

ACIDUL  
Monsieur Phillipp Walch  
Président  
Madame Kelly Harrison  
Secrétaire générale  
Université de Lausanne  
Anthropole, bureau 1197  
CH-1015 Lausanne

Syndicat des Services publics (SSP)  
Région Vaud  
Monsieur Antoine Chollet  
Avenue Ruchonnet 45  
Case postale 1324  
CH-1001 Lausanne

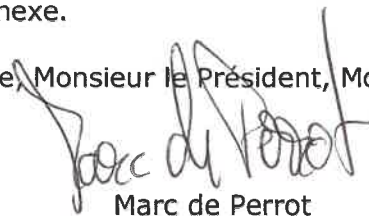
Lausanne, le 30 octobre 2023

**Concerne : Réponse à la pétition d'ACIDUL et du SSP intitulée « Mettons fin à la précarité et aux inégalités entre doctorant·e·s à l'UNIL ! »**

Madame la Secrétaire générale, Monsieur le Président, Monsieur,

La Direction a reçu de la part des représentant·e·s d'ACIDUL et du SSP la pétition citée en titre le 22 juin 2023. Elle en a pris connaissance avec intérêt et peut y apporter les réponses et les commentaires figurant dans le document en annexe.

Veillez recevoir, Madame la Secrétaire générale, Monsieur le Président, Monsieur, nos meilleures salutations.



Marc de Perrot  
Secrétaire général

Copies :

- Monsieur Frédéric Borloz, Chef du département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF)
- Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES)

<b>Concerne</b>	Réponse à la pétition d'ACIDUL et du SSP « Mettons fin à la précarité et aux inégalités entre doctorant·e·s à l'UNIL ! »
<b>Destinataires</b>	ACIDUL et SSP
<b>Auteur</b>	Direction
<b>Date</b>	30.10.2023

La Direction a reçu de la part des représentant·e·s d'ACIDUL et du SSP la pétition citée en titre le 22 juin 2023. Lancée en janvier 2023, cette pétition est soutenue par plus de 1'000 signatures, dont deux tiers sont issues de salarié·e·s de l'UNIL. La Direction en a pris connaissance avec intérêt et peut y apporter les réponses et commentaires suivants.

## A) Préambule

Soucieuse d'offrir les meilleures conditions possibles de travail et d'études, notamment un cadre favorable à la réalisation d'une thèse, la Direction de l'UNIL partage la volonté des pétitionnaires de lutter contre la précarité des doctorant·e·s et déploie différentes mesures en ce sens<sup>1</sup>. Elle veut garantir qu'une thèse de doctorat à l'UNIL reste un moment privilégié pour se développer, apprendre et acquérir des compétences scientifiques et académiques, ceci indépendamment du statut contractuel de la personne qui la réalise.

Pour cela, l'UNIL applique activement un certain nombre de mesures qui répondent aux revendications exprimées dans la pétition et qui sont détaillées ci-dessous en réponse à chacune d'entre elles. En premier lieu, la Direction mène une politique très engagée en matière de rémunération, qui permet aux doctorant·e·s financé·e·s par le FNS ou sur des fonds externes de bénéficier de conditions de recherche plus avantageuses que dans la plupart des autres institutions tertiaires en Suisse. Ainsi, alors que la marge de manœuvre de l'UNIL en ce qui concerne les différences de statut, de salaire et de conditions de travail entre les doctorant·e·s FNS et les assistant·e·s diplômé·e·s est limitée par des cadres légaux cantonal et fédéral différents, hors de sa compétence, la Direction a mis sur pied des mécanismes de compensation. Afin de mieux cerner la situation des doctorant·e·s à l'Université de Lausanne au regard des autres hautes écoles universitaires de Suisse, l'UNIL prévoit de réaliser un benchmark détaillé des conditions d'emploi des doctorant·e·s sur fonds externes et des assistant·e·s dans les différentes institutions. Si les résultats démontrent des conditions plus favorables dans les autres hautes écoles, l'UNIL adaptera sa propre pratique en conséquence, dans la mesure de sa marge de manœuvre. À cette politique en matière de rémunération s'ajoute la lutte active menée par la Direction contre le temps partiel subi, en préconisant auprès des facultés et instituts en charge du recrutement l'engagement des assistant·e·s diplômé·e·s à un taux d'activité minimal de 80% et idéal de 100%.

