Madame, cher Monsieur Il est impensable de voir le pouvoir d'achat de toute une classe de la population entre 20 et 30 ans continuer à diminuer ! Vu le prix du logement et l'augmentation constante du coût de la vie en Suisse, et en particulier à Lausanne, une baisse de la rémunération des doctorants ou une remise en question de leur système salarial ne sera qu'une source de soucis (financiers) pour une économie ridicule, c'est-à-dire un facteur inutile de dégradation de la qualité du travail. Il n'est pas nécessaire d'ajouter de la pression sur les doctorants (sous forme de compétition ou de bourses) : elle est déjà bien présente par la triple charge d'assistanat, de travail pour le laboratoire et l'EPFL, et de recherche pour la thèse. Merci de transmettre à qui de droit ! Avec mes meilleures salutations, Loïc Curchod

226 I&C Suisse
1) Un doctorant reçoit un salaire parce qu'il effectue un travail qui est utile à l'employeur. Il est donc normal qu'il soit pris en charge comme salarié et puisse cotiser pour ses assurances sociales. 2) Un doctorant fait aussi un travail personnel en vue de l'obtention d'un titre, d'où le statut d'étudiant. Il me semble donc normal qu'il ne soit pas payé à 100% pour le simple travail de doctorat. Ce salaire réduit est en partie compensé par le statut d'étudiant. 3) J'ai la chance au sein de mon laboratoire d'être responsable ds tâches n'ayant aucun rapport à mon doctorat, tâches pour lesquelles je suis rémunéré par une augmentation de mon taux de rémunération. Je travaille donc à 100% pour cette raison. Le statut actuelle donne suffisamment de liberté à l'employeur pour que ce type courant de travail ne pose pas de problème pratique.

227 STI Suisse
Les salaires devraient être identiques pour tous les doctorants d'une même uni/école polytechnique.

229 SV Suisse
I think that 75% of class 15 is enough for people who don't need to feed a family; it is a much higher salary than is received by PhD students in most other countries. However, I disagree with differences in salary between PhD students.

230 ENAC Suisse
Ce n'est pas un commentaire direct, mais il me semble que l'EPFL devrait prendre une position claire sur les travaux d'expertise/mandat menés par les doctorants (c'est peut être une spécificité du génie civil que je comprends mal). C'est une source de revenu pour les laboratoires, mais il n'y a pas forcément de compensation au niveau du salaire du doctorant. Par ailleurs, les travaux de mandats implique une variabilité d'engagement qui ne correspond pas toujours aux fameux 25 % du cahier des charges, et si même le taux d'engagement total sur l'année ne dépasse pas 25% du temps de travail, le fort engagement ponctuel peu perturbé les travaux de recherche de manière important. Je ne m'attarde pas sur la concurrence que font ces travaux sur des expertises de bureaux privés, mais par contre il me semble aussi que

cette politique peut empêcher certains doctorants de mener des expertises à titre indépendant avec tout ce que cela apporte sur le plan du futur parcours prof. et le paradoxe vis à vis des politiques actuelles de l'école en faveur de l'innovation...

232

SV

Brésil

[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine]

[http://www.fapesp.br/materia.php?data\[id_materia\]=261](http://www.fapesp.br/materia.php?data[id_materia]=261) Monthly scholarship CHF 1000.00

238

SB

France

La Suisse est le pays le plus attractif en terme de moyen à disposition pour travailler. Il serait donc regrettable de transformer un système qui fonctionne en appliquant un système français qui ne marche pas.

La charge d'assistantat a augmenté du fait de l'explosion du nombre d'étudiants et du fait que le département mathématiques donne cours à toutes les sections: un cours de 4ème année (qui demande le plus de travail: 2-3 jours/semaine) contient maintenant 20-30 élèves contre une douzaine il y a 5 ans. Je bénéficie d'une situation privilégiée grâce à la volonté de mon directeur de thèse mais tout le monde n'est pas dans mon cas. Je trouve donc regrettable que la politique de développement de l'EPFL n'ait pas pris en compte les spécificités de chaque département et qu'au contraire elle se soit engagée dans une politique de réduction des coûts qui engendrent à terme une dégradation du niveau des élèves.

245

STI

Allemagne

There are huge differences in salary if you work in the industry or at university. The PhD in industry are usally much better paid as the PhDs in the university.

I think the assistant pool is a good Idea, because it will distribute the workload of teaching for the assistants on all PhD students. At the moment exist PhD students that dosent have teaching tasks and that have teaching tasks. Therefore the PhD students without teaching tasks are mostly earlier finished or has the opportunity to finish earlier as the students with a lot of teaching tasks. On the other hand, the teaching tasks take in my PhD a lot of my time (Assistent for courses, responsable for master and semester stundents, Expert) especially at the beginning of my PhD they took more than 50% of my time during the semester. Therefore, the generall work load for assistant ships should be decreased. I would evan suggest that we vary it during the PhD, like 30% in the first year, 20% in the second, 10% in the third and non in the forth. The salaries for the PhD students should be 100%, there is no reason for the 75% anymore. The PhDs do the same work as the usual scientific assistants that get 100%. The argument that the PhDs get 75% because they use also a lot of time for learning is in a scientific enviroment absolutly nonsens, because in all scientific jobs (assistant to prof) we have to vistit seminars and learn during the working time. This is a part of our job!!

