

QUESTIONS

FRÉQUEMMENT POSÉES

Comment les assistant-e-s d'enseignement sont-iels représenté-e-s et par qui ?

Comme le stipule l'Art. 11 du Règlement d'organisation de l'Institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement (IHEID), tou-te-s les assistant-e-s d'enseignement et de recherche de l'Institut sont membres de l'Association des Assistant-e-s (ADA). L'ADA, tout comme l'Association des étudiant-e-s de l'Institut (GISA), est régie par ses statuts (disponibles également sur le [site de l'Institut](#)) et par les articles 60 et suivants du Code civil suisse. L'association défend les intérêts des assistant-e-s de l'IHEID et les représente. L'ADA est représentée par un secrétariat exécutif composé de trois assistant-e-s, élu-e-s chaque année selon les procédures spécifiées dans les statuts de l'association (Art. 11 et 14). Les assistant-e-s d'enseignement ont d'abord voté pour mandater collectivement ADA et le Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT) pour négocier avec la direction l'amélioration de leurs conditions contractuelles lors d'une Assemblée Générale (AG) le 29 avril 2022. Ce mandat a ensuite été renouvelé lors des AG suivantes, les 3 juin et 4 novembre 2022. Les deux premières résolutions ont été envoyées par courriel et remises à la direction en mai et juin, et la troisième était censée être remise en personne lors de la réunion du 8 novembre. Cela signifie que le SIT représente les membres du syndicat et également les assistant-e-s d'enseignement en tant que collectif, au côté d'ADA. Les 29 avril et 3 juin, les assistant-e-s d'enseignement ont aussi élu certain-e-s collègue-s comme membres de la délégation de négociation des assistant-e-s d'enseignement (assistant-e-s d'enseignement délégué-e-s) dans le but explicite de participer aux négociations (actuellement 10 délégué-e-s). Ces trois parties, le secrétariat de l'ADA, le SIT et les délégué-e-s TA, sont appelées représentant-e-s des assistant-e-s d'enseignement. Néanmoins, nous pensons qu'il est important que les assistant-e-s d'enseignement plus généralement soient autorisé-e-s à assister aux négociations afin de garantir la transparence, la communication ouverte et la participation au processus, qui sont cruciales pour le partenariat social.

Pourquoi les assistant-e-s d'enseignements se sont-iels adressé-e-s au SIT ?

Les assistant-e-s d'enseignement sont essentiel-le-s au fonctionnement de l'IHEID: iels soutiennent les professeur-e-s et veillent à ce que les étudiant-e-s aient la meilleure expérience d'apprentissage possible. Pendant de nombreuses années, ADA et les assistant-e-s d'enseignement ont travaillé pour assurer de meilleures conditions de travail et un salaire équitable, cependant, iels vivent toujours dans la précarité avec des salaires bas en dessous des normes du secteur. Conformément à nos droits de réunion et d'association en tant que travailleur-se-s, les assistant-e-s d'enseignement ont décidé de s'associer au SIT pour accroître notre pouvoir de négociation collective et exiger un salaire équitable et des conditions contractuelles qui nous permettent de vivre décemment et dignement dans l'une des villes les plus chères du monde. C'est aussi parce que la liberté syndicale est protégée par l'art. 28 de la Constitution suisse et l'art. 36 de la Constitution de la République et canton de Genève, et qu'un syndicat local est bien placé pour nous soutenir dans la recherche d'une solution de compromis par la pratique du **partenariat social**, qui est le cadre dans lequel les conditions de travail sont négociées en Suisse.

Nous avons souvent entendu et lu que les assistant-e-s d'enseignement ne sont pas des travailleur-se-s. Notre contrat le plus récent stipule que la recherche doctorale à l'IHEID consiste en une formation universitaire et un développement personnel. Si nous devons inclure la recherche doctorale dans les contrats des assistant-e-s d'enseignement, cela ne serait-il pas contraire à la réalité de leur travail ?

Non. En fait, notre contrat actuel ne reflète pas la réalité du travail d'assistant-e doctorant-e. Les assistant-e-s à l'Institut ont un contrat de travail qui confirme notre statut d'employé. Ce contrat était autrefois à temps plein et incluait les tâches de la recherche doctorale. Malgré la structure étrange de la rémunération, l'appel à candidatures pour les assistant-e-s d'enseignement en 2021 indique clairement qu'il s'agissait d'un poste à temps plein (c'est-à-dire 40 heures/semaine). Ce taux d'activité a également été utilisé pour le formulaire d'autorisation de travail pré-rempli et fourni par les RH à chaque assistant-e d'enseignement pour être envoyé à l'Office Cantonal de la Population et des Migrations (OCPM). Par ailleurs, les cotisations de retraite sont versées en tenant compte du taux d'activité du contrat (mais uniquement de la partie salariale en termes de rémunération), ce qui signifie que, selon la caisse de retraite à laquelle les employé-e-s de l'IHEID sont inscrits pour le deuxième pilier, la Caisse de prévoyance de l'État de Genève (CPEG), les assistant-e-s d'enseignement entre 2016 et 2022 avaient un contrat à plein temps rémunéré 22'800 CHF/an.

