

LA PRECARITÉ

DES ASSISTANT-E-S D'ENSEIGNEMENT DE L'IHEID

Actuellement, les assistant-e-s d'enseignement de l'Institut de Hautes Etudes Internationales et du Développement (IHEID) reçoivent une rémunération nette de **3'185.74 CHF/mois**, soit **2'977.34 CHF/mois** après déduction des taxes universitaires (ce que nous recevons réellement sur nos comptes bancaires). Par conséquent, nous sommes parmi les assistant-e-s les moins bien payé-e-s de Suisse, gagnant moins que le seuil du salaire minimum à Genève. Nous sommes confronté-e-s à des difficultés financières liées au coût de la vie à Genève, l'une des villes les plus chères au monde, quant à l'accès aux soins médicaux, aux services de bien-être, à la garde d'enfants et à un logement adéquat. Cela impacte notre capacité financière à nous inscrire à un programme de doctorat à l'IHEID et, par conséquent, l'attrait de nos programmes pour les nouveaux-lles doctorant-e-s. Tous ces problèmes sont le résultat direct d'un contrat qui ne garantit pas une rémunération adéquate pour vivre à Genève pendant au moins quatre ans et qui pourrait être résolu par un salaire juste et décent.

SANTÉ



Plusieurs assistant-e-s d'enseignement ont déclaré ne pas pouvoir se payer des soins médicaux, y compris des soins préventifs et de santé mentale.

Les examens généraux et les contrôles gynécologiques essentiels, tels que les frottis, sont souvent inaccessibles aux assistant-e-s d'enseignement. En outre, le contrôle à long terme des maladies chroniques, les maladies auto-immunes, les soins dentaires et la dépression, n'étant pas couverts par la plupart des assurances maladie accessibles aux assistant-e-s d'enseignement, ne sont pas traités en raison de leur coût prohibitif.

Les assistant-e-s d'enseignement non-suisses peuvent bénéficier de l'exemption de l'assurance maladie obligatoire :

- ♦ pendant 3 ans, renouvelable pour 3 années supplémentaires ;
- ♦ s'ils n'ont pas reçu un salaire annuel brut supérieur à 52'000 CHF.

Ceux qui ont cette exemption peuvent demander à bénéficier de l'**assurance maladie étudiante** : primes de 90-120 CHF/mois, franchises comprises entre 300 et

1'000 CHF/an, et participation de 10% aux frais médicaux.

Cependant, des assistant-e-s d'enseignement ont rapporté s'être vu-e-s refuser une assurance maladie étudiante en raison de la détention d'un permis B formation avec activité accessoire. De plus, l'assurance maladie étudiante ne permet pas de répondre aux besoins en matière de soins de santé à long terme en raison des franchises élevées et de l'absence d'un cadre pour les médecins généralistes.

Les assistant-e-s d'enseignement suisses et ceux qui sont en Suisse depuis plus de 6 ans ou qui ont occupé un poste différent auparavant doivent payer l'**assurance maladie suisse LAMAL**, plus chère: primes les moins chères d'environ 360 CHF par mois (mais le plus souvent + de 400 CHF/mois), franchise la moins chère de 2'500 CHF/an et participation de 10% aux frais médicaux.

Pour l'assurance maladie LAMAL la moins chère, en plus de la prime mensuelle de 360 CHF/mois, l'assuré-e doit payer tous les premiers frais médicaux jusqu'à 2'500 CHF/an. Fait inquiétant, la prime de l'assurance maladie devrait augmenter de 4,7% en 2023 dans le canton de Genève.

Avec la rémunération actuelle, ces assistant-e-s ne peuvent tout simplement pas se permettre de tomber malades !

LOGEMENT



Les bas salaires des assistant-e-s d'enseignement signifient que nous sommes confrontés à des obstacles importants pour accéder à un logement décent à Genève. De ce fait, nombreux d'entre nous ne vivons pendant plusieurs années dans des situations qui ne répondent pas à nos besoins de chercheur-se-s doctorant-e-s.