247

I&C

Suisse

Il est vrais que les salaires des doctorants à l'epfl sont sûrement parmi les plus élevés au monde. Néanmoins il faut quand même garder à l'esprit qu'il sont bien inférieurs (même à 100%) aux salaires moyens perçus par des nouveaux ingénieurs

EPF (en comparant avec les personnes de ma section qui ont obtenues leur master même temps que moi). Il est donc normal et même important que les salaires de doctorants reste au niveau annuel de 100% (environ 60000.-) afin que l'option doctorat reste un minimum attractive, que les doctorants aient de quoi vivre un minimum correctement en Suisse (un doctorant a environ entre 24-30 ans), et que le salaire ne soit pas un découragement à faire un doctorat!

249 ENAC France
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine] les sources de bourses sont trop diverses et souvent compléter par des fonds de laboratoire.
[Autre] pas compréhensible d'avoir une telle diversité de salaire au sein d'une même institution. De plus, le salaire est assez faible pour avoir une vie de famille convenable sachant le niveau de vie.

250 ENAC Italie
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine]
<http://didattica.polito.it/scudo/presentazione.html>

253 STI Suisse
Je pense que le salaire du doctorant pourrait évoluer aux cours des années. On pourrait commencer à 75% en première année puis augmenter de 5% chaque année si le doctorant donne satisfaction. Ou alors rémunérer plus ceux qui ont une tâche d'enseignement. Il faut être conscient qu'un salaire à 75% est suffisant pour s'auto-financer, mais pour les doctorants ayant une famille à charge, cela peut être difficile de joindre les deux bouts. Considérer le doctorant (et même parfois le post-doc) comme un "étudiant" n'ayant pas de responsabilité familiale (ce qui est vrai dans la majorité des cas) à qui l'on peut donner une "bourse" (sans cotisation aux assurances sociales), c'est aussi l'infantiliser en quelque sorte. Donner un véritable salaire aux doctorants, c'est aussi reconnaître leur travail.

254 SB Italie
There is no money for research and PhD are scholarship holders.

256 STI Pays-Bas
I've checked both better and worse. As compared to salaries you would have in businesses in NL (big ones as well) the PhD salary in NL is better than here compared to swiss wages. But since overall the swiss wages for starting engineers are higher than in NL, it is difficult to say..

257 STI Belgique
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine]
http://www.kuleuven.be/personeel/wedde/wedde_AP

259 STI Allemagne
The status of PhD was degraded already by the Doctoral School thing. A PhD should work scientifically, do some teaching and that's it. Then will be the 75% Salary justified. A PhD student which spends again a lot of time in useless courses to get some credits will be soon too expensive for the lab or work too much hours/day. Time and useless regulations have a negative impact on the scientific quality of PhD work, not the money!

262 STI France
Augmenter la différence de rémunération entre les doctorants et les ingénieurs de l'industrie ne va pas inciter les étudiants à aller vers la recherche. Cette politique ne va pas encourager les meilleurs étudiants à poursuivre. Le niveau risqué s'en ressentir.

264 STI Pays-Bas
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine]
<http://www.uvt.nl/diensten/dea/pia/salaris200601.pdf> Première année: 1903 EUR Brut/mois 4ème année: 2433 EUR Brut/mois Relativement la vie en Suisse est environ 25% plus chère qu'aux Pays-Bas.
La rémunération homogène pour les doctorants est très importante au sein de l'EPFL. C'est inadmissible de DEVOIR travailler 100% ou plus sur un contrat de taux 70%

266 I&C Suisse
I do not understand some people receive 100% salary while others receive only 75% salary with more or less equal work load. It is absolutely not fair for a person to get 75% salary with 100% work time. Can you give me some explanation for this odd thing? Could you please check what other kinds of people get for their work comparing the amount we phd do in Switzerland?

270 SB Russie
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine]
The explanation web pages are unfortunately only in Russian, but in general it is no more than 400 CHF per month and this case is really exceptional. Officially on average it is 60 CHF.

271 SV USA
[Rémunération des doctorants dans le pays d'origine]
You can barely exist without losing money each month: no social life, no travel, no vacation. The limited salary therefore forces you to work all of the time, as you simply cannot afford to do anything else. Industry, for science and engineering degrees, pays significantly (up to 3x) for equivalent bachelor degree.
If the EPFL wants to attract the best PhD students from throughout the world and

Switzerland, they must offer a salary that is both competitive against all foreign salaries and competitive for within Switzerland. One of the goals of the stipend should be to attract good candidates, whereas if everyone chooses industry because of the salary difference, they lose the best local people. Internationally, no right-minded student would ever consider moving to Switzerland from the United States as the travel costs alone would make any salary lower than the current level too little to exist. There is a fine balance between defining a PhD student as an employee or as a slave. Lowering the stipend definitely pushes it towards indentured servitude. Respect for one's well-being is lost.

