

Des droits contre la précarisation !

Le monde de la recherche et de l'enseignement dit supérieur, c'est une banalité que de le constater, connaît des transformations rapides et importantes depuis une dizaine d'années. Marchandisation des universités et de la recherche, injonctions à la publication, scolarisation des études ont un impact profond sur les conditions de travail de tous les personnels des Hautes Ecoles, en Suisse comme ailleurs.

Si ces changements ont été accompagnés d'une augmentation très sensible du nombre d'employé·e·s dans les Hautes Ecoles, ils ont aussi signifié pour la plupart une précarisation beaucoup plus grave que par le passé. On assiste à un recours de plus en plus large à des contrats précaires (de quelques mois à quelques années), à la marginalisation progressive des financements pérennes par rapport aux financements par projet, qu'ils soient publics ou privés, et à la mise en concurrence généralisée des chercheuses·eurs. Chacun·e peut constater que ces changements produisent des conditions désastreuses pour la réalisation de recherches créatives et critiques, et incitent plus ou moins explicitement à négliger l'enseignement en faveur d'une « recherche » de piètre qualité, conformiste et répétitive.

L'essentiel n'est cependant pas là. Cette précarisation a en effet dégradé les conditions de travail dans les Hautes Ecoles, ce qui rend d'autant plus nécessaire la revendication d'une amélioration de celles-ci. Celles-ci doivent passer par une formalisation plus poussée des contrats de travail et des

cahiers des charges de chacun·e. Alors que l'on pouvait naguère imaginer un fonctionnement largement informel au sein duquel les différents personnels disposaient encore d'une autonomie assez large dans leur travail, cette situation a aujourd'hui disparu. Devrons-nous revendiquer un jour de « timbrer » dans les Hautes Ecoles ? Si la multiplication des tâches qui sont imposées à tou·te·s, ainsi que leur accélération, se poursuivent, ce n'est pas impossible.

Ce qu'il faut encore ajouter, c'est que la nouvelle gestion des Hautes Ecoles, bien loin de faire disparaître les anciennes hiérarchies (comme le fameux « mandarinat » des professeur·e·s), l'a au contraire renforcé en le rendant moins visible. Si la démocratisation des Hautes Ecoles est tout aussi nécessaire aujourd'hui qu'hier, elle doit s'accompagner d'un rappel insistant que les universités ou les HES, pas plus que les entreprises, ne sont de « grandes familles » où tout le monde partage les mêmes intérêts et doit « tirer à la même corde ». S'il y a des syndicats dans ces institutions, c'est qu'elles sont composées de personnes qui ont du pouvoir et d'autres qui n'en ont pas, les secondes devant s'organiser pour pouvoir peser face aux premières.

On oublie trop souvent que les relations à l'intérieur des Hautes Ecoles sont des rapports de travail, avec les contraintes afférentes, mais aussi quelques droits. Les changements récents du monde de l'enseignement et de la recherche rendent chaque jour plus important de défendre ces derniers, et si possible d'en conquérir de nouveaux.

Droits syndicaux et politiques: L'Unil est-elle (vraiment) devenue une entreprise?

La Direction de l'Unil vient de pondre une nouvelle directive («5.4. Affichage et activités promotionnelles sur le campus universitaire») limitant de fait les libertés politiques, syndicales et associatives.

Cette directive énumère en effet un certain nombre d'activités nécessitant désormais une autorisation préalable de la direction de l'Unil (délégué au Groupe Accueil des événements et gestion des salles (AEGS) d'Unibat). Parmi les activités soumises à autorisation, on trouve notamment: «la récolte de signatures (...)» ainsi que «la distribution de documents en lien avec des idées politiques (...)».

Ces activités sont traitées au même titre que d'autres comme:

«la vente promotionnelle d'articles à des conditions spécifiquement avantageuses pour les étudiants»; «la distribution de flyers ou autre matériel à but commercial, publicitaire ou promotionnel»; «la distribution de documents en lien avec des idées (...) religieuses (...)».

Cette directive pose un problème de fond puisqu'elle nie de fait les libertés politiques, syndicales et associatives en les assimilant au prosélytisme religieux et au démarchage commercial, les soumettant à évaluation préalable de l'AEGS. L'Unil est un service public qui appartient à la collectivité. De ce fait, les libertés politiques, syndicales et associatives en son sein ne sauraient être dépendantes de l'appréciation de quelqu'instance que ce soit.

D'ailleurs, cette directive contrevient aux dispositions de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud qui précisent les droits syndicaux (art. 13 LPers et 18-19 RLPers). Le SSP-Hautes Ecoles a immédiatement réagi à cette directive en écrivant à la Direction de l'Unil, lui rappelant l'existence de ces droits syndicaux élémentaires (vous trouverez la lettre sur notre site www.ssp-vaud.ch).

