

Argumentaire pour la Pétition contre l'application de la directive D 10-52-03: Assistants et Candocs: statuts et conditions d'engagement¹

Voilà un an et demi, une pétition signée par 750 assistantEs et maître-assistantEs était déposée auprès du rectorat. Elle demandait la refonte d'une directive fraîchement adoptée et insatisfaisante pour le corps intermédiaire. Suite à cette pétition, le rectorat, en la personne du vice-recteur Peter Suter, et un groupe d'assistantEs dépositaires de la pétition se sont rencontrés à plusieurs reprises. Ces échanges ont permis la création d'une commission formée d'assistantEs, de professeurs et de membres du personnel administratif. Toutefois, les travaux de cette commission ont été interrompus suite à la démission du rectorat en septembre 2006.

Fin novembre 2006, le nouveau rectorat, en la personne de la vice-rectrice Anik de Ribaupierre, a convoqué la commission pour avoir son avis sur un nouveau projet de directive devant entrer en vigueur au premier janvier 2007. Cette nouvelle version propose essentiellement un retour à la situation qui prévalait avant la directive de 2004. Elle remplace cette dernière qui manquait de flexibilité et qui était sur certains points – en particulier celui de l'âge à l'engagement – en contradiction complète avec la Loi sur l'Université (art.32, al.1). Cette refonte était nécessaire et demandée par les 750 signataires de la pétition de 2005.

En revenant à la situation d'avant 2004, le rectorat autorise à nouveau un taux d'engagement de 50%, alors que le taux de 70% (en vigueur jusqu'à fin 2006) avait été obtenu après des années de discussion et offrait un salaire minimum au-dessus du seuil de pauvreté.

De plus, alors que la volonté du rectorat est de revenir à la situation d'avant 2004, il ne revient pas sur les dispositions concernant les candoc. Les candoc sont des candidatEs au doctorat boursiers, c'est-à-dire qu'ils/elles bénéficient d'une bourse du FNS. Avant 2004, cette bourse correspondait à un taux d'engagement de 50%. En 2004, le rectorat avait changé de politique et annonçait que les bourses candoc correspondaient dorénavant à un taux d'engagement de 60%² pour le même montant, faisant ainsi passer le salaire horaire du candoc de 31.70 à 26.40 CHF. L'argent ainsi économisé (sur le dos des assistantEs) devait servir à financer le taux d'engagement minimum de 70% pour l'ensemble des assistantEs. Le rectorat actuel a renoncé à payer un salaire au dessus du seuil de pauvreté aux assistants sans pour autant supprimer une mesure qui avait été mise en place pour financer le passage aux 70%.

Cette nouvelle directive a donc des effets négatifs sur la condition des assistantEs et sur la qualité de leur travail. Afin de mieux comprendre les enjeux de celle-ci, voici un bref rappel de différents éléments concernant le statut des assistantEs à l'Université de Genève.

Statut de l'assistantE

Selon son niveau d'étude, l'assistantE est engagéE comme A1 s'il/elle détient une licence, A2 s'il/elle possède un diplôme ou une maîtrise et enfin A3 s'il/elle a déjà achevé son doctorat⁴. Voici les salaires d'entrée correspondant à chacune de ces classes :

A1 : classe 8, annuité 1 = 4625.95 CHF mensuel

A2 : classe 8, annuité 4 = 5088.60 CHF mensuel

A3 : classe 9, annuité 4 = 5317.75 CHF mensuel

¹ <http://admsrvnt1.unige.ch/iqualeq4b1.nsf/v0A07/D+10-52-03>.

² Le FNS autorise les candocs à travailler à un taux de 50% à côté de leur bourse.

⁴ Source : <http://admsrvnt1.unige.ch/iqualeq4b1.nsf/v0A07/D+10-55-02>.

⁶ La classe 17 correspond à un salaire de 6874.60 CHF mensuel.

Lors des débats parlementaires de 1977, la fixation en classe 8 (et non 17⁶) du salaire des assistantEs A1 et A2 a été justifiée par le fait que ceux-ci étaient encore en cours de formation et qu'ils consacraient 40% de leur temps de travail à leur doctorat ou/et à d'autres recherches personnelles⁸. Rappelons donc qu'un taux d'engagement à 50% correspond à un salaire mensuel allant de 2313 CHF à 2658.90 CHF et que le seuil de pauvreté en Suisse en 2004 correspondait, selon l'OFS, à un revenu mensuel de 2480 CHF⁹. Si l'on retranche de ce salaire environ 15% de cotisations sociales ainsi que 50 CHF à 100 CHF d'impôts¹⁰, le revenu mensuel d'unE assistantE engagé à 50% oscille entre 1916 CHF et 2160 CHF, montant qui se situe largement en dessous du seuil de pauvreté suisse – qui, rappelons-le, ne constitue pas le niveau où il fait bon vivre, mais bien celui où chaque franc compte, où les choix se font entre la nourriture, le logement et les habits.

