

Séance de Direction du lundi 4 juin 2007
Exposé des motifs concernant la
Décision de Direction sur les
Salaires des assistants doctorants à l'EPFL

1. Problématique et consultations

La problématique des conditions salariales pour les assistants doctorants a des sources multiples :

- disparités de rémunération entre les assistants au sein de mêmes labos et des Facultés révélées lors de l'enquête Atmos en 2003-2004, avec des inégalités de traitement manifestes ;
- taux salarial non représentatif du taux d'occupation réel s'agissant du fameux 75% de la classe 15, alors que les assistants en majorité ont un cahier des charges à 100% ;
- conditions de rémunération très élevées en règle générale par rapport à la moyenne des universités technologiques avec leurs conséquences sur les budgets ;
- mise en œuvre du Nouveau Système Salarial (NSS), qui tend à des augmentations modérées non automatiques et usages accrus de primes ;
- nécessité de disposer d'un système de rémunération le plus transparent et le plus simple possible, notamment au vu de Bologne III et de son étape consacrée aux doctorants ;
- difficulté de coordination et situation de concurrence avec l'EPFZ qui pratique encore une rémunération « flottante » entre 60% et 100% de l'ancienne classe 15.

Suite à la mise en place pour le personnel du NSS au 1.1.2007, une adaptation des conditions de rémunération pour les assistants doctorants a été décidée par la Direction. Des réunions bilatérales ont eu lieu dès novembre 2006 avec l'APC et avec l'ACIDE, ainsi qu'une présentation à l'Assemblée d'Ecole le 9 janvier 2007. Le NSS a fait l'objet dans son ensemble de deux consultations et dans le cadre de la mise en œuvre de celui-ci, le CEPF avait décidé le 14 décembre 2005 de traiter séparément les catégories des assistants doctorants, des post-docs et des collaborateurs scientifiques en contrat de durée déterminée (CDD), les Institutions réglant le problème.

Il s'agit en l'occurrence pour l'EPFL d'élaborer une **décision d'application** qui, compte tenu du sujet, n'est pas soumise à négociation, mais qui, en bonne intelligence, doit prendre en considération les avis et recommandations des groupements intéressés.

Ainsi, différentes variantes ont été discutées, dont notamment celle renforcée par une allocation pour activité annexe et une seconde considérant une adaptation possible de la rémunération compte tenu du marché de l'emploi, faisant référence à l'art. 31, OPers-EPF. Par ailleurs, une proposition a été faite par l'APC et par l'ACIDE avec une base salariale équivalant aux 85% de la classe 15 (1^{ère} année Fr. 52'278.-, ensuite Fr. 54'078.-, Fr. 55'878.- et Fr. 57'678.-).

La Direction en sa séance du lundi 12 février 2007 a décidé de soumettre en consultation restreinte un modèle simplifié avec une base équivalant aux 75% de la classe 15 actuelle,

ainsi qu'une possibilité de valoriser le travail supplémentaire des assistants doctorants sur la base de primes, celles-ci étant toujours financées par le budget Ecole.

Ladite consultation a eu lieu du 13 février au 22 mars 2007. L'Assemblée d'Ecole a pris position en date du 13 avril 2007.

Résultat de la consultation restreinte, les acquis

La synthèse des différentes prises de position est annexée à la présente note. De façon générale, l'égalité de traitement, la meilleure transparence concernant le taux d'occupation, l'uniformisation d'un seuil minimum de rémunération ainsi qu'une description de fonction standardisée mais personnalisée sont acceptés par l'ensemble des Facultés et partenaires. L'APC et l'APEL ont aussi donné leur accord de principe.

Des préoccupations plus politiques ont été exprimées concernant le maintien de l'attractivité des postes d'assistants doctorants tant au niveau international que face à la concurrence de l'EPFZ. L'ACIDE a mené une enquête auprès des assistants doctorants et plaide principalement pour une amélioration des conditions salariales des doctorants.

Une plus grande précision dans l'élaboration de la description de fonction est demandée par l'ensemble des intéressés et le moyen des primes est considéré par tous comme la solution la plus flexible pour valoriser l'engagement et les compétences individuelles.