276

STI

Suisse

La pratique généralisée consistant à payer les doctorants au rabais et inadmissible. Sans le travail des assistants, les laboratoires seraient dans l'incapacité de mener à bien leurs recherches et les professeurs leur enseignement. Nous sommes les collaborateurs qualifiés (titulaires d'un Master ou équivalent) les moins bien payés de l'École et c'est, comme toujours, sur le dos de ces petits revenus que sont réalisées des économies de bouts de chandelles. Je ne remet pas en cause le salaire classe 15 qui nous est attribué, je trouve cela largement suffisant pour vivre décemment, mais la pratique franchement discutable d'engager à 75% tout en spécifiant d'entrée de jeu, de manière informelle évidemment, que l'on attend de nous un engagement effectif de 100% (au moins). J'estime qu'il s'agit là d'une forme de dumping salarial institutionnalisée, et hautement inéquitable. Je serais prêt à revoir ma position le jour où les autres collaborateurs et les professeurs renonceraient également à une fraction significative de leur traitement, et contribueraient à l'équilibre du budget des laboratoires comme il nous est de fait imposé. A ceci j'ajouterai un dernier point discutable concernant la politique de L'EPFL en cette matière. Elle consiste à dépenser libéralement en relations publiques par exemple lors Forum et autres kermesses mondaines, ainsi qu'à investir sans compter dans un pharaonique projet de Learning Centre, avec une certaine désinvolture et un snobisme très "grande boîte privée". Et comme les entreprises évoquées, une bonne dose de cynisme et de mépris pour ses employés.

277

SB

Suisse

www.eurodoc.net

As much as I support that PhD students should be paid more, I also think that this would permit a regular and a more professional control of the progress of their work. I think that PhD students work already, in general, more than they are asked to, which completes my previous opinion in the sense that more control should be no problem for the majority of them. It should also depend on the relative personal efficiency (for example, there could be established norms and criteria for evaluating efficiency, like the number of papers published etc), so that salary could increase with the years and in accordance with the each person's work. I have no information about assistant pools.

279

ENAC

Suisse

I was employed at EPFL as a scientific collaborator (class 18 due to my working

experience) two years before starting my PhD. When I started the PhD I kept working at least 30% as a scientific collaborator besides pursuing my PhD research. As it is against (federal?) regulations, my salary did not change when I started to be also enrolled as a PhD student so I was paid in class 18 at an employment rate of 75%. My salary throughout my time at EPFL was paid via a research project (50-100%) while EPFL funds paid 25% when I started the PhD. Obviously I was in a comfortable position receiving a class 18 salary while doing my doctorate, so for me personally, changes in the system could only worsen my situation. With regard to the assistant pool, it has been mentioned but no concrete measures were introduced with regard to the PhD students in this lab.

282 ENAC Suisse
Partant du système insatisfaisant pour les sciences de base, la consultation sur les pools d'assistants a visiblement abouti à une non-prise en compte des intérêts des assistants pour les soumettre à la volonté du VPAA. En résulte un système compliqué où le doctorant est tiraillé entre des intérêts contradictoires.

283 I&C France
Dans mon cas le salaire (et par conséquent le niveau de vie) a été un élément de décision pour venir à l'Epfl plutôt que dans une autre université (américaine par exemple). Si les prestations salariales ainsi que les autres avantages de l'epfl (accès à du bon matériel, financement des voyages pour conférence, accès aux journaux scientifiques) étaient les mêmes ou inférieure aux universités plus renommées, mon choix aurait sûrement été différent. Je ne suis pas sûr que faire un doctorat en 3 ou 4 ans (contre 6 ans aux usa), avec une charge d'école doctorale (3h par semaine) et une charge d'assistant (1jour par semaine) soit le meilleur moyen d'avoir des doctorants excellents

284 ENAC Canada
If a PhD student is WORKING as an assistant (research other than PhD, technical support, teaching) at the EPF they should be a considered a salaried employee. If they are simply conducting thier own PhD student work then the position of a Scholarship holder is more justified.

290 STI Suisse
Peut-être avons nous un salaire plus intéressant qu'à l'étranger mais le coût de la vie n'est pas le même non plus (assurance maladie, loyers, ...). Si effectivement nous sommes mieux lotis que d'autres doctorants à travers le monde, ce dont je ne suis pas convaincu, je ne vois pas l'intérêt de diminuer nos salaires à leur niveau. Au contraire, encourageons-les à augmenter les leurs. Si vraiment on veut diminuer nos salaires, je propose de comparer également les salaires de tout le personnel académique avec ceux de l'étranger (disons Union Européenne pour limiter): professeurs, assistants de recherche, personnel technique, personnel administratif. Il est facile de s'attaquer à des employé en CDD à l'année, mais les réactions des postes fixes risque d'être plus difficiles à gérer. Concernant les pools d'assistants, on

a bien été consultés mais aucune nouvelle n'est parvenue depuis. Je n'étais même pas au courant qu'une décision avait été prise. Encore un bel exemple de communication et de "on vous demande votre avis mais c'est pour la forme" dans notre école.

291

SB

France

J'estime qu'il serait tout à fait normal qu'un doctorant qui effectue une tâche d'assistantat soit payé 25% de plus par rapport à un doctorant qui ne le fait pas. Je trouve aussi absolument pas correct de payer une personne à 75% alors que son cahier des charges est bien prévu pour un travail à 100%!

292

STI

Danemark

Salary is approx. the same (100%), but taxes are higher. However, all social services (incl. healthcare) is free, so altogether it amounts to pretty much the same. Depending on your social situation and your type of contract you might either be slightly better off in one country, but there's not a big difference, I think the current salary (100%) is fair, especially considering the amount of work put into a PhD, my average week is ~50hours. Including teaching etc. which is not directly of benefit to myself. This salary is less than one could obtain in industry with a masters degree, but working towards a PhD degree, also carries an additional personal value. When I finished my masters degree in Denmark, I had several job offers both for PhDs and "regular" jobs. Personally, I would never have chosen a PhD if the salary does not allow a decent standard of living (therefore I only looked at the scandinavian countries and switzerland). Even though the salary is not the motivating factor when doing a PhD, it should still correspond to the high level of expertise the employer "gets" for this money.