Au-delà de cette initiative particulière, une action générale et unitaire s'impose. C'est pourquoi le SSP-Hautes Ecoles se joindra à toutes les organisations syndicales, professionnelles, politiques et associatives qui voudront organiser la lutte pour l'abolition de cette directive et le rétablissement des droits syndicaux, politiques et associatifs élémentaires qu'elle bafoue.



Statut des assistant·e·s des Hautes Ecoles vaudoises

Au mois de juin dernier, le DFJC a ouvert des négociations sur le Règlement des assistant·e·s des Hautes écoles vaudoises (HEV).

Les membres du groupe SSP-Hautes écoles se sont réunis régulièrement pour déterminer les positions de notre organisation et les ont défendues lors des différentes négociations. Malgré nos revendications, le projet, dont nous évoquons brièvement certains points problématiques ci-dessous, prévoit toujours des statuts extrêmement précaires pour les assistant·e·s des HES.

Les Hautes écoles comme service public académique

Nos positions sur le statut des assistant·e·s de HES sont guidées par deux considérations de base :

D'une part, les assistant·e·s sont des travailleuses/eurs du service public académique comme les autres. Cela implique que les négociations de leur statut ne devraient pas être séparées de celles du statut des autres travailleuses/eurs académiques. En ce sens, et même si cette question est hors du « périmètre » des négociations, l'existence même d'un règlement séparé pour les assistant·e·s est contestable.

D'autre part, les Hautes écoles constituent un service public et doivent, à ce titre, fournir un environnement de travail permettant à leurs employé·e·s d'accomplir leurs missions de services publics et satisfaire ainsi aux besoins des usagère/ers direct·e·s (étudiant·e·s) comme indirect·e·s (la société en général). De ce point de vue, les missions de production et de transmission de connaissances – cœur de la mission académique – nous paraissent incompatibles avec des statuts professionnels précaires. Selon nous, la soif de découvrir et la capacité à transmettre ne peuvent pas avoir comme source la peur du lendemain.

Un·e assistant·e est un·e travailleuse/eur pas un·e étudiant·e avancé·e subsidié·e

La logique sous-jacente au règlement du DFJC est que la part du salaire réservé à la recherche «personnelle» de l'assistant·e en Master ou doctorat est une sorte de subside offert gracieusement par l'institution pour une entreprise totalement personnelle. Nous ne partageons pas cette conception pour plusieurs raisons :

D'abord, dans les HES, le Bachelor est considéré comme le diplôme de fin d'études. Une fois ce titre en poche, la personne

diplômée doit dès lors être considérée comme un·e professionnel·le à part entière (ce qu'elle est d'ailleurs sur le reste du marché du travail).

Ensuite, le temps dédié à la recherche « personnelle » d'un·e assistant·e est avant tout un temps réservé à l'activité de recherche scientifique, tout comme les professeur·e·s ont un temps dédié à la recherche dans leur cahier des charges. Si la recherche des assistant·e·s en Master ou en doctorat se convertit, entre autres produits, en un titre, les diplômes reçus à titre individuel sont avant tout le résultat d'un long travail scientifique mené collectivement dans l'institution qui salarie l'assistant·e. Ce travail, comme celui des professeur·e·s ou d'autres membres du personnel d'enseignement et de recherche, participe de la mission de production et de transmission de connaissances de l'institution et doit donc être rétribué en tant que tel, au même titre que le travail de recherche des autres membres du corps académique.

Enfin, en tant que chercheur·e, l'assistant·e en Master ou en doctorat doit disposer d'un taux de travail incompressible pour ses recherches. Sur ce point, le DFJC a entendu nos revendications puisque le nouveau projet de règlement prévoit que tou·te·s les assistant·e·s doctorant·e·s seront engagés à 100% tandis que les assistant·e·s en Master bénéficieront, au minimum, d'un emploi à 80%, dont la moitié consacré à la recherche personnelle.

Les contrats à durée indéterminée et à temps pleins doivent être la règle

Du point de vue de la forme des contrats de travail, le projet du DFJC est très problématique.