Contre-proposition de l'Assemblée d'Ecole

Le salaire forfaitaire doit tenir lieu de salaire minimum, celui-ci pouvant être augmenté chaque année par des primes récompensant une implication importante du doctorant dans des tâches annexes. Le salaire de base devrait être de l'ordre de Fr. 50'000.- avec une description de fonction standardisée avec 80% du temps pour les travaux de thèse de recherche et de projet, 15% pour les activités d'enseignement et 5% pour les cours de l'Ecole doctorale et la formation personnelle. Le complément via les primes devrait pouvoir s'élever jusqu'à un montant maximum de Fr. 10'000.-.

L'Assemblée d'Ecole est consciente de la nécessité de procédures de contrôles efficaces.

2. Elaboration et justification de la nouvelle rémunération pour les assistants doctorants

En préambule, rappelons les salaires actuels se situant entre le 75% et le 100% de la classe 15 et incluant ici l'indemnité de résidence (Fr. 5'156.-). La croissance des salaires moyens résulte du cumul des automatismes et des changements de taux.

	1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année	4^{ème} année	5^{ème} année	6^{ème} année
75%	46'683.-	48'884.-	51'084.-	53'285.-	55'485.-	57'686.-
100%	62'244.-	65'178.-	68'112.-	71'046.-	73'980.-	76'914.-
salaires moyens tous taux	50'669.-	54'220.-	58'015.-	61'636.-	65'112.-	70'724.-
Nombre ASSDOC 1'272	319	271	283	254	104	36

Salaire de base

Le salaire forfaitaire de base avec une adaptation annuelle modérée pour un taux d'activité réel de 100% avec une description de fonction standardisée est accepté par l'ensemble des parties. Le montant du salaire minimum ne devrait pas être inférieur à Fr. 50'000.- par année en 13 mensualités. Et si l'ACIDE propose Fr. 53'000.-, le montant de Fr. 50'000.- soit Fr. 3'846.- par mois en 1^{ère} année devrait permettre de rester compétitif. Le tableau ci-dessous montre l'évolution du salaire de base proposé par la Direction de l'EPFL.

1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année	4^{ème} année	5^{ème} année	6^{ème} année
50'000.-	52'000.-	54'000.-	56'000.-	56'000.-	56'000.-

Ainsi, le montant dès la 4^{ème} année de Fr. 56'000.- est très proche du maximum du salaire actuel à 75% de la classe 15 (Fr. 57'686.-). L'augmentation est de 7,1% pour la 1^{ère} année.

Dans un deuxième temps, l'ACIDE avait fait la proposition suivante sans tenir compte du nouveau taux d'occupation réel à 100% :

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

Le montant maximum des primes proposées à l'Assemblée d'Ecole est de Fr. 10'000.-. En conséquence, et si un tel montant devait être adopté, le salaire maximum possible pour un doctorant très performant (Fr. 56'000 + Fr. 10'000.- = Fr. 66'000.-) équivaldrait à peu près au maximum de l'échelle proposée par l'ACIDE, mais resterait inférieur au 100% de la classe 15 (Fr. 76'914.-). Rappelons que le salaire de base proposé par l'Assemblée d'Ecole est de Fr. 50'000.- + des primes avec le montant maximum de Fr. 10'000.-, soit un total de Fr. 60'000.-.

Par ailleurs, une coordination avec Zurich n'a toujours pas eu lieu. Le salaire d'engagement pour les doctorants serait de Fr. 62'745.- à 100% et de Fr. 37'647 à 60%, la réalité étant « zwischen 60% und 100% ». Ce système de « salaires flottants » semble être assorti en outre d'indemnités diverses. Par contre, les primes ne sont apparemment pas utilisées.

Salaire complémentaire pour activités annexes

Afin d'éviter toute confusion avec les primes de rendement et primes spontanées (art. 30 OPers-EPF), qui sont de nature exceptionnelle, et suite aux différents avis des consultations ainsi qu'à la séance de Direction du 21 mai, la rétribution des activités additionnelles s'effectuera par l'octroi d'un salaire complémentaire pour activités annexes. Cette rémunération est modifiée chaque année en fonction de l'évolution des activités annexes. Il est aussi important de la considérer en tant que salaire par rapport aux sources de financement et aux justifications nécessaires pour la refacturation.