298

STI

Suisse

Le passage de la classe 15 100% à la classe 15 75% m'a certes été défavorable mais je l'ai comprise. D'une part il est normal que le doctorant prenne part personnellement à sa thèse, d'autre part, le fait d'être à nouveau considéré comme étudiant apporte un certain nombre d'avantages qui viennent un peu compenser la situation. Par contre, je pense qu'il serait grave de détériorer d'avantage la situation actuelle. Elle est certes meilleure que dans bien des pays, mais je pense qu'il faut tenir compte de quelque chose : le salaire des doctorants (en tout cas dans ma branche) est la moitié des salaires du privé. S'il avait été d'un tiers, j'aurais probablement renoncé à faire un doctorat. Bien sûr, il est toujours possible d'engager quelqu'un de non-suisse qui va être très intéressé par les conditions. Il est d'ailleurs profitable qu'un mélange se fasse. Mais attention, si à terme il n'y a plus d'assistants francophones, il y a risque de déconnexion avec la région, les gymnasiens ne viendront peut-être plus en masse, l'EPFL sera alors complètement satellisée... Et à ce moment, gare à la vindicte populaire, car les budgets, eux, sont toujours votés par les Suisses.... De plus, payer correctement un doctorant lui permet d'avoir une vie sociale, de se cultiver, de voyager, bref, d'ouvrir son horizon, et j'ose croire qu'à l'heure de la mondialisation, le petit plus qui fera qu'un docteur sera plus apprécié qu'un autre sur le marché du travail sera d'avantage dû à la facilité de communiquer avec autrui qu'à la capacité académique pure. Un chercheur ne sert pas à grand-chose s'il n'arrive pas à

expliquer un peu ce qu'il fait...

308 SB Suisse
La situation actuelle est inadmissible. Payer les doctorants à 75% et leur demander de travailler à 100% est digne du Moyen-Âge. Mais le système qui se mettra en place dès le 01.01.2007 - 75% de la classe 15 pour un taux d'activité de 100% - est encore plus inadmissible. Il est digne de l'Antiquité. L'EPFL exploite ses doctorants et c'est intolérable. L'esclavagisme a été aboli et l'EPFL devrait être trainée en justice. L'ACIDE devrait étudier la faisabilité d'une action de grève.

309 STI Serbie
I m quite satisfied with the salary and according to the what I know it s in the range of higher salaries in Europe (together with Scandinavia, Netherlands...). And of course that you work 120% even if you are paid 75%, but that s kind of philosophy: if you are doing PhD for money or fame, don t do it :)))). However, I ve heard that in some groups salaries are 50% eventhough their PhD work comprises all the standard activities: research, teaching...think it s not fair...salaries shouldn t vary that much, or there should be lower salary treshold (or maybe there is)... but in case of lower treshold I think that many profs would stick to it! This is my 4th month here don t know that much...

310 I&C Suisse
En plus de mon doctorat, j'assume des tâches d'enseignement et d'administration informatique. Ce qui ne me laisse plus beaucoup de temps pour continuer sur le doctorat lui-même. Vu la facilité avec laquelle notre laboratoire arrive à trouver des fonds (les entreprises nous contactent d'elles-mêmes), et vu la quantité de travail "hors doctorat" qu'on me demande, je trouve qu'un 100% de la classe 15 est le minimum. Merci à l'ACIDE de réaliser cette enquête.

311 SB France
le salaire d'un doctorant n'encourage pas à s'engager dans un doctorat quand l'industrie offre de bien meilleures rémunérations. A presque 30 ans, le salaire de doctorant ne permet pas de fonder une famille. le salaire est certes plus élevé qu'à l'étranger, mais le pouvoir d'achat est identique. Le statut d'étudiant n'apporte qu'un avantage dérisoire en tant que doctorant car les charges de la vie courante sont identiques à celles d'un salarié.

312 STI Serbie
Living costs in Serbia are much lower than here. PhD students in Serbia do not have any teaching activities and work less hours per week.
I think that salaries of PhD students in Switzerland are low in comparison with other salaries in Switzerland, time spent at work (in my laboratory people work 10-12 hours per day, and regularly on weekends, since we do experiments in the laboratory and we can not leave the lab until reactions are finished). We have a lot

of teaching activities and on the top of that we have to pass exams for Ecole Doctorale. And comparing living costs in Switzerland (renting a flat, food, insurances...) salaries of 75% classe 15 is LOW. Also, I do not agree that PhD students at different sections have different salaries. No one can differentiate type of work in different sections. Seems like the people from informatics department work harder than in IMX, no one can compare that!

318 STI Suisse
Je ne sais pas pour les autres mais moi je travaille bien plus qu'à 100% et si mon salaire est baissé où changé (sans augmentation par année), je ne serai plus aussi motivé. J'aime ce que je fais et je considère que je mérite un salaire normal pour ce que j'accomplis.