Les assistant-e-s de recherche de l'IHEID ont un contrat de travail qui comprend à la fois des tâches d'assistantat et des tâches de recherche doctorale et qui est rémunéré par une seule source de revenu : un salaire. Dans son [rapport 2020](#) sur l'IHEID, le Conseil suisse d'accréditation a incité au respect de la [Charte européenne du chercheur](#), notamment par l'octroi de salaires équitables et en garantissant l'égalité, les politiques familiales et la fin des contrats précaires d'un an. En conséquence, et grâce au travail de longue date des assistant-e-s d'enseignement et plus largement des doctorant-e-s, ainsi qu'à la réforme de la nouvelle directrice, un programme de financement (le "package") du doctorat a été créé. Il rémunère le seul travail de doctorat pendant deux ans (avec toutefois une bourse identique à celle accordée aux étudiant-e-s de master, malgré le coût de la vie généralement plus élevé des doctorant-e-s en raison de leur âge plus avancé, de leur séjour plus long, de leurs responsabilités familiales, etc.) et le travail de doctorat et d'assistantat pendant les deux autres. En même temps, le contrat actuel de 45% des assistant-e-s d'enseignement revient essentiellement à une situation antérieure à 2016 dans laquelle les contrats d'assistant-e d'enseignement concernaient exclusivement des tâches d'assistantat. Ces contrats sont en contradiction avec la tendance en Suisse et dans de nombreuses universités ailleurs d'inclure la recherche doctorale comme un travail salarié et invalident les revendications de longue date des assistant-e-s d'enseignement et des doctorant-e-s plus généralement à l'IHEID.

Le contrat actuel de 45% n'améliore-t-il pas les conditions des assistant-e-s d'enseignement ?

Non. Depuis novembre 2021, le taux d'activité des contrats d'assistant-e d'enseignement a été unilatéralement réduit de 100% à 70% pour atteindre 45% actuellement. Ce faisant, le temps dont nous disposons pour travailler sur nos recherches doctorales, notre activité principale, a été réduit de moitié, à 30%, rémunéré par une bourse pour laquelle aucune cotisation sociale n'est versée. Cela n'a pas entraîné une augmentation proportionnelle du nombre d'années à disposition pour que les doctorant-e-s terminent leur thèse. La suppression de la recherche doctorale du contrat d'assistant-e d'enseignement efface la recherche doctorale en tant qu'activité principale et va à l'encontre des standards sectoriels en Suisse, où un pourcentage minimum du taux d'activité est dédié à la recherche de thèse dans tous les contrats d'assistant-e d'enseignement.

De plus, avec un contrat à 45% de taux d'activité, les doctorant-e-s qui sont également parents sont confrontés à des obstacles plus importants pour accéder aux crèches. En ne considérant pas notre recherche doctorale comme un travail, l'IHEID évite de payer l'intégralité des cotisations sociales, ce qui nous prive du plein accès à nos prestations sociales et constitue une différence importante avec les contrats d'assistant-e de recherche. Les assistant-e-s d'enseignement ont le droit de verser des cotisations sociales autant que n'importe quel-le autre travailleur-se, et les réduire ne constitue pas un avantage.

Au contraire, cela limite considérablement notre accès à la protection sociale et aux prestations de retraite, y compris la possibilité de déduire de nos impôts les frais médicaux et de crèche.

La direction maintient qu'elle peut envoyer des lettres aux régies et aux crèches au cas par cas, expliquant la structure des salaires et des bourses d'études, ainsi que compenser les cotisations de chômage manquées alors que le contrat d'assistant-e-s d'enseignement est à 100%. Cependant, ces mesures provisoires sont ad hoc et varient en fonction des cas individuels, ne répondant pas aux préoccupations des assistant-e-s d'enseignement de manière durable, institutionnalisée et systématique.

