SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

№22 OCTOBRE 2023

INDEXATION 2024 ENCORE UN EFFORT !

Comme l'an passé, la question de l'indexation des salaires des employé·e·s des services publics et parapublics est à l'ordre du jour cet automne. L'indice des prix à la consommation calculé par l'OFS (IPC) a en effet augmenté de 1,7% entre septembre 2022 et septembre 2023. Cette hausse s'ajoute aux précédentes, qui n'ont pas été compensées par une indexation suffisante des salaires. Entre décembre 2020 et août 2023, l'IPC a ainsi augmenté de 6,4% !

Il faut aussi rappeler que cet indice ne mesure pas la véritable hausse du coût de la vie puisque les primes d'assurance maladie et d'autres charges n'y sont pas intégrées. De ce fait, l'Union syndicale suisse (USS) estime que, sur ces deux dernières années, la hausse a atteint plus de 10%. Et l'avenir est assez sombre : les hausses de loyers (+7% pour la moitié des ménages dès octobre), des primes maladie (+9,9% pour le canton de Vaud), de l'électricité (env. 18% en 2024) et de la TVA (+ 0,4 point au 1er janvier 2024) viendront encore aggraver la situation ces prochains mois.

Malgré cette inflation, le Conseil d'État vaudois n'a indexé qu'une seule fois les salaires durant ces trois dernières années, et seulement de 1,4% (en janvier 2023). Notre lutte de ce printemps nous a permis d'arracher 0,2% supplémentaire, mais seulement à partir de 2024. Cette indexation largement inférieure à l'inflation – officielle ou réelle – a d'ores et déjà fait perdre des milliers de francs aux salarié·e·s des services publics et parapublics.

Le Conseil d'État a communiqué son projet de budget 2024 qui sera débattu au Grand Conseil en décembre. Il prévoit une indexation des salaires de 1,6%, ce qui correspond à l'augmentation de l'IPC d'août 2022 à août 2023. Ce n'est pour l'heure qu'une prévision puisque la Loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers) prend comme référence ce même IPC, mais en octobre (par rapport à octobre de l'année précédente). Ce montant dans le projet de budget ne garantit donc pas pour l'heure une pleine indexation selon la LPers pour 2024.

Cependant, même si l'indexation à l'IPC d'octobre 2023 était confirmée par le Conseil d'État et le Grand Conseil, elle ne compenserait que très partiellement la perte de salaire réel subie ces dernières années. Ce serait déjà une avancée qui montrerait que notre lutte du printemps passé a payé, mais ce serait très insuffisant pour compenser les pertes passées. C'est pourquoi le SSP demande au Conseil d'État, en plus de l'indexation à l'IPC d'octobre 2023 et des 0,2% supplémentaires négociés avec le Conseil d'État ce printemps, une compensation pour les pertes subies et la hausse réelle des coûts de la vie. Ces trois mesures correspondent à une indexation globale des salaires de 5%.

Une telle mesure ne peut être obtenue que par la mobilisation, c'est pourquoi les organisations des salarié·e·s des services publics et parapublics ont organisé un rassemblement et une Assemblée générale le 10 octobre, afin de lancer la campagne pour l'indexation (voir les détails sur notre site Internet).