<sup>1</sup> Voir *Plan d'intentions de la Direction de l'Université de Lausanne 2021-2026*, objectif 4.1, mesures 4.1.1.

En sus des aspects couverts par les revendications des pétitionnaires, la Direction de l'UNIL a pris des mesures permettant de proposer aux jeunes chercheur·e·s davantage de perspectives professionnelles à long terme au sein de l'institution, mais aussi d'élargir le champ de leurs débouchés professionnels. En effet, l'UNIL donne accès à un grand nombre de programmes doctoraux et écoles doctorales, avec une offre de cours très diversifiée, permettant aux doctorant·e·s de développer un profil de compétences attractif dans les milieux académiques comme sur le marché du travail en général. Depuis l'entrée en fonction de la Direction actuelle le 1<sup>er</sup> août 2021, 30 professeur·e·s assistant·e·s en pré titularisation conditionnelle (PAST-PTC) ont été engagé·e·s<sup>2</sup>. En outre, l'UNIL a développé son offre de places de travail de soutien à la recherche (data steward, etc.). Depuis l'entrée en fonction de la Direction, 261 engagements de personnel administratif et technique de recherche ont ainsi eu lieu<sup>3</sup>. D'autre part, l'UNIL a renforcé la possibilité d'aménagement du temps de travail de manière à ce que les doctorant·e·s puissent se dédier à l'acquisition de compétences complémentaires à leur formation académique.

La Direction a également donné mission à son Service d'orientation et carrières, à son Graduate Campus ainsi qu'à d'autres instances internes compétentes de préparer les doctorant·e·s à la suite de leur parcours professionnel, au sein de l'université comme à l'extérieur. Leur action vise à développer l'accompagnement en matière de préparation à la carrière, à valoriser la formation universitaire dans l'écosystème local, à faciliter la transition entre monde académique et marché du travail (afin que notre université puisse aussi contribuer au développement du tissu économique local et stimuler l'innovation et le transfert des savoirs) et à sensibiliser les directeur·trice·s de thèse à ces questions.

Finalement, la Direction saisit toute occasion pour défendre activement auprès des instances académiques et politiques cantonales et fédérales la nécessité d'améliorer les perspectives de carrière des jeunes chercheur·e·s.

## **B) Texte de la pétition**

Les pétitionnaires demandent :

- **Le versement automatique d'un complément de 1500 francs mensuels pour les doctorant·e·s financé·e·s sur fonds externes, pour compenser l'écart salarial avec les assistant·e·s diplômé·e·s.**

Au 21 août 2023, 922 doctorant·e·s étaient engagé·e·s par l'UNIL, dont 621 assistant·e·s diplômé·e·s financé·e·s par le fonds État de Vaud et 301 doctorant·e·s financé·e·s par le FNS ou par d'autres fonds externes (FE)<sup>4</sup>. Les conditions contractuelles et salariales des assistant·e·s diplômé·e·s sont définies dans la loi sur l'Université, son règlement d'application, ainsi que le règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne, le barème salarial étant fixé par le Conseil d'État, tandis que

---

<sup>2</sup> Source : Système d'information et statistiques (UNISIS).

<sup>3</sup> Source : Système d'information et statistiques (UNISIS).

<sup>4</sup> Source : Système d'information et statistiques (UNISIS).

les conditions applicables aux doctorant·e·s FNS sont spécifiées dans les règlements du FNS. Le FNS est une fondation au sens des articles 80ss du Code civil (CC) dotée d'une personnalité juridique propre et peut donc s'organiser comme il l'entend.