Enfin, depuis 2016, le salaire perçu par les assistant-e-s d'enseignement n'a pas été augmenté (22'800 CHF/an) et notre rémunération nette après déduction des taxes universitaires (2'977 CHF/mois), reste inférieure au salaire minimum mensuel à Genève. **Il incombe à l'IHEID de remédier à la précarité des conditions contractuelles des assistant-e-s d'enseignement, qui ne peut être résolue par des arrangements ad hoc et individualisés : elle doit être abordée de manière structurelle.**

Pourquoi vous ne prenez pas un second travail ?

Le contrat à 45% stipule que les assistant-e-s d'enseignement travaillent 30% de leur temps sur leur thèse, ce qui entraîne une perte de 473h/an sur la thèse de doctorat, notre principal objectif d'être ici. C'est d'autant plus le cas si les assistant-e-s d'enseignement décident de travailler un emploi supplémentaire (25%) comme suggéré lors de la réunion d'introduction pour les assistant-e-s d'enseignement en septembre 2022. Pourtant, l'obligation de terminer en 4-5 ans reste inchangée et aucun financement n'est prévu pour une 6^{ème} année supplémentaire. Il n'est pas clair sur quelles bases les assistant-e-s d'enseignement non suisses pourraient prendre une activité rémunérée supplémentaire ni quel est le mécanisme exact que l'OCPM mobiliserait pour l'autoriser.

Comme le but principal de notre présence en Suisse est notre recherche doctorale, l'OCPM stipule que tout emploi ultérieur doit être lié à notre doctorat. De tels emplois secondaires, à temps partiel, qui pourraient être combinés avec nos responsabilités d'assistant-e-s d'enseignement ne sont pas faciles à trouver. En outre, l'hypothèse erronée d'un accès facile aux postes de consultant-e ne tient pas compte de la diversité de nos statuts migratoires et de nos parcours universitaires. Enfin, et surtout, notre activité principale est la production d'une thèse de doctorat qui répond aux attentes d'excellence académique auxquelles l'IHEID aspire. Attendre de nous que nous trouvions un emploi supplémentaire tout en ne consacrant que 30% de notre temps à notre thèse de doctorat sans nous accorder de temps supplémentaire pour terminer nos programmes de doctorat est déraisonnable et absolument exceptionnel, dans la mesure où les postes d'assistant-e d'enseignement font partie du financement des doctorant-e-s par l'IHEID.

Un contrat à temps plein n'affecte-t-il pas le statut des assistant-e-s d'enseignement qui ne sont pas citoyen-ne-s de l'UE/AELE ?

Non. Les doctorant-e-s de l'UE/AELE et des Etats tiers bénéficient d'un permis B pour la formation d'une durée maximale de 8 ans et peuvent être autorisé-e-s à exercer une activité lucrative accessoire pour un maximum de 15h/semaine pendant le semestre et 40h/semaine pendant les vacances. Si cela est pertinent pour leur thèse, iels peuvent occuper des postes à plein temps, qui incluent des postes d'assistant-e d'enseignement à l'IHEID et dans d'autres universités de Suisse romande (l'élément principal du contrat étant la thèse de doctorat).

En effet, entre 2016 et 2022, les assistant-e-s d'enseignement de l'UE/AELE et des Etats tiers à l'IHEID avaient un contrat à temps plein (100%), ce qui leur assurait des permis B formation avec activité accessoire année après année. Même si les procédures administratives à l'OCPM semblent souvent peu claires et ad hoc, et sont plus exigeantes pour les citoyen-ne-s non-UE/AELE, le formulaire E des assistant-e-s d'enseignement pour l'autorisation à travailler avec un permis B formation fourni par les RH (tant pour les candidat-e-s UE/AELE que des Etats tiers) indiquait toujours clairement que notre taux d'emploi était de 100% à 40h/semaine.

De même, les assistant-e-s de recherche de l'UE/AELE et des Etats tiers bénéficient du même régime d'autorisation. Il n'y a aucune raison de croire qu'il en sera autrement avec un contrat à temps plein rémunéré avec un salaire complet. Il est clair que toute proposition discutée lors de la négociation devra être soutenue par un avis juridique afin d'éviter de répéter une situation dans laquelle un contrat est proposé et soudainement modifié sur des bases juridiques similaires. **La solution à la précarité ne peut pas être des contrats précaires et ce pour aucun-e doctorant-e.**

Qu'en est-il de la réforme des programmes doctorales qui est mise en œuvre ?

