

M. J. Leuthold, Directeur général  
DGES  
Avenue de l'Elysée  
1014 Lausanne

Lausanne, le 15 août 2022

## **Réponse à la consultation dans le cadre de la révision partielle de la LHEV**

Monsieur le Directeur général,

Nous vous remercions de nous donner l'opportunité d'exprimer la position du SSP dans le cadre de cette consultation quant aux modifications prévues dans la cadre de la révision partielle de la LHEV. Etant donné que nous avons été consulté-e-s dans la phase « pré-consultative » et que le projet a peu changé – la seule modification étant une dégradation du statut salarial des collaborateurs/trices scientifiques et artistiques – nous reprenons ci-dessous les remarques déjà faites au mois de mars dernier. Nous en profitons pour vous remercier de votre retour du 7 juillet dernier sur nos commentaires.

### **A. Remarques liminaires**

Nous commencerons par quelques remarques liminaires générales, qui reprennent en partie les demandes déjà formulées lors des négociations précédentes autour des statuts du personnel d'enseignement et de recherche dans les HES vaudoises. Nous les répétons dans la mesure où les modifications prévues par l'avant-projet de révision de la LHEV, loin d'améliorer la situation, reproduit les mêmes problèmes voir les accentue :

- I.) Nous demandons d'avoir recours au langage épique dans tous les textes émanant de l'Etat de Vaud.
- II.) Nous demandons la mise en place d'un système de promotion entre les différents statuts.
- III.) Nous demandons que soit établi un cadre commun aux HES vaudoises pour les procédures d'évaluation. Ce cadre commun devrait être négocié avec les organisations représentant le personnel et comprendre des modalités permettant de recourir contre les décisions d'évaluation auprès d'une instance indépendante et paritaire.
- IV.) Le statut des collaborateurs engagés sur fonds externes (art. 16 et 31 de la LHEV, rappelé dans le document "Pyramide des fonctions PER selon la LHEV") considérés comme ne faisant pas partie du PAT, crée de fait une communauté de chercheurs à plusieurs vitesses qui n'est pas acceptable pour le SSP.

### **B. Considérations sur les changements introduits par le projet de réforme de la LHEV**

Lors des négociations sur les statuts introduits par la LHEV, nous avons souligné le caractère très flou des distinctions entre fonctions, ouvrant la possibilité d'une approche relativement arbitraire de l'attribution des postes ainsi que des risques de "sous-enchère" lors de la définition des besoins des institutions. Ces défauts ne seront qu'accentués par l'adjonction de nouveaux statuts, dont la plupart sont précaires.





Il nous semble ainsi d'autant plus nécessaire de repenser l'agencement des fonctions de manière globale et systémique, et que soit exposée la logique sous-jacente à l'articulation desdites fonctions. De même, dans un dispositif aussi touffu, il nous semble plus que nécessaire de prévoir des modalités de promotion permettant notamment d'ajuster la fonction à la pratique réelle.

Nous développons ci-dessous quelques-uns des points qui nous paraissent importants :

**I.) Problème des CDD.** Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, Le SSP est opposé à l'usage de contrats de durée déterminée en général. L'usage de tels contrats pour le personnel d'enseignement et de recherche nous pose donc problème. À cet égard, nous notons que deux des trois nouveaux statuts prévus dans le document "*Pyramide des fonctions PER selon la LHEV*" – Professeur-e assistant-e (PAssi) et collaborateur/trice scientifique (CS) – introduisent une dose supplémentaire de précarité dans le système.

Concernant le statut de CS, nous peinons à comprendre le sens de la justification avancée par la HES-SO (dans le document "*Règles communes Typo HES-SO*" p. 16). En effet, selon la HES-SO "*La présence de cette fonction dans la typologie apporte **une plus grande souplesse** pour les hautes écoles très actives en matière de Ra&D ou de prestations de service. Ces activités, dans les HES, sont essentiellement exercées **sur la base de projets de durée déterminée, financés par des fonds externes.***" Mais on ne voit pas très bien en quoi cette "souplesse" implique que "*Cette fonction s'inscrit dans une politique de pérennisation des compétences et des savoirs*".

Plus concrètement, nous craignons que l'introduction de la fonction de CS permette une précarisation des tâches attribués aux adjoints scientifiques (AS). L'AS est en effet – avec le/la maître-se d'enseignement (ME) – le seul poste à durée indéterminée des fonctions du PER. Il y a donc un risque non-négligeable que les CS, dont le descriptif de fonction est quasi-similaire à celui des AS, soient vus comme des équivalents fonctionnels des AS mais en plus "souples" et moins chers.