Si les assistant·e·s diplômé·e·s peuvent être tenu·e·s de consacrer jusqu'à 50% de leur temps de travail à des tâches institutionnelles, les doctorant·e·s FNS disposent d'au minimum 80% de leur temps de travail pour la réalisation de leur thèse (voir détails ci-après). Sur le plan salarial, un·e assistant·e diplômé·e gagne 65'910.-/an la première année, respectivement 76'861.- en 5<sup>e</sup> année, alors qu'un·e doctorant·e FNS dispose d'un salaire de base de 47'699.-, respectivement de 50'741.- dès la 3<sup>e</sup> année. Ce salaire de base est amélioré par deux types d'indemnités, financées par l'UNIL, qui permettent en outre aux doctorant·e·s FNS et FE d'acquérir une expérience en lien avec l'enseignement:

- Une indemnité de CHF 761.-/mois (indemnité I) pour des activités de soutien à l'enseignement et à la recherche de l'unité, représentant une charge mensuelle moyenne additionnelle de 15%, la réalisation du doctorat correspondant alors à un taux d'activité de 85%. Le versement de cette indemnité permet ainsi de garantir un emploi à 100%.
- À cette activité peut s'ajouter, à la demande de la personne responsable de l'unité de rattachement et en accord avec la doctorante ou le doctorant, des activités supplémentaires de soutien à l'enseignement et aux recherches de l'unité, équivalentes à une charge supplémentaire de 10% et rémunérées à CHF 507.-/mois (indemnité II).

Dans les faits, l'indemnité correspondant à 15% d'activités de soutien est versée à l'ensemble des doctorant·e·s FNS et FE de l'UNIL, à l'exception des personnes qui demandent à ne pas en bénéficier, notamment si elles souhaitent un engagement à temps partiel. Avec cette indemnité, l'écart de revenu entre les différentes catégories de doctorant·e·s est réduit à CHF 9'079.-, soit de moitié, en première année ; il devient minime en cas de versement de l'indemnité II.

Ces différences de rémunération sont liées à des statuts et des cadres légaux différents, dont découle aussi une allocation différente du temps de travail. En effet, comme dit plus haut, selon l'art. 9 al. 2 du règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (RA-UL ; BLV 414.11.1.1), les assistant·e·s diplômé·e·s peuvent être tenu·e·s de consacrer jusqu'à 50% de leur temps de travail à des tâches institutionnelles, les doctorant·e·s FNS disposant de plus de temps pour leur formation doctorale.

Par ailleurs et surtout, l'UNIL ne saurait se substituer davantage aux bailleurs de fonds externes. Dans ce sens, elle est intervenue avec d'autres hautes écoles auprès du FNS, afin que ce dernier propose aux doctorant·e·s qu'il finance des conditions comparables aux autres doctorant·e·s sous contrat, en adaptant ses barèmes à ceux des universités cantonales et en proposant des conditions plus flexibles concernant le temps dédié à la thèse. S'il n'a pas donné suite à cette demande, le FNS a répercuté sur le personnel financé par ses soins les hausses prévues dans chaque institution pour adapter les salaires au renchérissement. Il prévoit également une augmentation structurelle des salaires des doctorant·e·s employé·e·s dans ses projets à partir de 2025. Il s'agit d'une mesure

prioritaire dans son programme pluriannuel 2025-2028, pour laquelle il a demandé un budget de 52 millions de francs.

- **L'engagement systématique à 100% des assistant·e·s diplômé·e·s, avec 70% de temps réservé à la thèse, pour offrir des conditions de recherche égales.**

Si le taux d'activité des doctorant·e·s FNS ou financé·e·s par des fonds externes est, en principe, de 100%<sup>5</sup>, les doctorant·e·s engagé·e·s sur le fonds État de Vaud ont un taux moyen d'occupation pouvant varier d'une faculté à l'autre. Le taux d'engagement moyen des assistant·e·s diplômé·e·s à l'UNIL était de 85.1% en 2022 (contre 83.9% en 2021)<sup>6</sup>.

Le taux d'engagement des assistant·e·s est réglé par le règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (art. 16, al. 1), qui fixe que « l'assistant diplômé et le premier assistant sont engagés à un taux minimal de 60%. » La modification de ces dispositions est du ressort du Conseil d'État du canton de Vaud. Toutefois, comme mentionné en préambule, la Direction s'est engagée pour un engagement des assistant·e·s diplômé·e·s à un taux de 100% et préconise aux instituts et facultés en charge du recrutement la limitation des taux partiels à un minimum de 80%, sauf en cas de besoin ou demande particulière de la collaboratrice ou du collaborateur (par exemple, lorsque la personne exerce un emploi pertinent, en parallèle, dans une autre institution).