320 SB Nouvelle Zelande
Salaries are typically lower but match the standard of living. PhD salaries are tax free. They also vary depending on funding source. The higher achievers can gain higher scholarships and thus get paid more. This leads to a level of desire to achieve and reward to try which is highly LACKING here.

321 STI Suisse
Les pools d'assistants diminuent grandement la qualité de l'enseignement vu que dans la plupart des cas, si l'assistant n'est pas du domaine, il n'en sait pas plus que l'étudiant. En ce qui concerne la baisse des salaires, la conséquence sera une diminution de la qualité des doctorants (les meilleurs éléments iront directement dans l'industrie), ainsi qu'une diminution des suisses à l'EPFL. En effet selon les salaires, les suisses ne seront plus intéressés à faire une thèse (même si le salaire n'est de loin pas le seul élément déterminant dans le choix de la thèse).

323 STI Suisse
Le statut des doctorants à l'EPFL pose de nombreux problèmes pour la rémunération, mais c'est un problème plus global. - Vu la structure de financement des labos, les trop nombreux mandats industriels font que l'on travaille essentiellement à des tâches nourricières de dernière minute, et non sur la thèse. Chez bcp, c'est 75% de mandats/projets, <15% de thèse et 10% autres. - Le taux de travail effectif et très souvent supérieur à 100% si on veut faire un peu de recherche - L'introduction d'un taux de 25% d'assistanat obligatoire va entraîner encore plus d'heures à faire, car le nombre de projets ne diminuera pas. - Pour les doctorants motivés à faire du travail scientifique, la déception est grande de n'avoir que très peu de temps pour la thèse. - Vu les obligations des labos, les profs et chefs en général doivent travailler à très court terme. Les projets de dernière minute priment. De nombreux problèmes apparaissent, car les doctorants n'ont pas le sentiment d'être entendus. - Il y a de nombreux cas de surmenage chez les doctorants. Ajouter des heures n'est pas une bonne solution. - La qualité de la recherche se dégrade, car le temps imparti est trop faible. L'indice du nombre de publications est faussé par du "recyclage" de résultats. - Finalement, une bonne partie du travail est du travail d'ingénieur sur mandats, par opposition à de la

recherche. Un doctorant accepte un salaire relativement bas car il est en formation. Mais s'il travaille comme ingénieur, alors sa rémunération est trop faible. - Même si les salaires augmentaient (ne diminuait pas), ça ne laisserait pas plus de temps pour travailler. - La création des pools d'assistants entraînera encore plus de travail administratif, donc une perte de temps. Au niveau d'un labo et d'un prof, on est nettement plus flexible en interne. - parler des salaires uniquement est très réducteur, et ne correspond pas au problème premier des doctorants.

324 SV USA
Switzerland is an expensive place to live and doing a PhD is a lot of work (much more than 40hrs. per week). I think we should be paid 100% (like the computer scientists for example). But if we are to remain at 75% we should have the opportunity to supplement 25% of our salary elsewhere (more teaching responsibilities for example) Thanks

328 STI Allemagne
Les salaires de mes copains en Allemagne sont plus bas, mais il faut aussi voir que les couts de vie sont moins important....alors finalement je dirais que c'est presque le même salaire en Allemagne

331 STI Suisse
1-I strictly believe that the main reason that EPFL can gather the best PhD students all over the world is the work contract situation. Although EPFL had a very good growing in these years, we all know that EPFL has a long way to be really internationally respected. (As an evident, just notice to dramatic changes in doctoral school in the recent years...). Directors of EPFL should know that they will miss their outstanding future students with changing their motivating work situations.
2- Directors of EPFL may think that they are paying much more than other institutes to PhD students. However, the new salary (about 45000 chf per year) is just enough for a single student and surely causes the life difficult for married students. This is the life expenses in Switzerland.

334 SB Suisse
En maths on a plus d'enseignement que dans les autres sections. Je ne demande pas une renumeration extra (ca serait le reve et ca serait certainement valorisant pour nous), mais au moins un peu de reconnaissance a l'interieur de la faculte, qu'on arrete de dire "c'est la meme chose pour tout le monde dans la faculte: 20%" aux seances officielles. Des collegues arrivent a 12h/semaine, ce qui fait plutot 40% (car on est au 75%). On ne peut pas faire moins, je ne demande pas cela. Juste qu'on arrete de faire semblant de ne pas voir que les taches d'enseignement sont inegales...

335 I&C Pays-Bas
[Rémunération du doctorant dans le pays d'origine]
The same for everybody, equal to 100% percent salary in Switzerland, relative to

overall life costs.