**II.) Flou des fonctions.** L'ajout de trois nouveaux statuts dans la typologie du PER sans que ne soit fondamentalement (re)pensés les rapports entre ces statuts, notamment les possibilités d'évolution dans la carrière (par exemple via des promotions) et les distinctions réelles en termes de compétences, qualifications et cahiers des charges ainsi que leurs implications en termes de rapports de travail ne fait qu'approfondir les problèmes que nous avons déjà relevés. À savoir en particulier : une très grande confusion entre les fonctions qui ouvre la possibilité d'une attribution discrétionnaire des postes.

En effet, comme nous l'avons déjà relevé, le flou dans les définitions de statuts fait qu'un-e AS pourrait fort bien avoir une activité réelle très proche de celle d'un-e professeur-e ordinaire (PO) (ceci pour prendre un exemple contrasté qui existe déjà dans plusieurs HES). À cet égard, la question des co-directions de thèse, dont la mention a été enlevée aux art. 36 (PO) et 37 (professeur associé (PA) pour être élargie à l'art. 51bis aux AS est significatif de ce problème et le commentaire de la DGES illustre fort bien notre propos :

*"La mention à la co-direction de thèse a été jugée trop réductrice. En effet, dans les faits, un adjoint scientifique peut par exemple aussi co-diriger une thèse. Dans ce cas, le CV permet de déterminer si la personne peut ou non co-diriger une thèse et non la fonction."* (commentaire DGES des art. 36 et 37)

Il nous paraît pour le moins paradoxal qu'une compétence telle que celle de la co-direction de thèse soit indépendante de la fonction occupée. Plus précisément, il nous semble que si une personne est compétente pour co-diriger une thèse c'est bien qu'elle déploie une expertise et une expérience qui devrait lui donner droit à un poste professoral.

Par ailleurs, nous ne comprenons pas comment est pensée l'articulation entre la fonction de ME (dont, au passage, le taux minimal d'engagement de 20% est extrêmement bas) et celle de chargé-e de cours (CC). Le même flou s'applique au rapport entre les fonction de CS et d'AS (voir le pt. I. ci-dessus)



**III.) Catégorie salariale.** Nous nous questionnons sur l'échelle salariale prévue dans le document "Pyramide des fonctions PER selon la LHEV". Nous sommes en particulier en désaccord avec les classes salariales des chargés de cours (CC) et des CS. D'une part, ces postes nous paraissent quasi-similaires à ceux de ME et de AS et devraient ainsi, pour éviter toute tentation de dumping, émarger aux mêmes échelons. D'autre part, les compétences demandées aux CC ne sont de loin pas inférieures à celles demandées aux ME, et il est d'ailleurs curieux que, dans le cadre HES, la pratique professionnelle, qui constitue la spécificité des CC comparativement aux ME, soit de fait dévalorisée.

**Commentaires sur les articles :**

**IV.) Art. 19 Structure.** Le SSP s'interroge sur la finalité de l'introduction de "flexibilité" dans cet article. En effet, l'enjeu plus fondamental de cet article réside selon nous dans le degré et la forme d'autonomie que chaque "sous-unité" possède en regard de la direction de l'institution et c'est bien ceci qu'il s'agit de définir selon nous. En résumé, qui décide de quoi et comment ?

**V) Art. 36 à 40.** Voir points I.) à III.) ci-dessus

**VI) Art. 42 Durée de l'engagement.** Voir points I.) à III.) ci-dessus

**VII) Art. 42a Taux d'activité.** Voir points I.) à III.) ci-dessus

**VIII.) Art. 44 Salaire initial.** L'introduction de la mention de l'expérience devant être réalisée "hors du milieu académique" pose deux problèmes. D'une part, celui des disciplines "théoriques", d'autre part celui de la prise en compte de l'expérience d'enseignement et de recherche préalable.

**IX.) Art. 45 Période probatoire.** La période probatoire pose de nombreux problèmes. D'abord, le dispositif d'évaluation (voir notre revendication sous le point A.). Ensuite, la superposition des modalités de résiliation (délai de six mois) avec une procédure d'évaluation, introduisant deux logiques concurrentes (ce point est développé dans un courrier du SSP à la cheffe du DFJC que nous tenons à votre disposition). Enfin, dans ce cas précis, nous nous opposons à l'adjonction de la possibilité de résiliation "exceptionnellement pour la fin d'un semestre" qui ne fait qu'ajouter de la précarité à la précarité.

**X.) Art. 51 Charge particulière.** Il nous paraît nécessaire de clarifier et de justifier le rapport entre fonction occupée et possibilité d'être affecté à une charge particulière.

**XI.) Art. 51bis Co-direction de thèse.** Comme évoqué plus haut, il nous paraît nécessaire de clarifier ce point en rapport avec la fonction occupée.

Nous restons à disposition pour clarifier ces différents points et nous réjouissons de l'ouverture de cette consultation.

En espérant que notre position soit prise en compte par la DGES, nous vous adressons, Monsieur le Directeur général, nos salutations les meilleures.

Pour le SSP-Hautes Ecoles

Kevin Toffel  
(co-président)

Raphaël Ramuz  
(secrétaire syndical)