Logement étudiant : si les assistant-e-s louaient un studio avec cuisine à la résidence universitaire du Grand Morillon (GM), iels devraient consacrer jusqu'à **33%** de leur revenu net au seul loyer.

S'iels optent pour un appartement d'une chambre au GM, iels devront consacrer jusqu'à **62%** de leur revenu net au loyer.

Les logements étudiants moins chers, en plus d'être très compétitifs, sont inaccessibles et/ou inadaptés aux assistant-e-s d'enseignement et aux doctorant-e-s. La Cité Universitaire de Genève (CUG) autorise un séjour maximum de six semestres consécutifs ; les bâtiments gérés par le Bureau des Logements (BLOG) de l'Université de Genève sont exclusivement destinés aux étudiant-e-s de Bachelor et de Master ; enfin, les bâtiments gérés par la coopérative La Ciguë n'offrent que des solutions à très court terme.

De plus, les résidences étudiantes ont tendance à n'avoir que des lits simples (les résident-e-s n'ont généralement pas le droit de les meubler) et généralement **font payer les résident-e-s pour leur invité-e-s**, ce qui signifie que les partenaires et les ami-e-s ne peuvent pas y séjourner. En bref, les résidences étudiantes ne sont pas adaptées aux séjours à long terme et **sont incompatibles avec la vie et les besoins des chercheur-se-s doctorant-e-s**.

Logements privés : un logement adéquat sur le marché privé est pratiquement inaccessible aux assistant-e-s d'enseignement dans la mesure où il nécessite un revenu 3 fois supérieur au prix du loyer. Étant donné qu'une bourse n'est pas un salaire (voir page suivante sur la structure du contrat), les régies ne la reconnaissent pas comme faisant partie de notre rémunération et n'acceptent aucune déclaration de l'IHEID sur la nature de nos revenus. Notre salaire brut étant de 1'900 CHF par mois, cela signifie que nous ne pourrions prétendre qu'à un loyer de 633 CHF par mois, qui n'est pas disponible sur le marché privé !

CRÈCHES



Le taux d'activité actuel de 45% affecte négativement les assistant-e-s qui sont également des parents. Il est bien connu, et cela a été confirmé par le Bureau d'Information Petite Enfance (BIPE), que les contrats à 100% sont privilégiés lors des demandes pour les crèches. Le passage à des contrats à 45 % a surpris les parents enceintes ou qui viennent d'accoucher, ainsi que ceux qui s'attendent à obtenir une place en crèche pendant deux ans (le temps d'attente habituel pour la garde d'enfants). Désormais, les assistant-e-s d'enseignement ne sont pas susceptibles d'obtenir une place en crèche pendant toute la durée de leur contrat.

Dans une enquête diffusée durant l'été 2022 auprès des assistant-e-s d'enseignement pour l'année 2021-2022, 33/35 répondant-e-s (sur 69 assistant-e-s de l'IHEID) ont déclaré qu'ils recourent à diverses stratégies pour économiser l'argent dépensé pour la nourriture. 30 ont déclaré renoncer à des activités sociales et culturelles en raison de contraintes financières. Dans la même enquête, le prix moyen déclaré pour un voyage aller-retour dans une ville d'origine était d'environ 850 CHF.

Cette situation précaire, durant les années du programme de doctorat, est insoutenable et rend très difficile pour les assistant-e-s d'enseignement de produire des recherches de haute qualité.

ETRE UN-E ASSISTANT-E D'ENSEIGNEMENT

À L'IHEID

**Taux
d'activité:**
45%

18h/semaine
durant 48
semaines
(+4 semaines de
vacances)

864h/an

Taxes universitaires

Salaire brut:

22'800 CHF/an
1'900 CHF/mois

Salaire net:

19'728,48 CHF/an
1'644,04 CHF/mois

2022-2023
2'500 CHF/an

Assistanat:

15h/semaine du-
rant 42 semaines
+ 23h de formation
653h/an

Doctorat:

3h/semaine durant
42 semaines
+ 18h/semaine du-
rant 4 semaines
+ 13h restantes
211h/an

Bourse:

18'500 CHF/an
1'541,70 CHF/
mois

2023-2024
2'000 CHF/an

2024-2025
1'000 CHF/an

Rémunération
totale nette
(bourse
comprise)

Avant déduction des taxes universi- taire (2022-2023):

38'228,48 CHF/an
3'185,74 CHF/mois

Après déduction des taxes universi- taire (2022-2023):

35'728,48 CHF/an
2'977,37 CHF/mois

La durée du
contrat est d'un
an (6 mois en
anthropologie
et sociologie)
et il n'y a pas
d'annuité.