341

I&C

Suisse

[j'ai décrit ma situation d'il y a une année, n'étant plus salarié de l'epfl depuis, bien qu'étant encore doctorant] Le droit doit être appliqué strictement; engagement à x % d'activité = x% de 42.5 heures de travail, y compris le temps d'enseignement, d'assistant de labo, de recherche et de publication. C'est un message très claire qui devrait être passé, au RH et par leur responsable aux doyens de fac ainsi qu'a l'ensemble des professeurs; Si le travail de recherche effectué par le doctorant n'est plus rémunéré, ou que sa rémunération baisse, cela doit être justifié (classe dans la nouvelle grille salariale pour le travail de recherche), en premier lieu en regard de ce qui se passe ailleurs à la confédération (p.ex. pour un collab. scientifique au TF, etc.); une comparaison internationale n'est en aucun cas admissible. Pour le coup, les heures d'enseignement doivent elles aussi être rémunérées à leur juste valeur. De mon point de vue, il est nettement plus intéressant, pour les deux parties, de continuer avec une rémunération sur la base de la classe 15 (ou sa future version); éventuellement à 75% pour les thésard n'effectuant que leur travail de recherche (+publication, + aide à la vie du labo, pour un max de 10 à 15% de 42.5 heures/sem), et 100% pour ceux acceptant une charge de cours. En maintenant une rémunération attractive par rapport aux autres pays (mais pas du tout attractive par rapport à l'industrie), l'epfl peut se permettre de choisir les meilleures thésard (plutôt que le plus grand nombre), et leur demander des prestations à la hauteur de leur rémunération. Par ailleurs, en établissant une séparation claire d'avec la vie étudiante, on peut attendre et obtenir plus de rigueur et de professionnalisme de la part des thésards [mieux pour le travail fait, meilleure valorisation des gens, mieux pour l'école et son image, mieux pour la carrière future]

343

STI

Allemagne

I think the salaries of PhD students should increase because of the above mentioned reasons. But it's clear that an increase to 100% means enormous costs. So, in my opinion, an increase to 85-90% seems justified and reasonable. Living costs and also PhD salaries (50%,66%, and sometimes even 100%) in Germany vary considerably, so it's difficult to compare the PhD of the two countries. I estimate that it's similar in general.

347

I&C

UK

[Rémunération du doctorant dans le pays d'origine] For the UK see: <http://www.epsrc.ac.uk/PostgraduateTraining/InformationForStudents/default.htm> [Autres] I believe it is very important to keep EPFL PhD salaries high to be able to attract good students who otherwise might choose another university (e.g. one which is ranked higher internationally). I believe it is also important to be able to offer different salaries to different PhD candidates. The background of first year PhD students can vary a lot: while some might have just completed a Master degree other might have several years of experience in research or industry. I believe it is important to be able to reflect these differences in the remuneration. In the UK, for example, it is possible to offer PhD candidates research fellow or teaching positions,

which are paid considerably better than average PhD scholarships. I believe that not enough information has been made available about assistant pools.

348 STI Canada
Ph.D salaries vary quite highly in Canada depending on the funding source and nature of the Ph.D. The cost of living is SIGNIFICANTLY lower.
- Most people I speak to who choose not to do Ph.Ds state that they would consider it if they were properly paid. - There have already been incidences of highly competent Ph.D. students leaving the EPFL for more well-known U.S. schools when the pay was not fair (...)

351 STI Singapoure
[Rémunération du doctorant dans le pays d'origine]
<http://www.nus.edu.sg/registrar/prospective/graduate/researchscholarship.htm>

356 STI France
Mais en France et en Allemagne typiquement, je trouve que les doctorants boursiers sont clairement désavantagés aussi puisqu'ils ne paient pour aucune assurance social.. De plus, les salaires sont très inégaux en fonction du financement qu'on a: un doctorant financé par une grande entreprise peut gagner plus du double, voir le triple qu'un doctorant boursier..
Je dois avouer que nous n'avons jamais été informés sur les pools d'assistants et ce que cela implique vraiment pour nous.. Mais je dois dire que je ne comprends pas bien pourquoi nous ne sommes payés que 75% de la classe 15, et pas 100% alors que nous devons travailler à 100% en heure de travail voir même plus (je fais en moyenne entre 50 et 60h par semaine). Je suis consciente que nous avons des salaires élevés si je compare à la France ou l'Allemagne, mais il ne faut pas oublier que la vie en Suisse est aussi plus chère: loyer, assurance maladie, nourriture etc.. Je pense de toutes les façons qu'il serait préférable pour nous d'être salarié de la Confédération, il n'y a aucun doute là-dessus.

357 STI Suisse
Rémunération 75% classe 15 ok, car plus très difficile pour trouver assez de financement. Pool d'assistantat est une bonne idée, mais il faut l'organiser d'une manière intelligente. Personnellement j'étais très chargé pour l'assistantat et ça freine quand même pas mal pour être honnête.

358 ENAC Suisse
Elle est beaucoup trop basse. Un doctorant devrait être un professionnel et être impliqué dans diverses tâches. Cependant beaucoup de doctorants n'ont pas d'expérience professionnelle et ceci limite beaucoup leur aptitude aux tâches d'enseignement ou de recherche. un doctorant devrait être rémunéré selon ses compétences et cahier des charges. La notion d'assistantat en architecture devrait définitivement être reconsidérée.

360 ENAC Suisse
La rémunération des doctorants doit être décidé par son chef en fonction des tâches supplémentaires que le doctorant doit effectuer (assistantat, activités de service) et la quantité de ces travaux. Evidemment tout cela à l'intérieur d'une certaine marge (min, max).

368 STI Inde
Normally PhD students in India are paid less (compared with USA or Europe) and they are scholarship holders. As a result of this scenario, many good students leave India for pursuing their PhD abroad (USA or Europe). I think EPFL and federal status of PhD students and a good salary attracts best minds of the world to Swiss (EPFL, ETH).
Perhaps salary can start at 75% in the beginning and can be slowly increased on the year by year basis and also performance basis- reaching a maximum of 100% during the final year. Every PhD student should be an assistant too, as this gives them an opportunity to teach and experience academic teaching too.

