

Mme Carole Wyser
Directrice générale
HESAV
Av. Beaumont 21
1011 Lausanne

Lausanne, le 5 mai 2022

Demandes concernant la gestion du personnel à HESAV

Madame la directrice générale,

Notre dernière rencontre (le 17 décembre 2019) nous avait permis d'échanger et d'avancer sur un certain nombre de problèmes (voir votre courrier du 30 janvier 2020 et notre réponse du 6 mars 2020). Malheureusement, quelques jours après notre réponse le COVID entraine en scène, ce qui a bloqué ou considérablement ralenti les échanges.

Nous revenons vers vous afin de reprendre le fil des échanges sur les questions de gestion du personnel à HESAV en listant des points que nous souhaitons voir traiter rapidement, certains reprenant des demandes figurant dans notre courrier du 6 mars 2020, restées sans réponses.

Nous nous permettons de souligner que le temps constitue un facteur aggravant de fait les problèmes déjà soulignés et non-résolus pour certains, malgré vos engagements à le faire (ou vos affirmations de l'avoir fait).

Congés maladie et maternité.

Contrairement à ce que vous annonciez dans votre courrier du 30 janvier 2020, il semble que ces congés ne fassent pas l'objet d'une politique systématique de remplacement. Nos demandes restent donc les mêmes sur cette question. Nous ajoutons que nous aimerions pouvoir prendre connaissance du type de suivi fait par HESAV de ces questions – par ex. nombre de jours d'arrêt et nombre de jours "remplacés". Nous soulignons encore, à titre d'exemple de pratiques problématiques, que certaines personnes malades au moment où elles doivent enseigner sont enjointes à donner leur enseignement plus tard. Du point de vue de la charge de travail individuelle, cela équivaut simplement à ne pas reconnaître l'arrêt-maladie puisque la charge est ainsi reportée à un autre moment et effectuée soit en supplément de la charge usuelle, soit au détriment d'une autre tâche du cahier des charges. Cela n'est évidemment pas acceptable.

Plus généralement, nous réitérons la revendication du droit des salarié-e-s à un réel congé (maladie ou maternité) : i.e. sans être sollicité-e-s par des tâches pendant leur absence ni que soit organisé un report de tâches à une autre période.

Nous manifestons également une nouvelle fois notre inquiétude sur le fait que certaines unités sont en surcharge permanente et que cela crée des situations individuelles et collectives très problématiques qu'il s'agit de traiter urgemment. De plus, cela génère des situations dans lesquelles des collègues se voient contraint-e-s d'assumer de façon plus ou moins spontanée et non-reconnue des charges qui ne devraient pas être les leurs. Ces charges supplémentaires devraient conduire à une reconnaissance salariale et statutaire, le cas échéant (pour le PER comme pour le PAT).



Pause allaitement.

Votre courrier du 17 décembre 2019 affirmait votre volonté d'«avancer sur ce point». Or, nous vous demandions en fait d'appliquer les dispositions prévues par l'art. 35a LTr et plus précisément par l'art. 60 OLT₁, qui prévoient un temps d'allaitement rémunéré pendant la première année de vie de l'enfant (pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum ; b. pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum; c. pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum).

Couverture perte de gain.

Nous avons attiré votre attention sur le fait que la couverture maladie des divers types de personnel de HESAV montre des cas problématiques que nous vous demandions de corriger.

Concernant les collaboratrices et collaborateurs sur fonds HESAV (donc qui ne sont pas sur fonds externes), les personnes sous contrat de durée déterminée et les apprenties sont particulièrement mal couvert-e-s puisqu'ils et elles n'ont droit qu'à un, deux ou quatre mois d'indemnité selon leur ancienneté. Ainsi, les assistant-e-s HESAV ne bénéficient pas de la couverture usuelle de l'Etat de Vaud alors que c'est le cas, par exemple, à l'Unil. Nous vous demandons donc de faire bénéficier ces catégories de personnel de la même couverture que celle pratiquée par l'Etat de Vaud pour les contrats de durée indéterminée.

En outre, il est tout à fait inacceptable que l'assurance perte de gain couvrant les salarié-e-s sur fonds externes opère une discrimination entre hommes et femmes (les femmes sont taxées à 1.03% du salaire brut employeur, tandis que les hommes le sont à 0.81%). Nous vous demandons donc de contracter une assurance "égalitaire" ou, si cela ne s'avère pas possible, d'égaliser la charge en prenant sur la part employeur l'entier du différentiel de coût entre hommes et femmes.

Ces situations n'ont, à notre connaissance, pas évolué, nos revendications subsistent donc.