Comme pour
d'autres con-
trats de
l'IHEID, il n'y a
pas de 13^{ème}
salaire.

Les contrats ne
tiennent pas
comptes des
1'056h/an de
tâches de re-
cherche doctorale
restantes.

Les assistant-e-s d'enseignement de l'IHEID à la Geneva Academy, au CERAH et pour LLM ont des conditions contractuelles différentes de celles détaillées ci-dessus, qui s'appliquent uniquement aux assistant-e-s employé-e-s dans les 5 départements et dans le programme MINT (environ 70 personnes/an). Cela crée une inégalité au sein de notre communauté. De plus, à partir de janvier 2023, les 14 postes d'assistant-e-s pour les projets de recherche appliquée (ARP) dans le programme MINT seront remplacés par un autre contrat différent rémunéré uniquement avec un salaire de 1'900 CHF/mois pour 15h/semaine de travail.

LES ASSISTANT-E-S D'ENSEIGNEMENT

AILLEURS



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Unil

UNIL | Université de Lausanne

EPFL

unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

**UNI
FR**

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

	Taux d'activité minimum	Temps d'assista- nat maxi- mum	Temps minimum pour le doctorat	Salaire à temps plein brut (première année)	Taxes universitaires
	70%	60%	40%	66'067 CHF/an	130 CHF/an
	60%	50%	50%	65'000 CHF/an	200 CHF à l'ins- cription et 80 CHF/ semestre
		20%	80%	51'100 CHF/an	150 CHF/an et 1'200 CHF pour soumettre la thèse
	50%	50%	50%	69'612 CHF/an	120 CHF/an
	100% (recommen- dé)	50%	50%	59'910 CHF/an	

Les postes ci-dessus impliquent généralement un 13^{ème} salaire et des annuités.

A l'IHEID, les assistant-e-s de recherche (RAS) travaillant sur des projets financés par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) ont généralement un contrat à temps plein (100%) comprenant 40% pour les tâches d'assistanat et 60% pour les tâches de la recherche doctorale et sont rémunéré-e-s avec un salaire au salaire minimum (voir ci-dessous) pour la première année et avec des annuités par la suite. Les assistant-e-s de recherche employ-és directement par l'IHEID ont des contrats à 100%, rémunérés au salaire minimum (sans augmentation annuelle) comprenant 50% pour les tâches d'assistanat et 50% pour les tâches de la recherche doctorale. Les RAS paient 3'000 CHF/an de taxes universitaires.

Salaire minimum à Genève



Brut

2022

23,27 CHF/h
48'401,60 CHF/an
4'033,47 CHF/mois

2023

24 CHF/h
49'920 CHF/an
4'160 CHF/mois

Net (approximation sur la base
d'un contrat à 100% à l'IHEID)

38'580 CHF/an
3'215 CHF/mois

39'520 CHF/an
3'290 CHF/mois



QUI SUPPORTE LA CHARGE?

PROF ASSISTANT-E-S D'ENSEIGNEMENT SSE ÉTUDIANT-E-S R-E-S

Entre septembre 2016 et août 2022, le contrat d'assistant-e d'enseignement à l'IHEID étaient à temps plein (**100%**) et comprenaient 660h/an de tâches d'assistanat (15h/semaine durant 44 semaines) et 1'260h/an de tâches de recherche doctorale (25h/semaine durant 44 semaines et 40h/semaine durant 4 semaines). Il était rémunéré avec le même salaire que l'actuel et complété par une bourse de 16'800 CHF/an (1'400 CHF/mois), soit une rémunération nette totale de **37'238,40 CHF/an** (3'103,20 CHF/mois) ou **34'238,04CHF/an** (2'853,17 CHF/mois) après déduction des taxes universitaires.