Premièrement, nous refusons les CDD à la chaîne prévu par le règlement (1 an + 2 ans + 2 ans) pour les assistant·e·s en Master ou doctorat et revendiquons la formule 1 an + 4 ans. Mais le problème de fond est qu'une limitation de la durée du contrat des assistant·e·s en Master ou doctorat pourrait être justifiable si et seulement si elle était assortie de perspectives professionnelles dans une vraie politique de relève, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Deuxièmement, le statut d'«assistant académique» (selon la terminologie du projet qui décrit ainsi les assistant·e·s engagé·e·s sans projet de recherche «personnel»), lui aussi soumis à un contrat à durée déterminée, n'a aucune justification si ce n'est d'offrir une main-d'œuvre flexible aux Hautes écoles. De plus, ce statut d'«assistant·e acadé-

mique» risque fort d'inciter les Hautes écoles à n'engager que très peu d'assistant·e·s en Master ou doctorat et de pénaliser ainsi fortement la politique de relève.

Plus généralement, nous trouvons inacceptable que des travailleuses/eurs scientifiques soient engagés par contrat de durée déterminée. Selon nous, tout·e travailleuse/eur académique doit être engagé·e sur un contrat de durée indéterminée et son statut doit par ailleurs être intégré dans la grille du personnel d'enseignement et de recherche avec des possibilités de promotion aux rangs supérieurs par le biais de procédures claires. Nous demandons qu'il en soit exactement de même pour l'ensemble des assistant·e·s en Master et doctorat. C'est à cette seule condition que les travailleuses/eurs scientifiques pourront se projeter sereinement dans l'avenir et délivrer la mission de service public qui leur est dévolue.

Des statuts salariaux problématiques

Concernant les grilles salariales, le DFJC propose de différencier le traitement des «assistant·e·s académiques» de celui des assistant·e·s en Master ou doctorat. Pour ces derniers, les deux variantes du DFJC sont établies sur la base des barèmes salariaux appliqués pour les assistant·e·s à l'Université de Lausanne. Ces nouveaux barèmes entraîneront un déclasserement salarial important sans aucune contrepartie par rapport à la situation actuelle. De plus, ils sont largement au-dessous des usages en vigueur dans le secteur public et le secteur privé à qualification égale. Enfin, cette distinction et les différences salariales qu'elle recouvrent rend, une fois encore moins intéressant les postes permettant de former la relève (assistant·e·s en Master ou doctorat). Selon nous, le statut salarial de tou·te·s les assistant·e·s doit dépendre de la même grille salariale que celui des autres membres du personnel d'enseignement et de recherche, ce qui implique notamment la possibilité de reconnaissance des années d'expériences ainsi que la perméabilité des postes. Seule une telle intégration permettrait une progression salariale et statutaire correspondant à une véritable politique de relève.

Le SSP-Hautes écoles continuera à défendre ces positions. Il est plus que nécessaire que toutes et tous les salarié·e·s concerné·e·s se saisissent de ce projet qui va déterminer leurs conditions de travail.



Harcèlement à l'Université: Non à la loi du silence

Récemment à l'Université de Lausanne, une assistante, aux côtés du Syndicat des Services Publics et d'Acidul (Association du Corps Intermédiaire et des Doctorant·e·s de l'Université de Lausanne) ont mené une lutte contre une professeure qui exerçait du harcèlement psychologique. Après de longs mois de bataille et une enquête du Groupe Impact – un organe externe pouvant enquêter sur des cas de harcèlement moral ou sexuel à l'Etat de Vaud sur demande de la victime ou de l'employeur –, le harcèlement a été reconnu comme tel.

La Direction a pris des mesures de réparation du tort subi: en plus d'une indemnité financière et du remboursement des frais médicaux, l'assistante a obtenu deux ans de prolongation de contrat. La professeure harceuse ne travaille désormais plus à l'Unil. Nous nous réjouissons de cette victoire ! Les obstacles étant de taille, l'organisation en collectif associatif et syndical est primordiale !

Mais le harcèlement c'est quoi ?

Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sont deux types de violences qui cherchent la soumission et la destruction de la victime par la personne qui exerce le harcèlement. Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne subit un comportement d'ordre verbal, non verbal et/ou physique à connotation sexuelle, une ou plusieurs fois. C'est un comportement sexiste qui renvoie aux rapports de pouvoir entre les sexes. Le harcèlement psychologique au travail est fait de commentaires méprisants, de messages contradictoires, de dénigrement et de manipulation; il est exercé de manière systématique et répété par des hommes et des femmes qui occupent souvent des postes de pouvoir, même si le harcèlement entre collègues de même statut existe aussi. Largement présents dans notre société, ils font pourtant rarement l'objet de plaintes : ce qui arrive en général, c'est la non reconnaissance des dégâts subis par les victimes (perte du poste de travail, impact brutal sur leur santé) et l'impunité (et donc la récurrence) des agresseurs. Comme toutes les violences, le harcèlement est régi par des stratégies d'occultation. On constate souvent la négation, la minimisation et

l'euphémisation du harcèlement, en tout premier lieu de la part du harceleur·euse, mais aussi de la part des collègues et de la victime elle-même qui, plongée dans la confusion par la personne harceuse et le manque de réaction de l'entourage, peut peiner à identifier concrètement ce qui lui arrive.