DGES

DOSSIERS OUVERTS

Le SSP a sollicité un entretien avec la direction générale de l'enseignement supérieur (DGES), responsable de l'UNIL, de la HEP et des HES vaudoises, afin d'échanger sur un certain nombre de dossiers.
En premier lieu, nous souhaitons revenir sur la gestion des questions de harcèlement dans les établissements relevant de la DGES, plongée dans un certain flou depuis le désaveu du Groupe Impact par l'État de Vaud. Il nous paraît essentiel qu'un problème aussi central soit encadré par la DGES et harmonisé dans l'ensemble du secteur.
La position de la DGES sur la question de lutte contre la précarité dans les Hautes Écoles, contre laquelle le SSP a lancé une campagne nationale et une pétition cantonale (voir nos précédentes Lettres Info), sera aussi abordée.
Nous parlerons de la manière dont la DGES envisage les "promotions" dans les HES vaudoises. Lors des négociations sur le statut du personnel d'enseignement et de recherche (PER) des HES vaudoises, la conseillère d'État en charge du Département avait refusé qu'un dispositif de promotion soit négocié et mis en place. Certaines HES "promeuvent" néanmoins des personnes à l'intérieur des institutions, sans que l'on sache quels sont les critères de promotion. Cette opacité doit cesser.
La fixation du salaire initial (FSI) dans les HES vaudoises pose également problème, notamment lors de cas de "promotions". Les informations reçues par le SSP montrent que la directive LPers 28.12 – "Augmentation du salaire en cas de promotion" – a été appliquée lors de la fixation de salaire de certain·e·s employé·e·s. Or, comme nous venons de le rappeler, il n'existe pas de promotion dans la Loi sur les hautes écoles vaudoises (LHEV). L'usage erroné de la directive a ainsi conduit à des injustices salariales dans certains cas. Le SSP souhaite que la DGES clarifie le cadre réglementaire applicable à la FSI.
Lors des négociations des statuts du PER, nous avions demandé que les dispositifs d'évaluation soient négociés au niveau du Département, ce qui avait été refusé. Toutefois, un suivi de la mise en place de ces dispositifs avait été décidé. Le SSP désire que les résultats de ce suivi soient rendus publics.
De plus, nous maintenons notre demande de l'établissement d'une procédure unifiée au niveau départemental et négociée avec les syndicats.
Enfin, la couverture perte de gain pratiquée dans les Hautes Écoles pose problème pour plusieurs catégories de personnel, notamment les précaires et les personnes dont les salaires sont financés sur fonds externes. Le SSP demande que la perte de gain garantie pour ces catégories soit la même que celle pratiquée par l'État de Vaud pour les employé·e·s sur des contrats stables.
Nous vous tiendrons au courant des résultats de cette discussion.

Universités anglaises

GRÈVES MASSIVES

Le 22 février 2018 a eu lieu une première grève massive, suivie par plus de 40'000 employé·e·s dans environ 65 universités du Royaume-Uni, contre une réforme du régime des retraites. Le mouvement s'est poursuivi en octobre 2019, débouchant sur une grève de huit jours et une extension du champ des revendications aux conditions générales de travail (temps de travail et lutte contre la précarisation des contrats) ainsi qu'aux salaires. Avant que la pandémie n'arrête leur mouvement, près de 50'000 employé·e·s des universités se sont encore mobilisé·e·s durant quatorze jours d'affilée en février 2020. Mais c'est en novembre 2022 que la mobilisation a atteint des niveaux records: 70'000 employé·e·s de plus de 150 universités ont alors rejoint les piquets de grève. C'est pour nous parler des raisons et de la dynamique de ces mobilisations historiques que le SSP a invité Jon Hegerty, l'un des dirigeant·e·s de la University and College Union (UCU), l'une des organisations fer de lance de ce mouvement, pour une conférence en ligne qui a eu lieu le 10 octobre.
La réalité des universités britanniques est une extrême précarisation des conditions de travail en comparaison internationale. Non seulement les salaires des employé·e·s ont été abaissés de 25% depuis 2019, mais les conditions de travail se sont également détériorées. Dans la hiérarchie quasi féodale du monde académique, ces mesures d'austérité touchent d'abord celles et ceux qui ne possèdent pas de contrats fixes (doctorant·e·s et post-doctorant·e·s), qui représentent la vaste majorité des employé·e·s. Certain·e·s se voient proposer des contrats dits "zéro heure" qui impliquent un salaire versé à la tâche sans garantie de pouvoir travailler, d'autres reçoivent au mieux des contrats de court terme d'une année.
La dynamique de la mobilisation a également dû faire face à une absence relative de tradition militante au sein du monde académique, affectant à la fois les motivations à faire grève et la manière de s'y prendre pour la faire. Le syndicat a tenté d'y répondre de différentes manières. D'abord, pour mobiliser les personnes non syndiquées, il s'agit de privilégier un discours sur le respect de la dignité des employé·e·s dans leurs conditions de travail et les injustices qui découlent de celles-ci plutôt qu'un discours politique trop général. Cela permet également de rallier d'autres secteurs du salariat à la cause. Ensuite, on ne peut mobiliser ses collègues qu'en parlant avec elles et eux, et ne pas oublier qu'un piquet de grève a pour but d'empêcher physiquement les autres collègues d'aller travailler. Enfin, si l'on accepte l'idée que les universités sont aujourd'hui des usines à délivrer des diplômes, il faut mettre les « lignes de production » à l'arrêt, par exemple en retenant les notes et les diplômes. À méditer dans le contexte suisse.

"ON A LES CROCS"

METTONS LA RESTAURATION COLLECTIVE SUR LA TABLE !