Depuis 2016, l'ADA a signalé une augmentation de la charge de travail des TAs, qui a été exacerbée par la pandémie : le financement de la 5^{ème} année du programme de doctorat a été accordé en 2019-2020 également car **la majorité des doctorant-e-s de l'IHEID ne peuvent pas terminer leur programme en 4 ans.**

Maintenant, la réforme du doctorat a introduit des plans de financement de 4 ans (2 ans de bourse et 2 ans de contrat d'assistant-e d'enseignement), assurant ainsi un financement stable pour la durée prévue du programme. Chaque année, entre 5 et 7 plans sont attribuées à chaque département, ce qui signifie qu'à moyen et long terme, **entre 50 et 70 postes d'assistant-e d'enseignement seront disponibles chaque année académique.**

En même temps, **l'augmentation observée de la charge de travail des assistant-e-s d'enseignement est facilement imputable à l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s admis et de classes.** Au printemps 2022, la direction, les RH et l'ADA ont tenté de remédier à ce problème par le biais d'un nouveau cahier des charges, selon laquelle chaque assistant-e d'enseignement se voit attribuer un maximum de 24 ECTS de cours, répartis équitablement sur les deux semestres. Le nouveau cahier des charges ne semble pas être appliqué uniformément dans tous les départements.

2016



353 Étudiant-e-s admis-se-s
60 Assistant-e-s d'enseignement par semestre

2021

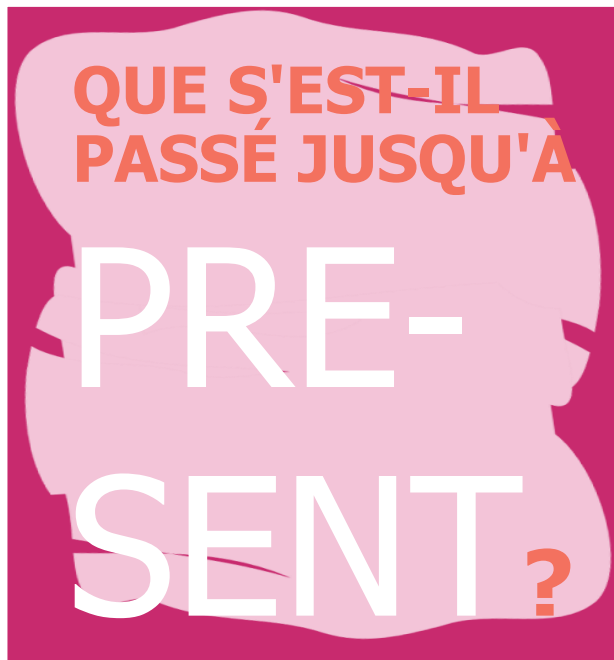


799 Étudiant-e-s admis-se-s
63 Assistant-e-s d'enseignement par semestre

Un faible ratio d'assistant-e par rapport au nombre d'étudiant-e a un impact négatif sur :

le temps que les **PROFESSEUR-E-S** peuvent consacrer à des tâches substantielles plutôt qu'à des tâches administratives ;
la capacité des **ASSISTANT-E-S D'ENSEIGNEMENT** à agir efficacement en tant que mentors, premiers points de contact et intermédiaires, en fonction des besoins des étudiant-e-s ;
l'expérience d'apprentissage globale des **ÉTUDIANT-E-S**.

Ces chiffres sont tirés des rapports annuels d'activité de l'IHEID et des listes de diffusion d'ADA. Ces derniers incluent également les assistant-e-s d'enseignement de la Geneva Academy, du CERAH et de LLM, qui n'ont pas pu être comptabilisés. Seule la moitié des assistant-e-s employé-e-s pendant six mois sont comptabilisés.



2016 | L'ancien directeur, le professeur Burrin, introduit un nouveau contrat d'assistant-e d'enseignement (voir page précédente), promettant une augmentation de la rémunération nette. Cette augmentation est obtenue par la division de la rémunération en salaire et en bourse, ce qui entraîne une diminution du coût des cotisations sociales.