La fourchette du salaire complémentaire est de Fr. 1'000.- à Fr. 10'000.- en corrélation avec le pourcentage d'activité et les compétences requises. Fixé en début de la période, il est ensuite réparti normalement sur 12 mois. Il correspond à la fourchette demandée par l'Assemblée d'Ecole.

Critères d'attribution et sources de financement pour le salaire complémentaire

Trois raisons principales ont été énoncées pour justifier le complément salarial :

1. Attirer des candidats de grande valeur ;
2. Récompenser des doctorants très performants ;
3. Rétribuer certains doctorants pour des activités annexes.

Le premier point peut conduire à des dérives, l'appréciation étant subjective et la renommée de notre Institution suffisante face à la concurrence. Il a été rappelé que le doctorat n'est pas un « premier job ».

Le deuxième point peut s'effectuer par le biais des primes à caractère exceptionnel (art. 30 OPers-EPF), mais aussi par des avantages pendant la thèse (participation à des congrès, etc.), la plus grande récompense étant liée à la qualité intrinsèque du travail, aux publications qui en découlent et aux opportunités de carrière.

Le troisième point, à savoir un complément salarial pour activités annexes, se justifie pleinement sur la base du principe général suivant :

Lorsqu'un assistant doctorant engagé à plein temps pour sa thèse ne peut pas consacrer en moyenne 80% de son temps à son travail de recherche, un complément salarial peut lui être alloué proportionnellement aux autres tâches justifiées. Les tâches additionnelles ne peuvent excéder 20%, à savoir au maximum 20% de prestations additionnelles, 20% de tâches liées à l'enseignement et 60% pour la thèse.

Deux types de tâches additionnelles justifient d'un salaire complémentaire :

- a) prestations pour des activités de support et d'infrastructure (system manager, infrastructure travaux pratiques, etc.) ;
- b) mandats industriels spécifiques non liés au sujet de thèse ;

Compte tenu de la nature des prestations additionnelles, et partant de leur bénéficiaire, le financement du salaire complémentaire est à la charge exclusive des Unités et Laboratoires sur la base de fonds de tiers.

Le Doyen est compétent pour fixer le salaire complémentaire et vérifier la justification ainsi que la proportionnalité de ce dernier.

Mode d'attribution et contrôle

Les activités additionnelles font partie intégrante de la description de fonction. Compte tenu du nombre prévisible assez limité d'ayants-droit et par souci de simplification administrative, une liste des assistants doctorants avec leurs activités annexes annuelles doit être tenue au niveau de la Faculté. En tout état de cause, il est de la compétence du Doyen d'octroyer le salaire complémentaire sur la base de la proposition du professeur et d'en vérifier le bien-fondé et la quotité.

La description de fonction standard prévoit 80% du temps de travail consacré aux travaux de thèse et à l'Ecole doctorale et 20% pour la participation à l'enseignement. Les activités supplémentaires sont réservées à partir de la 2^{ème} année de doctorat et au maximum pour 20% du temps à prendre sur les activités de thèse. Il peut en résulter une légère prolongation de celle-ci, mais toujours dans la durée maximale contractuelle des 6 ans. Une

éventuelle prolongation au-delà des 48 mois du Fonds National (FN) reste à la charge de l'Unité.

Compte tenu de l'engagement tout au long de l'année des assistants doctorants, l'octroi du salaire complémentaire ne pourra avoir lieu que, d'une part, lorsque que l'examen d'admission définitif en thèse aura été réussi, ainsi que le plan de recherche et sujet de thèse acceptés et, d'autre part, les activités additionnelles déterminées. La poursuite de l'octroi s'opère d'année en année sur la base de la continuation ou modification des activités précitées.

La Direction de l'Ecole sera informée annuellement sur l'évolution et la répartition des différentes activités, ainsi que leurs sources de financement au niveau des différentes Facultés.