Arguments avancés pour justifier un retour à un taux d'engagement minimal de 50%

Dans un entretien accordé au journal *Contact*, le recteur Jacques Weber justifie le retour à un taux d'engagement minimal de 50% en expliquant qu'il a fallu procéder à la révision de « la directive sur les assistants qui garantissait un engagement à un taux minimum de 70%, mais qui s'est avérée trop contraignante, limitant au final le nombre d'engagements »¹¹. En effet, à budget égal, si le taux d'engagement des assistantEs est augmenté de 50% à 70%, le nombre total d'assistantEs employéEs ne peut que diminuer. Cependant, le but de cette modification n'était pas d'accroître, ni même de maintenir la masse d'assistantEs, mais bien de leur offrir un revenu décent et adapté au coût de la vie genevoise. De plus, au vu des décisions prises par le rectorat, il ne semble pas que le nombre d'assistants soit une de ses priorités. En effet, rappelons qu'entre l'année 2005 et 2006 le rectorat a créé 5.78 postes de professeur alors qu'il supprimait 11,69 postes du corps intermédiaire, dont 7.47 postes d'assistant.

⁸ Résumé du Mémorial du Grand Conseil
Séance du 23 Juin 1977 (nuit)

Rapport de la commission des finances sur les projets de lois modifiant la loi concernant le traitement des membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers (n° 4604-A et 4488-A). Mme Amélia Christinat, rapporteuse (Socialiste). A l'époque seule l'Union du Corps Intermédiaire (auditionnée) s'était opposée « au facteur correctif de 2/3 (de la classe 17) qui leur est imposé pour tenir compte de leur recherche personnelle ». Le Corps Intermédiaire demandait la classe 13 pour les assistants par analogie avec les maîtres du secondaire en stage. Cette classe n'a pas été définie par le service d'évaluation des fonctions (« comme la plupart des postes »), mais par une commission paritaire « où étaient représentées toutes les associations du corps enseignant de l'université ». SeulEs les assistantEs étaient en désaccord sur l'indice de réduction. Cependant, le Conseil d'Etat considérait que le fait de laisser aux assistants jusqu'à « 40% de leur temps de travail pour préparer leurs travaux de doctorat ou un certificat de troisième cycle » correspondait « en fait, à une augmentation indirecte de salaire ». Vote de la loi.

⁹ Notre définition du seuil de pauvreté s'appuie sur les directives de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). Le seuil de pauvreté (besoins de base tels que nourriture, vêtements, transports, communication, énergie, etc. + loyer moyen + primes d'assurance-maladie) est de 2480 francs pour un ménage d'une personne et de 4600 francs pour un couple avec deux enfants. « Est considéré comme pauvre tout ménage dont le revenu, après déduction des cotisations sociales et des impôts, est inférieur au seuil de pauvreté ». Ces critères sont rappelés par Eric Crettaz, à la section des analyses socio-économiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS). (source Le Courrier du 16 décembre 2005 : <http://www.lecourrier.ch/modules.php?op=modload&name=NewsPaper&file=article&sid=40610>)

¹⁰ L'impôt estimé avec le logiciel Getax 2005 est d'environ 50.- pour les A1 et 100.- pour les A3. Il est fait sur la base du calcul des acomptes provisionnels avec comme commune de taxation Genève. Les déductions standard sont appliquées soit: 15% de cotisations sociales, 3% de frais professionnels et 4000.- d'assurance maladie.

¹¹ <http://www.unige.ch/presse/archives/unes/2006/20061214centjours.php>.

Le retour aux 50% a également été justifié par les difficultés budgétaires que connaît notre institution. Or, il est inacceptable de demander d'abord à ceux qui se trouvent dans la situation la plus précaire de fournir l'effort nécessaire à cette contraction budgétaire. La question financière devrait être abordée dans le cadre d'une réflexion globale sur le fonctionnement de l'université incluant le corps enseignant, les chercheurs-euses ainsi que le personnel administratif et technique, afin de trouver des solutions correctes pour tous et qui ne fragilisent pas davantage un corps déjà fort sollicité.

Par ailleurs, certains professeurs semblent préférer engager des postdocs plutôt que des doctorantEs en arguant qu'avec le passage au 70% les premiers seraient devenus beaucoup plus rentables que les seconds. En plus de faire appel à une optimisation de la rentabilité des plus douteuses, ce raisonnement met en opposition deux missions de l'Université : la recherche et la formation. Ainsi, en engageant uniquement des postdocs au détriment des doctorantEs, l'Université manque à son devoir de formation, pourtant inscrit dans l'art. 2 de la LU qui définit comme une des responsabilités de notre institution « de permettre à ceux qui en ont la capacité et la volonté d'accéder à une culture et à une formation de haut niveau et de leur offrir la possibilité d'obtenir les diplômes prévus par ses règlements, notamment le grade de docteur ». Une fois encore, il n'est pas acceptable que l'Université profite de la fragilité du statut des assistants pour répondre à ses responsabilités de recherche et de formation.

La réalité du travail de l'assistantE

Nous ne disposons pas de statistiques précises sur le nombre d'heures réellement effectuées par les assistantEs. Cependant, un petit tour d'horizon permet rapidement à tout un chacun de constater que nombreux sont celles et ceux qui en font plus que ce qui est inscrit dans leur contrat de travail. Beaucoup d'assistantEs travaillent même davantage que ce qui est autorisé en Suisse. Ainsi dans la pratique, pour certains, engager unE assistantE à 50% correspond souvent à payer à 50% une personne dont le travail effectif équivaut à un 70%, voire même 100%... ce qui constitue une forme d'exploitation à peine déguisée ! Il est donc nécessaire d'engager une discussion avec tous les acteurs concernés afin de revoir et modifier en profondeur le statut des assistantEs. Toutefois, dans l'attente d'une telle entreprise, il est primordial que l'Université garantisse des conditions salariales décentes à l'ensemble de ses employéEs et en particulier aux assistantEs.