Automne 2020 | La nouvelle loi sur le salaire minimum est adoptée dans le canton de Genève.

18 mai 2021 | Le Secrétariat de l'ADA porte à l'attention du Collège des enseignants la faible rémunération des assistant-e-s d'enseignement. Il ne semble pas y avoir de suivi de la part de la direction.

Automne 2021 | Une campagne d'affichage dénonçant la faible rémunération des assistant-e-s d'enseignement à l'IHEID et les effets de cette rémunération est lancée.

8 décembre 2021 | Une nouvelle proposition de contrat est partagée avec le secrétariat de l'ADA (fin novembre) et, après 12 jours, avec tou-te-s les assistant-e-s d'enseignement lors d'une réunion (*Town Hall*) convoquée par la direction :

- ♦ **Taux d'activité de 70%**, 16h/semaine pour les tâches d'assistanat, 12h/semaine pour les tâches de la recherche doctorale.
- ♦ Même salaire brut que le contrat précédent (22'800 CHF/an) et une bourse de 16'800 CHF/an.
- ♦ Rémunération totale nette de **3'212,65 CHF/mois, 2'962,40 CHF/mois** après déduction des taxes universitaires.

Décembre-février 2021 | Les assistant-e-s d'enseignement mandatent le secrétariat de l'ADA pour recueillir plus d'informations et ouvrir des négociations avec la direction lors d'une réunion le 16 décembre, puis lors de deux votes les 17 janvier et 25 février.

17 et 25 janvier 2022 | Le secrétariat de l'ADA rencontre la direction et le personnel des RH pour répondre aux questions soulevées par les assistant-e-s d'enseignement concernant la structure du contrat et la réduction du taux d'activité. Le personnel RH fournit une fiche d'information sur le fonctionnement du nouveau contrat. Les assistant-e-s d'enseignement sont informé-e-s que les RH demanderont à chacun-e, par email, d'accepter ou de rejeter individuellement le nouveau contrat jusqu'en août 2022 et que le contrat sera appliqué à tou-te-s à partir du 1^{er} septembre 2022.

Février 2022 | Le secrétariat de l'ADA rencontre la Présidente et le Vice-Président du Conseil de fondation de l'IHEID. Les contrats des assistant-e-s d'enseignement restent de la compétence de la direction.

8 mars 2022 | La direction annonce au secrétariat de l'ADA le projet de réduire les taxes universitaires des assistant-e-s d'enseignement de 3'000 CHF/an à 2'500 CHF/an en 2022-2023, 2'000 CHF/an en 2023-2024, et 1'000 CHF/an en 2024-2025. Le secrétariat de l'ADA demande un nouveau vote sur cela. La motion visant à poursuivre les discussions l'emporte d'une voix. En raison de la marge serrée, le secrétariat de l'ADA décide de ne pas donner de recommandation aux RH sur l'envoi des conditions du nouveau contrat pour acceptation ou rejet individuel.

Mars 2022 | Les assistant-e-s d'enseignement sont invité-e-s à accepter ou à rejeter individuellement le nouveau contrat à partir du 1^{er} avril 2022 en tant qu'amendement au contrat pour la période du 1^{er} avril au 31 août 2022. Si l'amendement est rejeté, les nouvelles conditions contractuelles seront néanmoins appliquées le 1^{er} septembre 2022. Les demandes d'accès à une copie du nouveau contrat avant de le signer sont systématiquement rejetées. 43 assistant-e-s acceptent l'amendement au contrat. Dans le même temps, lors d'une assemblée, les assistant-e-s décident collectivement de continuer à discuter de meilleures conditions contractuelles, bien que le nouveau contrat soit de toute façon appliqué en avril ou en septembre.