374 SB Hongrie
The country [Hungary] is still in the process of changing from socialism to a market-oriented economy, so science is not the first budget priority - due to this, a lot of smart people don't choose science. Comparatively, it is the same thing in Switzerland, the private sector salaries are so much better than the PhD ones that in my experience, very few Swiss opt to do a PhD.

376 STI France
Il existe en effet bon nombre de bourses de thèse avoisinant les 1500€ Autre point important, les travaux d'enseignement, encadrement, travaux pratiques ou dirigés sont rémunérés en plus du salaire de base, ce que je trouve plus juste. La différence de niveau de vie entre les deux pays étant ce qu'elle est, je ne pense pas être forcément plus avantageux en étant payé à 75% à l'EPFL. Par contre à 100%, ce serait différent....

377 I&C Suède
I don't like the fact that PhD salaries should be DECREASED to achieve the same level for everyone while at the same time INCREASING the workload through the assistant pool. This simply means worse conditions for everyone: more work for less money.

378 SV Iran
First of all, the salaries in general are [in Iran] much lower than here. secondly, the PhD students are not supposed to do a 100% job, most of them, work in industry or university at the same time. they are paid for teaching tasks or assistantship tasks

seperately.

381 SB Suisse
Pendant ma thèse j'ai dépassé les 700 crédits d'assistanats alors qu'au début j'étais sensé obtenir 400 crédits.... Ceci correspond à plus de 90 jours à plein temps. Je peux dire que sur ma année de thèse, j'ai consacré une année complète à préparer, donner et corriger des travaux praitiques, préparer et corriger des examens et superviser des travaux de semestres d'étudiants pour lesquels aucun crédits ne sont attribués.

382 ENAC Suisse
Mon doctorat n'est pas du tout financé par le Laboratoire auquel je suis attaché. Je finance personnellement ma thèse en travaillant à temps partiel dans un autre Laboratoire. J'ai de la chance car il y a des doctorants qui n'ont aucun financement tandis que des assistants, qui ne font pas de thèse, sont engagés à un taux de 70% voir plus. Je ne trouve pas correcte que des doctorants soient mis dans des conditions pareilles, surtout quand le travail semble être bien apprécié...

384 STI Suisse
Je ne sais pas si ma section a déjà instauré les pools d'assistants. Si oui, je n'y suis pas encore intégré, mais même sans cela, je consacre déjà plus de 20% de mon temps à m'occuper d'étudiants (projets ou rédaction de sessions d'exercices/corrigés pour le cours de mon professeur). Si, de part l'introduction de pools d'assistants, le temps consacré à l'assistanat devait augmenter, ce serait au détriment de mon projet de recherche, et donc dommage.

391 ENAC Allemagne
in engineering general phd students earn about 75% to 100% [in Germany] which is comparable to swiss 75 - 100%. If one does the phd with a company he might earn more than 100%.

394 STI Suisse
Il est imbecile de faire des comparaisons [entre les pays d'origine des doctorants] car le de la coût de vie en Suisse est largement supérieur à n'importe quel pays étranger! Non seulement on est taxé à mort, mais en plus on est dépouillé pour le logement (je suis Genevois!) sans compter les traditionnelles assurances en tout genre: ceci est bel et bien unique dans le monde!
Je ne comprends pas pourquoi lorsque on travaille plus que les autres on ne recevrait pas plus. Je remarque au sein de mon laboratoire que certaines personnes produisent une quantité de travail largement supérieure à la moyenne et cependant ne reçoivent pas plus que les autres. Le système de prime est quand à moi une connerie car c'est toujours les mêmes qui les reçoivent.

395 STI Liban

A mon avis, il ne faudrait pas changer le statut des doctorants de l'EPFL (ne pas passer sous le régime boursier) pour ne pas rendre leur situation encore plus précaire. Il est dommage qu'on puisse nous poser des questions du genre " Si vous n'êtes pas de nationalité suisse, est-ce que vous pensez que les doctorants de votre pays d'origine sont relativement: .. etc. ", c'est comme si on voulait nous montrer que nous, les étrangers, on est très bien payé et qu'il ne faudrait surtout pas aller contester (pourquoi cette question exclusivement aux non-suisseuses?) Sachant que les doctorants sont payés au niveau du salaire minimum en Suisse, faire circuler des questionnaires comme celui-ci dévalorise encore plus notre travail. Notons enfin l'intelligence dans la question : "Quelle serait l'indemnité qui représente la juste valeur du doctorant à l'EPFL:".

399

I&C

Suisse

I think it is good to have a nice salary for a PhD student, and to be working as a Federal Employee. I guess there are two primary reasons - security and professionalism. A PhD candidate commits roughly four years of work into his/her thesis. Since there are several challenges that cross his/her way, to have second thoughts about job, life, money, security and life beyond a PhD is commonplace. It is much easier when the salary he receives is good enough so that he/she need not worry everyday insecurities related to money. The second argument is the approach to work, which I find is far more professional here in EPFL than I have seen in other universities (outside Europe). I think it has a lot to do with the students working as employees and receiving a salary that affords them a decent quality of life and respect at par with other employees. There is also a healthy level of self-esteem and confidence among students as a result of this, that I am sure has a cumulative effect on the quality and reputation of work done at EPFL, for the world outside. My two cents...