À l'exception de l'amélioration bienvenue que représente la garantie d'un financement de quatre ans, les principaux problèmes auxquels sont confrontés les assistant-e-s d'enseignement et les doctorant-e-s actuel-le-s restent valables dans le cadre de la réforme. Il est important de noter qu'avec la réforme, la rémunération des assistant-e-s d'enseignement reste inchangée, en dessous du salaire minimum mensuel à Genève. En outre, le programme de financement dit package prévoit deux années de bourse pour les doctorant-e-s à environ 1'600 CHF par mois, ce qui aggrave la précarité puisque cette rémunération est encore plus basse que le salaire que reçoivent les assistant-e-s d'enseignement. Tout en offrant une stabilité en termes de financement pour la durée du programme de doctorat, **la réforme du doctorat garantit quatre années de précarité.** En outre, bien que, en principe, l'introduction du programme de financement empêche tout-e doctorant-e de ne pas être financé, cela entraînera une diminution progressive des doctorant-e-s admis-e, puisque seulement 5 à 7 package sont disponibles chaque année.

Mais l'IHEID a des contraintes budgétaires, accepter les demandes des assistant-e-s d'enseignement va-t-il nous mettre en faillite ?

Non. Il est plus que raisonnable pour les assistant-e-s d'enseignement d'exiger un revenu juste et décent qui respecte également la loi sur le salaire minimum à Genève et est conforme aux standards du secteur. En outre, **nous ne nous attendons pas à ce qu'un changement radical soit mis en œuvre immédiatement**, mais nous nous réjouissons de négocier une évolution progressive vers une solution créée conjointement par les deux parties, dans le cadre d'un calendrier commun. Une fois qu'un compromis aura été trouvé, l'IHEID pourra planifier l'allocation budgétaire nécessaire. En outre, offrir un revenu digne aux assistant-e-s d'enseignement peut s'avérer ne pas être un trop gros fardeau financier. En effet, **la transition vers un contrat équitablement rémunéré pour les assistant-e-s d'enseignement coûterait environ 1% du budget de l'Institut pour l'année 2021.**

Actuellement, le coût des 68 assistant-e-s d'enseignement (nombre actuel) représente 2,8% du budget de l'IHEID tel qu'indiqué dans le Rapport d'Activité 2021 (110.929.634CHF). Si l'on considère le contrat 2021-2022 à 100%, cela représente 2,62% du budget 2021 de l'Institut. De 2021-2022 à 2022-2023, l'IHEID n'a donc alloué aux assistant-e-s d'enseignement que 0,18% supplémentaire du budget 2021. Avec un salaire de 49.920CHF, le coût de 68 assistant-e-s d'enseignement représenterait 3,64% du budget 2021 de l'IHEID, soit 0,84% supplémentaire du budget à allouer aux assistant-e-s d'enseignement. Ce pourcentage passe à un maximum de 1,2 % si le nombre d'assistant-e-s d'enseignement passe à 80, ce qui inclut la reconversion des contrats des assistant-e-s employé-e-s pour les Applied Research Projects (ARP) du programme de master MINT, également appelés "ARP tutors", en contrats d'assistant-e-s d'enseignement, comme c'était le cas avant janvier 2023.

A noter que dans la Convention d'Objectifs 2020-2024 entre l'Institut et le Canton de Genève, le budget prévu est de 110'118'638 CHF pour 2022 (qui a déjà été dépassé en 2021), 110'968'638 CHF pour 2023, et 111'718'638 CHF pour 2024 et entre 2016 et 2021 le budget de l'IHEID a déjà augmenté de 23,1%. En outre, la réforme du financement du doctorat en 2020-2021 entraînera progressivement une diminution substantielle du nombre de doctorant-e-s admis, ainsi que du nombre de bourses accordées aux doctorant-e-s.

En bref, nous ne sommes pas confrontés à un problème budgétaire, mais à un problème d'allocation. Le paiement d'un salaire équitable aux assistant-e-s d'enseignement est tout à fait dans les moyens de l'IHEID et nous demandons donc à la direction de redéfinir ses priorités en matière de dépenses.

Si vous vouliez négocier, pourquoi n'avez-vous pas fourni d'informations sur l'élection et l'identité des représentant-e-s du secrétariat de l'ADA avant la réunion du 8 novembre 2022 ?

Il est alarmant et problématique que des réunions d'une importance si significative puissent être annulées sur des bases procédurales. En ce qui concerne la réunion prévue avec la direction le 8 novembre à 14h00, les problèmes de procédure auraient pu et dû être très facilement abordés par email, par téléphone (la directrice de Cabinet a le numéro de portable de la secrétaire syndicale du SIT), ou en personne lors de la réunion. Ceci est d'autant plus vrai que la délégation participante allait au-delà du secrétariat de l'ADA et des TA et incluait le SIT.