29 avril 2022 | L'AG des assistant-e-s vote pour donner un mandat au Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses (SIT) et au secrétariat de l'ADA pour négocier le nouveau contrat, et élit 9 assistant-e-s d'enseignement délégué-e-s pour participer aux négociations (les représentant-e-s des assistant-e-s d'enseignement désignent alors la secrétaire syndicale du SIT, le secrétariat de l'ADA et les délégué-e-s). Cette décision est communiquée à la direction le 4 mai dans une lettre qui demande une date de réunion. Les raisons des assistant-e-s d'enseignement sont présentées dans un article sur The Graduate Press.

13 mai 2022 | La direction répond à la demande de réunion en réitérant les arguments précédents et en proposant de les compléter par des informations supplémentaires. Les représentant-e-s des assistant-e-s insistent pour une réunion et la direction accepte de se réunir le 1^{er} juin.

31 mai 2022 | Les renouvellements de contrats d'assistant-e et les nouvelles embauches sont censées être communiqués, mais cela ne se produit pas.

1er juin 2022 | Première réunion pour convenir de la négociation des conditions contractuelles des assistant-e-s d'enseignement. Les retards dans les renouvellements et les nouvelles embauches sont expliqués par la direction comme étant dus à la demande des représentant-e-s de se réunir. Afin d'accélérer la communication des renouvellements et des nouvelles embauches, et pour que les assistant-e-s puissent renouveler leur titre de séjour, la direction et la délégation des assistant-e-s conviennent d'entamer des négociations et de :

- ♦ co-construire une solution commune au problème de la précarité des assistant-e-s d'enseignement ;
- ♦ établir un calendrier des séances de négociation et des discussions qui clarifiera à la fois le contenu de la négociation et ses délais ;
- ♦ dans le cas où une solution serait trouvée, que les deux parties s'engagent à rechercher ensemble, proposer un avenant au contrat à compter de septembre 2022.

Par ailleurs, la direction propose aux assistant-e-s d'enseignement de décider collectivement et de voter entre un contrat à taux d'activité de 100% et un contrat à taux d'activité de 70% avec la même rémunération que celle proposée en décembre (le 100% entraîne une rémunération nette totale légèrement supérieure en raison de la baisse des cotisations de retraite).

3 juin 2022 | Les assistant-e-s d'enseignement organisent une AG pour voter sur les conditions préférées et mettre à jour le mandat. La majorité choisit le contrat à 100% et confirme le mandat au SIT et à l'ADA. Le lundi 6 juin, le secrétariat de l'ADA communique le choix à la direction, en demandant de communiquer les renouvellements et les nouvelles embauches le plus rapidement possible. 3 délégué-e-s supplémentaires sont élus.

15 juin 2022 | Aucune communication concernant les renouvellements et les nouvelles embauches n'est envoyée. Le 13 juin,

la direction demande aux représentant-e-s d'ADA et du SIT de se réunir le 15 juin à 8 heures. La direction invite un avocat en droit du travail à la réunion et déclare qu'après avoir demandé un avis juridique, **aucune des propositions précédentes ne s'applique plus**, communiquant la mise en place d'un tout **nouveau contrat avec un taux d'activité de 45%** accompagné d'une lettre de bourse à partir de septembre 2022.

17-21 juin 2022 | La communication des renouvellements et des nouvelles embauches est formellement envoyée par mail (mais pas les contrats).

27 juin 2022 | Les représentant-e-s des assistant-e-s d'enseignement proposent à la direction de fixer des dates de négociation deux fois la semaine du 12 septembre, deux fois la semaine du 26 septembre et une fois si nécessaire la semaine du 10 octobre. La direction rejette toutes les dates proposées et suggère trois options alternatives (22 septembre et 3 et 4 octobre).

3 août 2022 | ADA accepte ces trois options et propose de nouvelles dates les 19, 21 et 23 septembre (tout en partageant le projet de procès-verbal de la réunion du 15 juin et une lettre concernant les problèmes persistants du contrat à 45%). Dans une lettre adressée à ADA et au SIT le 18 août, la direction déclare qu'aucune des dates ci-dessus n'est encore disponible.

26 août | ADA demande une nouvelle liste de dates proposées et le 12 octobre à 14 heures est convenu ; le 29 août, le secrétariat de l'ADA demande également deux dates supplémentaires (sans réponse).