Rémunération

Plusieurs cas nous ont été transmis qui semblent révéler une certaine opacité dans la fixation du salaire initial (FSI) à HESAV. Nous vous demandons donc de nous fournir, pour chacune des fonctions qui existent à HESAV, les critères utilisés pour la FSI. Nous vous demandons également de fournir à tout-e employé-e qui en fait la demande le calcul détaillé de sa FSI.

Il semble de plus que vous appliquiez au calcul des salaires la directive LPers 28.12 "Augmentation du salaire en cas de promotion". Si cela est vrai, cela nous paraît être une erreur. En effet, il n'existe pas de dispositif de promotion, ni dans la LHEV, ni dans le règlement des statuts négociés – nous sommes bien placé-e-s pour le savoir puisque notre demande en ce sens, lors de la négociation des nouveaux statuts du PER, a été écartée. Cela implique que chaque personne engagée sur un nouveau poste doit voir son salaire fixé par un dispositif de FSI identique, indépendamment du fait qu'elle ait occupé précédemment un poste à HESAV ou ailleurs.

Politique de relève

Nous avons insisté à de nombreuses reprises sur la nécessité d'une vraie politique de relève permettant aux enseignant-e-s-chercheurs/euses de s'inscrire dans des carrières académiques. Nous vous demandons donc de clarifier la politique de HESAV à cet égard.

Le passage du statut précaire d'assistant-e à celui de ME (ou AS) nous semble particulièrement important, de même que la progression vers un statut professoral.

Les conditions d'accès aux différents postes semblent également peu claires et nous aimerions savoir si la direction de HESAV a ou souhaite développer les plans de carrières de son personnel d'enseignement et de recherche et de son personnel administratif et technique.

Définition des axes de développement et des pôles de compétence de HESAV

Il nous a été confié à plusieurs reprises que les modalités de décision concernant les axes de développement et les pôles de compétence manquaient de transparence. La participation de la communauté scientifique à la détermination de ces axes et pôles nous semble particulièrement importante dans la mesure où elle a un impact sur les flux de ressources internes et sur la capacité



des enseignant·e·s-chercheurs/euses à développer leurs projets. Nous aimerions donc que vous clarifiez ces processus.

De plus, il nous semble que la formulation d'axes de développement et de pôles de compétence doit être conçue de manière à respecter la liberté académique, telle que définie notamment par l'art. 4 de la LHEV ou par le code d'intégrité scientifique des académies suisses des sciences: « la liberté d'enseignement et de recherche ainsi que la liberté de méthodologie et de publication restent garanties » (2021: 21). Cela veut dire que les enseignant·e·s-chercheurs/euses conservent leur liberté académique indépendamment des orientations privilégiées par la direction, impliquant notamment que l'on ne peut pas imposer à un·e enseignant·e-chercheur/euse des thématiques de recherche et d'enseignement pour lesquels il/elle n'a pas été recruté·e et ne faisant pas partie de ses domaines de recherche et d'enseignement.

Evaluation du PER (période probatoire et renouvellement contractuel),

Nous persistons à penser que, au vu des problèmes de différents ordres qui ont émergé lors des procédures récentes, il est nécessaire de mener un bilan dans les meilleurs délais de la directive et du processus.

Politique de lutte contre le harcèlement et de gestion de conflits de travail

Vous n'êtes pas sans savoir que le Groupe Impact, avec lequel vous aviez conclu un partenariat, n'est désormais plus compétent pour traiter des cas de harcèlement. Nous aimerions donc savoir quel dispositif alternatif la direction de HESAV a mis en place pour traiter ces questions. Plus généralement, nous aimerions connaître votre politique en matière de prévention et d'information sur la question du harcèlement.

Concernant les conflits de travail, nous aimerions savoir quels sont les formes concrètes prises par votre volonté affirmée de former les employé·e·s à la gestion d'équipe. Il nous semble que, pour l'heure, les dispositifs mis en place ne permettent pas de résoudre les problèmes et amènent, dans certains cas, à une appréhension procédurière peu adéquate.

Nous nous permettons encore de souligner, d'une part, que certains des problèmes que nous évoquons vous sont connus de longue date et d'autre part, que certains problèmes résultent de contrevenances aux règlements. Vous comprendrez donc certainement que nous considérons que ces points doivent être traités urgemment.

Au vu de l'importance des objets mentionnés une rencontre entre la direction de HESAV et une délégation du SSP nous semble nécessaire et ce dans des délais assez courts.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous présentons, Madame la directrice, nos meilleures salutations.

Raphaël Ramuz
Secrétaire syndical SSP