En tout cas, il est important de souligner que les informations sur les procédures d'élection n'ont jamais été demandées. Les élections du secrétariat de l'ADA sont réglementées par les statuts de l'ADA, qui sont publiquement disponibles (également sur le site de l'Institut) à la direction et à tout-e membre de notre communauté qui souhaite les consulter. Les procédures de vote sont spécifiées sous l'Art. 11.4 et .5.

En mai 2022, la démission de deux membres du secrétariat de l'ADA a entraîné une élection anticipée, qui a eu lieu en juin. Depuis lors, cette configuration du secrétariat a travaillé avec différentes fonctions administratives de l'IHEID, y compris de nombreuses réunions et correspondances avec la direction. Le troisième membre du secrétariat de l'ADA a été formellement élu et les résultats de l'élection ont été communiqués aux assistant-e-s le 7 novembre à 16h30. Jamais dans le passé la direction n'a demandé d'informations sur les procédures de vote à ADA ou à GISA. Plus important encore, cela n'est pas requis par l'art. 11 du Règlement d'organisation de l'Institut, qui institue ADA et GISA.

Il est inquiétant que la direction puisse décider arbitrairement d'entendre ou non les préoccupations des assistant-e-s (ou de tout autre groupe faisant partie de la communauté de l'Institut, y compris les étudiant-e-s, les membres du PAT, ou les professeur-e-s d'ailleurs) **en se basant sur les procédures de vote internes des associations indépendantes.** Ces préoccupations concernant la représentativité qui viennent de l'extérieur du groupe concerné (les assistant-e-s dans ce cas) visent à remettre en question la légitimité des efforts déployés depuis longtemps par les assistant-e-s pour améliorer leurs conditions contractuelles. Pour la négociation actuelle, 50 des 68 assistant-e-s d'enseignement actuel-le-s ont signé une pétition exhortant la direction à répondre aux demandes des assistant-e-s d'enseignement et à engager des négociations rapides et ouvertes avec la délégation. Des demandes similaires de partage du travail et des documents internes de l'ADA (par exemple, les procès-verbaux des AG) limitent considérablement notre liberté d'association et notre indépendance. **Se concentrer sur des questions de procédure interne et remettre en question la légitimité des représentant-e-s des assistant-e-s d'enseignement permet de contourner et de retarder le traitement de la question principale : résoudre la précarité des assistant-e-s d'enseignement.**

En outre, le Secrétariat de l'ADA a contacté la direction pour convenir des détails logistiques des réunions de négociation le 6 novembre et a déclaré le 7 novembre, comme demandé, que les représentant-e-s élu-e-s des assistant-e-s d'enseignement, c'est-à-dire le secrétariat de l'ADA, la secrétaire syndicale du SIT et les délégué-e-s des assistant-e-s d'enseignement (qui avaient déjà participé aux réunions précédentes en juin), y participeraient. Notamment, une réunion a eu lieu entre la direction, ADA, et GISA (y compris les représentant-e-s de classe) le lundi 7 novembre afin de définir l'agenda de travail pour l'année académique 2022-2023. Non seulement un membre du secrétariat de l'ADA y a participé, mais aucune question ou problème sur les procédures de vote ou la constitution du secrétariat de l'ADA n'a été soulevé.

En tout état de cause, l'échec des trois réunions de négociation de février et mars 2023 a mis en évidence le manque de volonté de la Direction de trouver une solution commune aux problèmes des AT.

Pourquoi avez-vous envoyé une lettre au Département de l'Instruction Publique, de la Formation et de la Jeunesse (DIP) ?

Les représentant-e-s des assistant-e-s d'enseignement ont envoyé une lettre au DIP le 26 septembre 2022 afin de connaître le point de vue du financeur public sur la structure et les changements des contrats des assistant-e-s d'enseignement. Par exemple, le rapport du 2020 du Conseil suisse d'accréditation mentionné plus haut a formulé des recommandations sur les contrats des assistant-e-s d'enseignement et leur manque de stabilité financière. La décision d'informer l'un des deux principaux financeurs publics de l'IHEID ne devrait pas être une surprise. **La communication avec les subventionneurs de fonds publics est une pratique courante pour les syndicats à Genève et fait partie de l'établissement d'un processus transparent dans le partenariat social.** Par ailleurs, la lettre envoyée au DIP visait à le tenir informé des négociations mais ne l'invitait pas à y prendre part et aucune action ne lui était demandée. Le **3 octobre**, le DIP a partagé la lettre avec la Direction de l'Institut, qui a répondu le 3 novembre alors que la réunion a été annulée le **7 novembre**. Comme les questions de procédure susmentionnées, toute préoccupation à cet égard aurait pu être abordée lors de la réunion de négociation elle-même.