Impacts budgétaires

Salaire de base

Il faut tenir compte de différents paramètres :

- un double mécanisme inverse, à savoir la baisse des charges pour la génération avant NSS sur 6 ans et une légère augmentation due à l'introduction du salaire de base (différence entre Fr. 46'683.- et Fr. 50'000.- mais avec plafonnement favorable à Fr 56'000.-). Pour la variante Fr. 50'000.-, l'opération sur l'ensemble de l'Ecole est neutre hormis une très légère augmentation pour l'exercice 2008 (*cf. annexe 1*) ;
- un effet contrasté au niveau des Facultés puisque celles qui ont le plus grand nombre d'assistants doctorants à 100% réaliseront des économies, alors que celles respectant le 75% de la classe 15 verront leurs coûts augmenter. La projection « as if » pour la variante Fr. 50'000.- donne une charge supplémentaire de :
 - pour SB : Fr. 342'000.-
 - pour SV : Fr. 256'000.- (*cf. annexe 2*)
- des différences importantes compte tenu de la multiplicité des fonds : le complément FN devrait être augmenté de Fr. 786'000.- pour la variante Fr. 52'000.- et économiserait Fr. 103'000.- pour la variante Fr. 50'000.- et près d'un million pour la variante Fr. 48'000 (*cf. annexe 2*).

En conclusion, la variante Fr. 50'000.- est économiquement intéressante et politiquement consensuelle (*cf. annexe 3 distribuée en séance*).

Salaire complémentaire

Celui-ci est financé exclusivement par les Unités sur la base de fonds de tiers. La limitation du montant maximum ainsi que le suivi des sources de financement doit permettre d'éviter toute dérive du système. Les refacturations (projets CTI, projets européens et industriels) sont de la responsabilité des Unités.

3. Aspects techniques et conséquences sur la génération avant NSS

Le salaire actuel des assistants doctorants est payé sur 13 mois. Le nouveau salaire de base sera lui aussi payé en treize fois. Quant au salaire complémentaire, il est prévu de le payer en douze fois pour des raisons techniques, n'étant pas tout à fait un salaire et s'apparentant à une forme d'indemnité (système en douze mois).

A l'instar de la grille salariale du NSS, il est prévu que le salaire de base évolue sur la base du renchérissement, l'indice 100 étant au 1^{er} janvier 2008.

Pour les salaires complémentaires, seront en plus à charge des fonds de tiers les charges patronales (6.39% : 5.05% AVS, 1% assurance chômage, 0.34% SUVA - *valeurs 2007*) auxquelles s'ajoute une cotisation Publica. A charge de l'employé, donc en déduction du salaire complémentaire, ses propres charges salariales (6.73% : 5.05% AVS, 1% assurance chômage, 0.68% SUVA - *valeurs 2007*), auxquelles s'ajoute une cotisation Publica et parfois l'impôt à la source. Le renchérissement n'est pas prévu.

Génération avant NSS

Il s'agit de la population des assistants doctorants sous contrat de durée déterminée avant la date d'introduction du nouveau salaire de base. Il se compose actuellement de plus de 1'250 personnes. En raison du principe des droits acquis, principe non remis en cause dans l'ensemble des consultations, l'ancienne rémunération basée sur des taux d'occupation variables ne représentant pas le taux réel d'activité et la classe 15 est maintenue, ce jusqu'à l'extinction de la génération, au plus tard dans 6 ans, et selon des effectifs annuels mentionnés dans les annexes budgétaires.

L'augmentation du taux est de la compétence du Doyen et doit se baser aussi sur les tâches additionnelles reconnues. Les prévisions budgétaires se basent sur l'évolution dynamique habituelle d'année en année des taux. Un éventuel blocage de ceux-ci provoquerait des économies mais aussi une certaine inégalité de traitement par rapport à la nouvelle génération, inégalité qu'il faudrait compenser par le salaire complémentaire. Le choix de séparer complètement les deux systèmes est techniquement le plus simple et le plus équitable aussi. L'introduction d'un taux d'occupation réel technique dans SAP doit être étudié (statistiques SIUS).

4. Marche à suivre

Compte tenu de l'important travail administratif nécessaire à la mise en œuvre (recensement des activités complémentaires, affinage des descriptions de fonctions, clarification des sources de financement) et de la modification de SAP HR vu la gestion simultanée de deux générations différentes, l'introduction du salaire de base et du salaire complémentaire est prévue pour le 1^{er} janvier 2008.

Il est rappelé que ce nouveau modèle n'a pas été élaboré en coordination avec l'EPFZ.

Susan Killias
Secrétaire générale

René Bugnion
Délégué à la Logistique

Annexes : - annexe 1
- annexe 2 (3 pages)
- annexe 3 (1 page, distribuée en séance)
- synthèse des prises de position (28.03.2007)