En ce qui concerne le temps de travail total dont auront disposé les doctorant·e·s pour la réalisation de leur thèse au terme de leur contrat, celui-ci varie également selon leur statut. Sur une durée contractuelle totale de cinq ans, les assistant·e·s diplômé·e·s disposent de 50% au moins de leur temps contractuel pour leur thèse de doctorat, soit un minimum de 2.5 ans au total. Ce chiffre doit toutefois être nuancé du fait que la flexibilité est importante selon les phases du parcours doctoral. Sur une durée contractuelle totale en principe de quatre ans, la quasi-totalité des doctorant·e·s FNS disposent de 85% de temps pour leur thèse de doctorat, soit 3.4 ans au total.

Cette différence est cependant à relativiser, tout d'abord eu égard à la qualité du temps de travail dédié à la thèse. En effet, l'élaboration de la thèse des doctorant·e·s FNS s'inscrit dans un projet prédéfini, généralement collectif, impliquant qu'une partie de leur travail s'effectue au bénéfice du laboratoire ou centre de recherche concerné. De leur côté, les assistant·e·s diplômé·e·s peuvent, dans une certaine mesure, co-définir avec leur directeur·trice de thèse le contenu de celle-ci et bénéficier plus librement et pleinement du temps consacré à leur thèse.

Par ailleurs, en pratique, la bonne utilisation du cahier des charges et l'information du personnel à ce sujet semblent plus décisives que la dichotomie entre les conditions contractuelles des deux catégories de doctorant·e·s. Afin de garantir à l'ensemble des doctorant·e·s sous contrat UNIL suffisamment de temps pour leur thèse, la Direction comme les facultés s'engagent à renforcer ces éléments, sachant que plusieurs facultés et instituts fixent dans les cahiers des charges des

<sup>5</sup> Directive de la Direction 1.31 sur les Doctorants financés par le Fonds National Suisse ou par d'autres fonds externes, art. 5, al.1.

<sup>6</sup> Source : Système d'information et statistiques (UNISIS).

assistant·e·s diplômé·e·s un pourcentage nettement inférieur à 50% pour les tâches institutionnelles, les dispensant parfois même de donner des cours lors de leur dernier semestre. Témoins de l'impact limité des différences de conditions contractuelles, les taux d'achèvement des études doctorales à l'UNIL sont très proches entre les doctorant·e·s FNS et les assistant·e·s diplômé·e·s. 71% des doctorant·e·s FNS ayant démarré leur thèse entre l'automne 2011 et 2017 ont soutenu celle-ci, contre 66.9% des assistant·e·s diplômé·e·s<sup>7</sup>.

Dans tous les cas, soucieuse d'offrir à chacun·e les mêmes opportunités quant à la réussite des études, la Direction a donné mission aux facultés, au Graduate Campus et au Service des ressources humaines de travailler, grâce à différents dispositifs de suivi des thèses au niveau central et facultaire, pour maintenir un taux de soutien à l'enseignement compatible avec la réalisation d'un projet de thèse — tout en tenant compte des spécificités facultaires — et continuera à œuvrer pour favoriser les engagements à 100%.

Diverses autres mesures appliquées à l'UNIL s'ajoutent à celles mentionnées ci-dessus pour contribuer au financement des thèses, telles que des aides ponctuelles pour conférence et terrain, ainsi que des ressources complémentaires pour les boursières et boursiers (par l'octroi de contrats de personnel administratif et technique à un pourcentage de 15% à 20% ou par des bourses complémentaires<sup>8</sup>). La Direction a également entrepris des actions de sensibilisation et responsabilisation des directeur·trice·s de thèse concernant la question du financement tout au long de celle-ci, afin de garantir les meilleures conditions possibles pour sa réalisation.

- **La garantie par l'UNIL des salaires des doctorant·e·s sur fonds externes, comme pour les assistant·e·s diplômé·e·s.**

Il convient de souligner que les situations évoquées dans la pétition, à savoir celles de la « disparition de la source de financement » sont rares et que lorsque celles-ci surviennent, l'UNIL s'engage à trouver, et trouve, des solutions au cas par cas pour la poursuite du contrat et de la direction de thèse, variables selon le statut des professeur·e·s concerné·e·s, la nature du financement et les circonstances du départ.