Septembre 2022 | Le 15 septembre, la direction demande de déplacer la réunion à 15h. Cela ne convient pas aux représentant-e-s des assistant-e-s, qui demandent au moins quatre dates alternatives avant le 24 octobre. Le 26 septembre, les représentant-e-s des assistant-e-s envoient une lettre au Département de l'instruction publique (DIP) pour connaître le point de vue du financeur public sur la structure et les changements dans les contrats d'assistant-e d'enseignement. Le DIP partage la lettre avec la direction le 3 octobre et la direction répond au DIP le 3 novembre.

29 septembre 2022 | La direction propose de rencontrer les représentants des assistant-e-s d'enseignement le 8 novembre de 14h à 15h30. Le 4 octobre, les représentants des assistant-e-s acceptent mais soulignent qu'un calendrier de négociations est nécessaire (comme convenu en juin).

8 novembre 2022 | A 13h13 (47 minutes avant l'heure prévue), la direction annule unilatéralement la réunion.

11 novembre 2022 | Les représentant-e-s des assistant-e-s envoient un courriel au Conseil de fondation demandant que, d'ici au 17 novembre, la direction reconsidère sa décision. Il répond le 16 novembre en assurant que la direction rencontrera les représentant-e-s des assistant-e-s avant la fin de l'année. **Toujours pas de dates ni de calendrier de négociation malgré des mois d'attente !**

LES REVENDICATIONS DES ASSISTANT-E-S D'ENSEIGNEMENT

L'objectif ultime des assistant-e-s d'enseignement pour ces négociations est d'obtenir **un contrat qui inclut du temps rémunéré pour les tâches de la recherche doctorale** (notre occupation principale à l'IHEID) et dont le **salaire est juste et permet de vivre dignement** à Genève. La liste de revendications ci-dessous est une feuille de route sur la façon dont nous pensons pouvoir atteindre cet objectif. Mais sans pouvoir s'asseoir afin de négocier avec la direction, il est difficile d'envisager à quoi pourrait ressembler une solution concrète de compromis.

I STRUCTURE DU CONTRAT

- ♦ (Ré-)inclusion du temps de la thèse de doctorat dans le contrat, avec un taux dédié conforme aux standards du secteur à Genève.
- ♦ Augmentation du taux d'activité à 100%.
- ♦ Autorisation pour les doctorant-e-s avec l'extension COVID et autres extensions (6^{ème} année en 2023-2024 et 2024-2025, 5^{ème} année à partir de là) de pouvoir (re)postuler pour des financements ou des emplois.

II REMUNERATION

- ♦ Un salaire équitable et décent selon les standards du secteur à Genève.
- ♦ Taxes universitaires identiques pour les doctorant-e-s de 1'000CHF/an, à moins que les dispositions actuelles ne soient plus favorables.

III CHARGE DE TRAVAIL ET RÔLE DES ASSISTANT-E-S

- ♦ Rédaction de cahier des charges spécifiques aux départements et aux cours qui reflètent les différentes réalités de la charge de travail et garantissent l'équité et la transparence dans la répartition des cours, ainsi que dans les processus d'embauche et de renouvellement.

IV ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ

- ♦ Égalité des conditions de travail et de salaire pour les assistant-e-s ARP et tout autre poste employant des doctorant-e-s dans n'importe quelle fonction d'assistant-e d'enseignement.

Nous reconnaissons et apprécions les efforts financiers réalisés jusqu'à présent par l'IHEID en permettant aux doctorant-e-s d'obtenir un financement pour leur 5^{ème} année en tant qu'assistant-e-s d'enseignement ou par le biais d'une bourse et en augmentant la part de la bourse dans la rémunération des assistant-e-s d'enseignement. Cependant, ces mesures ne règlent pas les problèmes structurels du contrat d'assistant-e d'enseignement. Au contraire, offrir un revenu digne aux assistant-e-s d'enseignement peut s'avérer ne pas être un trop gros fardeau financier. Plus important encore, nous ne nous attendons pas à ce qu'un changement soit mis en œuvre immédiatement, mais nous serions heureux.ses de négocier un calendrier de compromis.