

# Question du taux d'engagement des assistant·e·s

Partant du constat que la recherche est une activité à plein temps et qu'il est dans l'intérêt de toutes et tous de la valoriser afin d'en garantir la qualité et la rigueur scientifique, différentes associations de promotion de la recherche et de défense du corps intermédiaire réfléchissent actuellement aux taux d'engagement contractuel des assistant·e·s.

Le constat est le suivant : il est courant de trouver des offres pour des postes d'assistant·e·s à temps partiel. L'Université de Lausanne a réglementé cette pratique en imposant un seuil minimal d'engagement à 60 % (dont 50% du taux sont consacré à des activités de thèse) qui doit être salué et s'inscrit dans les pratiques les plus encourageantes du paysage des hautes écoles suisses. Malgré tout, cette réglementation nous semble encore trop timide et n'appréhendant que très partiellement les problématiques pouvant survenir en lien avec le travail de thèse et l'occupation à temps partiel.

Il va sans dire que l'engagement à temps partiel peut être une solution souhaitée par la personne engagée et qui peut comporter certains avantages tels que la possibilité de garder un pied dans la pratique (greffe, protections juridiques, etc.) ou de participer à des activités familiales ou civiques (associations, bénévolat). Cependant, malgré ces avantages, il ne faut pas occulter les écueils qu'il peut comporter. Ainsi le temps partiel, pour reprendre les mots du portail de la relève académique, « est toutefois fréquemment synonyme de conditions d'emploi précaire et d'obstacles à une carrière professionnelle?».

Il peut effectivement en résulter de manière insidieuse les effets suivants :

- La différence de temps à disposition pour les recherches personnelles entre un·e assistant·e à 60% et un assistant·e à 100% est très importante, en valeur absolue.
- L'Université de Neuchâtel relève que « le niveau des salaires des postes d'assistantat étant relativement bas, le temps partiel ne permet pas toujours de s'en sortir financièrement. », constat qui est aussi valable pour l'engagement au sein de l'Unil.
- Une difficulté du temps partiel est liée à la question du respect des heures de travail. Il peut arriver que des assistant·e·s à temps partiel travaillent alors de manière analogue à leurs homologues à temps plein sans pour autant recevoir de salaire de manière équivalente, créant une situation inégalitaire entre doctorant·e·s et un manque à gagner important pour les employé·e·s en question.
- Enfin, de manière générale on trouve parmi les engagements à temps partiel majoritaire des femmes. Raison pour laquelle la recommandation suivante a été émise par les organismes de représentation des doctorant·e·s. « Les unités et les professeur·e·s qui engagent des assistant·e·s ont un rôle à jouer en veillant à ce que les postes à temps plein ne soient pas plus fréquemment proposés aux hommes et ceux à temps partiel aux femmes. »
- Le temps partiel rend la création de liens ou de réseau au sein de l'université plus difficile pour les chercheurs/euses qui, en conséquence, publient souvent moins que leurs collègues ou ont moins de temps à disposition pour s'investir dans les organes représentatifs ou consultatifs universitaires.

Même si notre école fait partie des bons élèves pour ce qui est d'éviter certains de ces aspects négatifs, nous ne pouvons que constater qu'il existe encore trop de postes avec un taux d'engagement partiel à 60% ou 70%, créant un risque de voir les conditions des personnes engagées se précariser et d'impacter surtout sur leur recherche ou carrières futures. Dans tous les cas, une vue d'ensemble de ces pratiques dans notre école semble nécessaire afin de pointer les éléments dans lesquels nous avons des potentiels d'amélioration.

C'est pour toutes ces raisons que nous souhaitons attirer l'attention du Conseil sur ces différents aspects et proposer que l'école s'engage sur le principe à promouvoir des places d'assistant·e·s diplômé·e·s à un **taux minimal d'engagement de 80%**. Nous rejoindrions ainsi la pratique genevoise en la matière qui a, dans le cadre d'un travail de revalorisation des chercheurs/euses, décidé de réglementer dans ce sens et les revendications des associations représentatives du corps intermédiaire auxquelles nous souscrivons. Enfin, il convient de souligner qu'une telle augmentation des taux d'engagements devrait se combiner avec une augmentation des budgets pour les postes d'assistantat afin que cette amélioration ne soit pas assortie d'une suppression de postes.

Le comité ACILex