Ainsi, en cas de départ planifié et volontaire d'un·e directeur·trice de thèse pour une autre institution, une évaluation ad hoc de la situation permet de trouver des solutions. Les collaborateur·trice·s suivent généralement le ou la professeur·e, ou les fonds et les collaborateur·trice·s restent à l'UNIL et la direction ainsi que l'encadrement du projet et des doctorant·e·s FNS se fait « à distance », notamment lorsque la fin du projet est proche. Dans ce type de situation, il convient de considérer à la fois la situation contractuelle de la doctorante ou du doctorant, mais aussi son encadrement scientifique. En cas de départ à la retraite d'un·e directeur·trice de thèse, cet élément est anticipé et l'échéance des contrats adaptée en fonction pour permettre la réalisation de la thèse. La Direction octroie en effet des prolongations de contrat pour cas de force majeure, outre les prolongations

<sup>7</sup> Source : Système d'information et statistiques (UNISIS).

<sup>8</sup> Voir Directive de la Direction 3.23 sur les Bourses complémentaires pour doctorantes et doctorants boursiers.

accordées en cas de congé pour raisons familiales. Enfin, dans la situation exceptionnelle d'une résiliation des rapports de travail d'un·e professeur·e par l'université, l'UNIL se substitue au bailleur de fonds afin de maintenir les contrats des doctorant·e·s jusqu'à leur échéance.

- **Des contrats de cinq ans pour les assistant·e·s diplômé·e·s et de quatre ans pour les doctorant·e·s FNS, à la place des multiples contrats successifs actuels.**

Les conditions d'engagement des assistant·e·s diplômé·e·s sont fixées dans la loi sur l'Université de Lausanne (art. 65) et précisées dans le règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (art. 21). Les assistant·e·s diplômé·e·s sont engagé·e·s pour une première année, mandat qui peut être reconduit pour une période de deux ans, renouvelable une fois, la durée totale de l'engagement ne pouvant excéder cinq ans. De façon analogue, pour les doctorant·e·s FNS, la durée du premier contrat de travail est de douze mois — au moins —, ce contrat pouvant donner lieu à trois renouvellements au maximum<sup>9</sup>. La durée totale de l'engagement est définie par la durée du financement FNS (en général quatre ans). Dans la pratique, sauf motifs contraires et argumentés, la Direction renouvelle les contrats des doctorant·e·s.

La modification des conditions d'engagement des assistant·e·s diplômé·e·s nécessite une révision de la loi sur l'Université de Lausanne et est donc du ressort du Grand Conseil. D'autres modalités sont effectivement envisageables mais doivent être évaluées au regard de tous leurs effets. L'instauration d'un contrat d'un seul tenant impliquerait par exemple de spécifier dans la loi les motifs possibles de résiliation par l'employeur — tels que le non-franchissement des différentes étapes du parcours doctoral —, ce qui ne concourrait pas forcément au but recherché. A contrario, la structure actuelle présente certains avantages pour toutes les parties. En particulier la première année de contrat, qui ne comporte pas l'obligation d'être immatriculé·e, permet aux doctorant·e·s et à leurs superviseur·e·s de s'assurer de la pertinence de l'engagement dans une thèse.

Si les conditions d'engagement des assistant·e·s diplômé·e·s devaient être modifiées, l'UNIL pourrait revoir en fonction ses directives internes applicables aux doctorant·e·s FNS et FE. Dans les circonstances actuelles, la coexistence des différents statuts de doctorant·e·s implique que les conditions de travail doivent être pensées en parallèle, le but étant dans tous les cas de favoriser le succès de la thèse et d'assurer la relève scientifique.

Ayant pris bonne note des revendications formulées dans la pétition, la Direction, dans la limite et le respect des compétences qui sont les siennes, est ouverte à un dialogue sur ces questions et peut assurer les pétitionnaires qu'elle va poursuivre son engagement déterminé en vue d'améliorer les conditions offertes aux doctorant·e·s.

---

<sup>9</sup> Hors prolongation exceptionnelle, en cas de force majeure notamment. Directive de la Direction 1.31 sur les Doctorants financés par le Fonds National Suisse ou par d'autres fonds externes, art. 4.