400

I&C

Suède

A KTH (Stockholm), le salaire brut au début de la thèse est de 20500 couronnes suédoises (3600 CHF) par mois (avec environ 31% qui partent en impôts). Un poste de doctorant est financé pour au minimum 4 ans. Le niveau moyen des salaires en Suède est inférieur à celui de la Suisse.

http://www.speech.kth.se/courses/Finance_info.pdf

Au moment d'être engagé à l'EPFL en 2002, j'avais une offre d'embauche d'une entreprise lausannoise qui m'offrait un salaire 40-50% plus élevé que celui d'un doctorant engagé à 100%. Si l'EPFL m'avait offert un poste rémunéré à seulement 75%, j'aurais certainement accepté l'offre de l'entreprise plutôt que d'opter pour un doctorat.

407

STI

Suisse

Je suis déjà relativement chargé en travail, si je dois encore consacrer un jour par semaine au pool d'assistant, je vais devoir faire pas mal d'heure supp. ça serait quand même bien d'être un peu mieux payé (on sait que les doctorants ne comptent pas leurs heures).

409

CDM

USA

I think that PhD students in their final year should not be required to teach any courses. This would be necessary so that they can concentrate on their research and their dissertations.

410

SB

Suisse

J'estime qu'un travail de doctorat représente un engagement à 100% --- tant envers son propre travail qu'envers les étudiants. Les étudiants sont de plus en plus nombreux, et les assistants, de moins en moins --- et on a "baissé" leur salaire ! (c'est-à-dire on les engage désormais à 75% (sans alternative prenant en compte leur situation) en leur demandant --- explicitement ! --- de travailler à plus de 100%) pour faire des économies. Alors que le salaire des professeurs va probablement être augmenté... La logique voudrait que le salaire des assistants suive la même pente, vu que ce sont eux qui fournissent tout le travail des séries d'exercice, préparation, correction, présence etc. (il y a toutefois quelques exceptions). Pour avoir plusieurs fois remplacé mon professeur pour le cours, je parle en connaissance de cause. De plus, la situation personnelle n'est pas du tout prise en compte : j'ai osé écrire une lettre pour demander une adaptation de mon taux d'engagement de 75% à 100% car je suis marié et j'ai un enfant. Le tollé provoqué (malgré le soutien de mon chef) au sein de l'institut a fait que je n'ai même pas envoyé la lettre. Ma demande était pourtant légitime, vu que le nombre d'assistants a considérablement diminué, qu'il y aura bientôt une pénurie de professeurs pour l'enseignement de cours de base mathématiques, et que mon salaire suffit à faire vivre ma famille et payer mes impôts (heureusement que nous recevons des subsides pour payer l'assurance-maladie et que nous n'avons pas beaucoup de loisirs). En vous remerciant de votre lecture, je vous souhaite de joyeuses fêtes.

412

STI

Suisse

C'est une excellente question. Il ne faut pas se faire leurrer simplement par le chiffre "salaire net" que quelqu'un gagne. Il faut se rendre compte du pouvoir d'achat. Si par exemple un doctorant CNRS en France gagne 800 Euros, c'est bien moins que je gagne moi en suisse, mais celui-là ne doit pas payer une casse maladie (c'est déjà déduit de son salaire), il profite des loyers modérés (quelque chose qui existe à peine en Suisse), les coûts de la vie quotidienne sont inférieurs, etc.

Si vous entendez de changer le statut des doctorants d'un salarié de la confédération au boursier, je le trouve très dommage. Comme cela, le doctorant ne profite des aides sociales après avoir fait la thèse. Selon l'interview de Monsieur Aebischer dans "Construire" il y a 4 ou 5 semaines, les doctorants de l'EPFL apportent beaucoup au développement industriel de la Suisse. Mais si on coupe tout les aides sociales (en étant boursier), comment peuvent-ils survivre jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi. Et de plus, cette durée de recherche d'emploi et de nos jours une demie année voire plus.

417

STI

Liban

I would like to raise an important issue. I am a phd student and my research work is

partially funded by a European project. I have been told that the decision about the new status of Phd Students made is not retroactive. This guaranties for people who are already paid 100% that they will still be getting the same amount. For new comers, they will follow the new rule. But how about some few cases like mine: we are paid currently 75% but however we were expecting to receive 100% next year, mainly because we were told that this is the policy of our Lab. I believe it is unfair, to leave us, stuck in the middle. Our case should not be merged with the case of new students which will have a clear vision of their status and conditions before they get enrolled, simply because by the time they applied and got accepted, the new status will become effective and their supervisor will clearly inform them about it. I hope you will consider my case and I also wish to communicate that more directly with people concerned because I believe it is legitimate to claim that right. As a PhD student, I am fully committed to my work and I abide by the contract I have signed as well as the oral conventions or promises I made, and I would like that to be reciprocal. I believe in our case, the decision should be left to the lab supervisor, especially, that at the time we got enrolled into the doctoral program and we were recruited by the lab, this new rule wasn't effective and there were different conventions or agreements. Best Regards.

423

ENAC

Suisse

The creation of an assistant pool is not only a question of salaries. Most important is the question of competences. i would not consider myself very qualified for teaching in an other domain that i am actually in. further, the pool would create a hierarchical problems because it would mean that i'd had to work for different professors at the same time, if i understood corectly... all over. i think that the creation of the pool is not a good idea. it creates lot's of administrative work. in addition to that, i am actually working more than 25% of my time on teaching. Best regards. (...)