Le harcèlement ne peut pas être traité au « cas par cas » !

Le fonctionnement particulier de l'Université (voir l'article en intro), en fait un terrain particulièrement fertile pour le harcèlement, mais aussi pour les pressions, menaces et autres conditions de travail difficiles. La forte dépendance aux professeurs et la précarité des contrats à durée déterminée augmente les abus de pouvoir et le harcèlement.

La prise au sérieux de la plainte et le soutien d'une partie de la hiérarchie a joué un rôle dans la lutte victorieuse de cette année. Le décanat a en effet rapidement pris des mesures provisoires garantissant le retour au travail de l'assistante alors que son arrêt de travail, à cause du harcèlement, aurait tout simplement pu aboutir comme dans tant d'autres cas, à une démission de la part de la victime. Parce qu'il est difficile de trouver la force de lutter lorsqu'on est harcelé·e, parce que nous ne sommes pas suffisamment organisé·e·s de manière collective et parce que l'Université individualise et met peu de mesures en place pour prévenir ces violences, le harcèlement est à l'heure actuelle difficile à combattre. La lutte menée montre toutefois qu'il est possible et nécessaire de se battre. Le syndicat et les associations permettent de se défendre collectivement. Du côté institutionnel, des mesures simples comme le changement immédiat de direction de thèse, de cahier des charges d'enseignement et de bureau peuvent et doivent être prises. Il faut une réponse syndicale et institutionnelle adéquate et globale. La hiérarchie universitaire, organisée de manière corporatiste, protège encore trop souvent les personnes harceuses et lorsqu'un cas est finalement reconnu, impose la loi du silence pour maintenir la « réputation » de l'institution. Les procédures sont floues, longues et ne peuvent qu'être menées collectivement. Le harcèlement existe parce que toute une structure le permet. Tous les cas se ressemblent :

c'est un problème social et non l'addition de cas individuels. La réponse institutionnelle doit donc dépasser le « cas par cas ». Il faut à tout prix éviter les lectures « psychologisantes » et individualisantes du problème.

Organisons-nous !

Lutter contre le harcèlement, c'est d'abord lutter contre les conditions qui favorisent ces comportements. Pour y arriver, il n'y a pas mille solutions: il faut s'organiser et se défendre collectivement notamment en créant des collectifs de salarié·e·s en particulier pour les catégories les plus précaires (comme les doctorant·e·s ou les nombreuses personnes en contrat à durée déterminée). C'est à cela que sert notre syndicat. Notre défi actuel est de créer des espaces de solidarité et de casser l'omerta en vigueur à l'université. Les cas de harcèlement continueront à exister à moins de créer des collectifs de solidarité et d'imposer de vraies mesures de prévention et de sanction des harceurs/euses. La prévention passe par le fait de réduire la dépendance hiérarchique extrême entre les doctorant·e·s et les directeur·trices de thèse, entre les profs et les membres du PAT. Il faut donner de la visibilité aux cas et lutter pour obtenir la solidarité des collègues des victimes.

Rejoignez-nous au sein du groupe SSP Hautes-écoles pour continuer le combat : parce qu'une université sans harcèlement est possible et nécessaire, organisons-nous et défendons nos droits ensemble !

Pour en savoir plus sur le harcèlement :

Bovolenta, Michela (éd.) (2008). *Agissons ensemble contre le harcèlement sexuel et le mobbing*. SSP-Femmes, Lausanne

CLASCHEs (2014). *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*. MIPADI (Mission parité et lutte contre les discriminations) du MESR et ANEF (Association nationale des études féministes) ; Paris.

Hirigoyen, Marie-France (1998). *Harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*. La Découverte et Syros, Paris.

La baisse de la fiscalité des entreprises est aussi une politique de services publics

En avril dernier, les conseillers d'Etat vaudois Pierre-Yves Maillard et Pascal Broulis ont présenté leur plan pour réduire le taux d'imposition des bénéficiaires de 23,48% en 2013 à 13,79% en 2020. Les pertes fiscales se monteraient à 450 millions de francs par an pour les collectivités publiques. L'enjeu est donc énorme.