Depuis plusieurs mois, le comité unitaire « On a les Crocs » s'attaque à la question de la restauration collective à l'UNIL. Le SSP participe à ce mouvement en compagnie de Sud-EP et des associations AJE, la NoCAP et Unipoly.

Après une assemblée générale, une pétition adressée à la direction de l'UNIL est en cours de signature: **https://act.campax.org/petitions/on-a-les-crocs**

La pétition reprend quatre revendications centrales, qui mériteraient en réalité d'être généralisées à toutes les hautes écoles : des menus à 3 frs partout, l'internalisation de toutes les cafétérias, 80% de consommation végétarienne et « une pause de midi pour tout·x·es ». Éclairages sur une campagne qui combine enjeux de justice sociale, enjeux écologiques et amélioration des conditions de travail et d'études.

COMBATTRE LA PRÉCARITÉ ÉTUDIANTE

Se nourrir est un besoin vital, mais devient de plus en plus un luxe. À l'heure où le coût de la vie explose, les primes maladies prennent l'ascenseur et les prix des logements font grincer des dents, nombreux·ses sont celles et ceux qui, faute de moyens, se privent de manger à leur faim. Cette réalité frappe particulièrement les étudiant·e·s, qui cumulent souvent des emplois partiels mal rémunérés, en l'absence de bourse ou lorsque celle-ci ne suffit pas pour couvrir leurs besoins. De plus, le manque d'indexation des bourses d'études représente une perte de revenu réelle pour des étudiant·e·s. L'Université de Lausanne peut en faire davantage pour combattre ce fléau.

La réintroduction de la pause de midi à l'UNIL fait aussi partie des revendications de la pétition. Le passage à un horaire continu a en effet eu des effets catastrophiques pour les étudiant·e·s et pour le déroulement des enseignements, en généralisant des repas pris à toute vitesse et en contraignant d'interrompre les cours plus tôt pour avoir le temps de manger à midi. Résoudre le problème des salles de cours insuffisamment nombreuses par le sacrifice de la pause de midi est à peu près aussi absurde que de vouloir le faire en réduisant le nombre d'étudiant·e·s.

DES MENUS À 3 FRANCS PARTOUT

Réduire le prix des repas sur le campus est une mesure qui profiterait à tou·te·s sans distinction et sans le tri de qui est légitime ou non à recevoir des aides. Le comité d'« on a les crocs » rappelle que les universités suisses sont encore parmi les plus élitistes d'Europe. En moyenne, 1 jeune sur 4 seulement y a accès, et peu d'entre elles et eux sont issu·e·s des classes populaires. En ce sens, permettre des repas abordables c'est aussi rendre l'université plus accessible et financièrement supportable à l'ensemble de la population.

L'INTERNALISATION DE TOUTES LES CAFÉTÉRIAS

Nous voulons des prix abordables, mais aussi des repas sains, avec des produits de qualité, respectueux de l'environnement. En tant que service public, l'Université doit prendre ses responsabilités en matière écologique, dont l'alimentation est un volet important. En particulier, il faut très fortement augmenter l'offre végétarienne. Mais cette transition vers une alimentation durable doit être socialement juste. L'internalisation permettrait de garder un meilleur contrôle sur la gestion des prix des repas, sur l'offre dans les cafétérias, sur la provenance des produits, mais également d'améliorer les conditions de travail du personnel.

HESAV: UNE SITUATION DÉGRADÉE ET UN NOUVEAU CAMPUS À AMÉLIORER !

La question de la restauration se pose également à HESAV. Depuis l'été 2022, le bâtiment principal (Beaumont 21) ne dispose plus de cafétéria alors qu'au bâtiment de César-Roux, de même qu'au Bugnon et à l'Élysée, un tel service n'a même jamais existé. Personnel et étudiant·e·s ont accès à des menus à 8.30 frs au CHUV, mais ce prix est élevé pour beaucoup, alors que la distance à parcourir décourage de s'y rendre. En outre, la cafétéria est aussi un espace où se retrouver, échanger, rencontrer de nouvelles personnes. Ce sont autant de liens sociaux, d'activités informelles et de collaborations professionnelles qui sont perdues en son absence.

Le bâtiment du nouveau campus santé, où HESAV devrait déménager en 2026, aura enfin sa propre cafétéria, mais les plans ne prévoient qu'une cuisine « de finition » gérée par un prestataire externe. Le personnel a tenté de soulever à plusieurs reprises les problèmes posés par ce choix unilatéral des responsables du projet. Dans une résolution adressée mi-août à la direction de HESAV, nous avons précisé que la restauration devrait à la fois répondre à des standards écologiques (produits locaux, à faible impact carbone, cuisinés sur place) et être attractive pour le personnel comme pour les étudiants·e·s par son prix. Une cuisine « de finition » visant le profit d'une entreprise externe ne permettra de répondre à aucune de ces exigences.