En octobre 2012, P.-Y. Maillard expliquait que la baisse d'un seul point de ce même taux d'imposition était «une mesure raisonnable, et non une division par deux du taux global comme l'envisagent certains cantons». Dix-huit mois plus tard, le même ministre soutient la division par deux de ce taux; une mesure qui ne figure pas dans la plateforme électorale de la majorité du Conseil d'Etat.

Cette décision a été reçue «avec enthousiasme» par les milieux patronaux, selon P. Broulis. On les comprend. Du côté des partis «de gauche» au parlement, on se range aux arguments de la concurrence fiscale et fait front unique avec la droite derrière le Conseil d'Etat - seule *La Gauche* (POP et SolidaritéS), s'y opposent. Mais cette politique ne fait-elle que des heureux? Ce n'est bien sûr pas le cas. Aujourd'hui déjà, les moyens pour le service public manquent. C'est une réalité qui

touche autant la population du canton que les salariés du service public. Les urgences et les services des hôpitaux vaudois sont débordés; il manque des milliers de places en crèches; les classes de l'enseignement obligatoire sont surchargées; les personnes âgées ou malades sont visitées par un personnel minuté, qui doit rendre des comptes pour tout contact «de trop» avec les patients. L'impact sur les Hautes Ecoles devrait également se faire sentir en renforçant les tendances que nous critiquons déjà - augmentation des financements conditionnés (projets, mandats, fonds tiers) et précarisation des emplois, marchandisation des études par la concurrence des cursus, hausse des taxes.

Cette réalité n'est pas une fatalité mais le résultat d'une volonté politique: celle de privilégier fiscalement les grandes fortunes et les entreprises. Il est dès lors logique que l'argent manque pour assurer un service public à la hauteur des besoins. Si on coupe dans les recettes, la situation se dégradera. Patients, parents, écoliers, étudiants, apprentis, salariés; nous sommes tous des usagers du service public. Et moins on a de revenus et de fortune, plus on est dépendant du service public pour la santé, la formation, les transports.

Pour faire passer la pilule, des mesures en faveur de la «classe moyenne» sont prévues: hausse des allocations familiales, augmentation des montants pour l'accueil des enfants et abaissement du seuil pour obtenir des subsides à l'assurance maladie. Environ 150 millions de francs seraient affectés, plus tard, à la population du canton alors que quelques employeurs et actionnaires se partageront le triple de cette somme! Deuxième hic: le peuple a voté l'accueil de jour des enfants en 2009, un effort financier devait de toute façon être consenti. Il ne s'agit donc pas d'une compensation mais du financement d'un choix démocratique. Quant à la hausse des allocations familiales, comme les autres mesures d'ailleurs, on ne voit pas ce qui empêche le gouvernement de la décider sans faire de énièmes cadeaux fiscaux aux plus nantis. De plus, les forces de droite ont déjà annoncé qu'elles s'opposeraient à de trop fortes compensations.

Parce-que la concurrence fiscale n'a pas de plancher; Parce-que la fiscalité est la base financière du service public; Parce que le service public est l'expression d'un projet de société: Le SSP s'opposera à ce plan et appelle celles et ceux qui sont attachés au service public à nous rejoindre dans cette bataille décisive pour son avenir.

Vous tenez entre les mains le premier numéro de la Lettre d'information du groupe Hautes écoles du syndicat des services publics.

Ce bulletin se veut un instrument d'information et de mobilisation de l'ensemble des salarié·e·s des Hautes écoles vaudoises - tout type de personnel confondus (personnel administratif et technique, enseignant·e·s et chercheuses/eurs, qu'elles ou ils soient stables ou précaires) - ainsi que de tou·te·s ses usagères/ers.

Les Hautes écoles appartiennent à nous toutes et tous, usagères/ers (direct·e·s et indirect·e·s) et salarié·e·s.

À l'heure où elles se transforment en entreprise, il est urgent de rappeler que ce sont des institutions de service public qui doivent répondre à des besoins sociaux décidés démocratiquement et aux standards de l'emploi public.

Le SSP se trouvera aux côtés de tou·te·s celles et ceux qui se mobilisent pour des Hautes Ecoles démocratiques et pour une amélioration des conditions de travail en leur sein.

Le SSP-Hautes Ecoles est le groupe du Syndicat suisse des services publics qui réunit le personnel des Hautes Ecoles du canton de Vaud, sans distinction de statut, y compris le personnel de l'Unil. 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.

Je souhaite plus d'informations sur le SSP-Hautes écoles

Je souhaite adhérer au SSP-Hautes écoles

Nom:.....

Prénom:

Rue et n°:

Localité:

Tél:

Lieu de travail:

à renvoyer à: SSP Région Vaud, case postale 1324, 1001 Lausanne ou à vaud@ssp-vpod.ch