BRÈVES SYNDICALES

PROCHAINES PERMANENCES SYNDICALES UNIL

• Lundi 13 novembre, dès 12h00, Université de Lausanne (Anthropole 3028).
• Lundi 11 décembre, dès 12h00, Université de Lausanne (Géopolis 2879).
Les permanences syndicales sont ouvertes à tou·te·s les salarié·e·s de l'UNIL qui souhaitent s'informer sur le syndicat, rencontrer les membres de son comité ou qui cherchent des réponses à des difficultés concrètes. Dès 12h45, le secrétaire syndical en charge du secteur recevra individuellement les personnes qui le souhaiteraient.

MESSAGE FRI 2025-2028

Le financement fédéral des hautes écoles en Suisse est réglé par un document préparé par le Conseil fédéral tous les quatre ans. Celui-ci répond au nom de « message FRI » (pour formation, recherche, innovation).
Il s'agit d'un volumineux rapport de 200 pages contenant toute une série de constats, des propositions de changements législatifs, mais surtout des perspectives chiffrées des dépenses de la Confédération pour le domaine pour les quatre années à venir. Le prochain message couvre les années 2025 à 2028 et la procédure conduisant à son adoption définitive par le parlement a commencé cet été.
Pour la première fois, ce document a fait l'objet d'une consultation, à laquelle le SSP a répondu, de même qu'Actionuni (l'association faîtière du corps intermédiaire dans les universités et les HES suisses).
Les dépenses prévues sont clairement insuffisantes, ce qui a été relevé par toutes les organisations concernées (Swissuniversities, le FNS, les cantons, etc.). Ce qu'elles ont moins remarqué, c'est que les demandes pressantes pour mettre fin à la précarité des carrières académiques ne sont absolument pas prises en compte dans le document actuel du Conseil fédéral. Il n'a ainsi nullement tenu compte de la pétition academia dont les conclusions avaient pourtant été acceptées par le Conseil national en juin 2022.
Les prochains mois seront cruciaux pour infléchir le message FRI 25-28 et permettre aux hautes écoles suisses de se comporter comme des employeuses correctes. Nous vous tiendrons informé·e·s de la suite des discussions.

PETIT LEXIQUE DU NÉO-MANAGEMENT ACADÉMIQUE #8: "ZONE DE CONFORT (SORTIR DE SA)"

Dans les domaines du développement personnel ou de la « gestion de soi », la zone de confort est le cocon douillet dans lequel chaque salarié·e, forcément un peu tire au flanc, tend à s'installer dans son travail : stabilité, habitudes, routines, confiance.
Reposant sur une idéologie du dépassement de soi dans une adaptation permanente à un « monde qui change » et une remise en question de tous les instants pour améliorer ses performances, le management contemporain déteste cette zone de confort et vous pousse à en sortir : « Vous n'utilisez pas le nouveau logiciel? Vous ne publiez pas tous vos articles en anglais? Vous avez le même intitulé de cours depuis cinq ans? Vous n'avez pas encore procédé à votre auto-évaluation? Vous n'avez pas suivi les formations pour un leadership dynamique? Vous n'avez pas encore fondé de start-up ? Il serait temps de sortir de votre zone de confort! »
On peut considérer que pareille niaiserie correspond finalement à l'étymologie latine du « travail » comme source permanente d'inconfort.

INFORMATIONS - ADHÉSION

Le SSP- Section Hautes Écoles est le groupe du Syndicat suisse des services publics qui réunit le personnel des Hautes Écoles (HES) du canton de Vaud, de la HEP Lausanne et de l'Unil, ceci sans distinction de statut. Le SSP regroupe dans tout le pays plus de 35 000 salarié-e-s accomplissant des tâches d'intérêt public (enseignement, administration, santé, social,...). Il est membre de l'Union syndicale suisse.

RÉDACTION

Comité SSP-Hautes Écoles.

SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS
AVENUE RUCHONNET 45
CASE POSTALE 1324
1001 LAUSANNE
T 021 341 04 10 / F 021 341 04 19
VAUD@SSP-VPOD.CH

Pour plus d'informations sur nos activités, consulter les anciennes lettre d'informations et trouver les prises de position du SSP :
HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH
FACEBOOK : SYNDICAT SSP VAUD