SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

№9 MARS 2018

CPEV VICTOIRE COMPLÈTE !

Le conseil d'administration de la CPEV a retiré son plan qui visait à nous faire travailler deux ans de plus. Il n'y aura pas non plus de nouvelle cotisation supplémentaire sur nos salaires. C'est une énorme victoire due à la mobilisation collective de tout le personnel de la fonction publique vaudoise !

RETRAIT DU PLAN. Le jeudi 1er mars à 17h30, soit 90 minutes avant le début de l'AG de la fonction publique qui devait décider de la suite de la mobilisation, le conseil d'administration (CA) de la CPEV envoyait aux organisations syndicales une copie du communiqué de presse qui allait être publié à 18h.
Ce communiqué (voir le document sur notre site) annonce que le CA a décidé de répondre positivement à la revendication du mouvement de la fonction publique vaudoise, à savoir le retrait du plan 2019 et le maintien des conditions et prestations 2013 :
"Ce plan maintient les conditions actuelles de prévoyance jusqu'au 31 décembre 2022."
Pour ce faire, le CA va déposer un nouveau plan auprès de l'AS-SO, lequel reprendra donc les termes du plan en vigueur actuellement.

NEGOCIATIONS EN 2021. En marge de cela, le CA annonce que le nouveau plan reprendra les mesures prévues dans le plan dit "2019" (donc l'augmentation des âges de retraite de 2 ans), mais pour les appliquer seulement à la prochaine échéance de révision légale du plan (i.e. en janvier 2023). Il demande toutefois aux organisations syndicales d'accepter de négocier cela à partir de 2021:
"Ces négociations serviront à décider si les mesures du plan prévues entreront en vigueur au 1er janvier 2023 ou si des alternatives pourront être adoptées. Le Conseil d'administration tiendra compte, le moment venu, de l'évolution de la situation économique de la CPEV."
En résumé, le CA nous demande d'être d'accord... pour ne pas être d'accord avec cette réforme le moment venu, ce que nous allons accepter bien volontiers. De la même manière que nous avons combattu la dégradation des conditions de retraite des salarié·e·s aujourd'hui, nous la combattrons en 2021.
Il ne reste désormais plus qu'une petite étape pour valider complètement la victoire, c'est la validation du nouveau plan par l'AS-SO (autorité de surveillance). Si d'aventure cette dernière devait ne pas accepter le plan du CA (ce qui semble peu probable), les organisations syndicales proposeraient une réactivation immédiate de la mobilisation.

Cette victoire appartient à la mobilisation de toutes et tous les salarié·e·s des services publics. Ce qui était impossible selon le discours de la CPEV et du Conseil d'Etat (le retrait du plan) est devenu possible grâce à la mobilisation et cela a été réalisé. Bravo à toutes et tous !

CONSULTEZ LE DOSSIER COMPLET
SUR NOTRE SITE
HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH

---

ssp vaud

HES Vaudoises : évaluation du personnel d'enseignement et de recherche

PÉTITION POUR UN MODE D'ÉVALUATION NÉGOCIÉ

Pour tous les membres du personnel d'enseignement et de recherche (PER) des HES vaudoises, le premier engagement comprend une période probatoire de 2 ans. De plus, les Professeure·s ordinaires (PO) et associé·e·s (PA) sont engagé·e·s par contrat de durée déterminée (CDD) de six ans, renouvelable. La loi sur les Hautes Ecoles vaudoises (LHEV) prévoit que la période probatoire et le renouvellement des contrats des PO et des PA soient soumis à évaluation. Son règlement d'application (RLHEV) précise que les employé·e·s doivent remettre "un rapport portant sur leurs activités telles que décrites dans le cahier des charges" (art. 43 et 44 RLHEV). L'évaluation est faite sur la base du rapport, par la direction ou le ou la supérieur·e hiérarchique. L'élaboration de la procédure est laissée à la discrétion des directions des HES.
Lors de la négociation des nouveaux statuts du PER, le SSP avait demandé, sans succès, à intégrer les règles et procédures au périmètre des négociations. Selon nous, les modalités d'évaluation sont parties intégrantes du cadre légal et doivent ainsi faire l'objet d'une négociation entre employeurs et représentant·e·s des employé·e·s.
C'est pourquoi le SSP-Hautes Ecoles, associé à d'autres organisations représentant le personnel des HES, a décidé de lancer une pétition pour l'ouverture de négociations sur les dispositifs d'évaluation.

UN CADRE D'EVALUATION PROBLEMATIQUE. Quatre ans après la transformation des statuts du PER, La Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) et les directions des Hautes Ecoles travaillent sur la question des règlements d'évaluation à l'aune desquels seront jugé·e·s les membres du PER. À la suite de ces travaux, certaines HES ont déjà élaboré des projets de directive. Ces travaux préparatoires ont été menés sans consultation ni négociation avec les représentations du personnel.
Les dispositifs d'évaluation que nous avons pu consulter, que ce soit le document de base de la DGES ou les projets des HES qui ont été transmis, définissent des cadres d'évaluation problématiques.
D'abord, ce qui est attendu du rapport d'évaluation est mal défini: toutes les rubriques doivent-elles figurer dans le document? Quel degré de précision pour chaque tâche? Ensuite, la manière dont chaque élément du rapport doit être présenté et sera évalué reste flou: comment les différents éléments sont évalués (recherche, enseignement, prestations de service) et pondérés les uns par rapport aux autres? En résumé, les critères d'évaluation sont trop flous pour éviter le risque d'arbitraire.
Enfin, les voies de recours n'existent pas vraiment en l'état. En effet, la démarche d'évaluation se termine par une appréciation de conformité aux attentes ou non, délivrée par la direction ou par le ou la supérieur·e hiérarchique. La non-conformité conduit au licenciement ou à une prolongation partielle (un an pour la période probatoire, moins de 6 ans pour le renouvellement). Aucun dispositif de réévaluation de la décision n'existe, ce qui fait que la seule voie de recours resterait le Tribunal des Prud'hommes.

DES CDD "STABLES"??? En prévoyant des CDD de six ans les HES vaudoises utilisent un objet juridique non identifié. D'ailleurs, dans son exposé des motifs de la LHEV, le Conseil d'État affirme que les postes de PO et PA "peuvent être qualifiés de «stables»" car ils peuvent être renouvelés un nombre indéterminé de fois. Cette pirouette qui se termine sur la tête ne change pas la réalité, ces contrats sont des CDD et un CDD qui arrive à son terme ne donne aucun droit. C'est à l'aune de ce statut juridique qu'il faut mesurer l'importance des dispositifs d'évaluation car un CDD n'est pas "prolongé", un nouveau CDD est un nouveau contrat.
D'une façon générale, l'évaluation par l'employeur de l'accomplissement des tâches figurant dans le cahier des charges est un processus normal dans des rapports de travail. Ces évaluations sont généralement – dans les services publics – réalisées dans le cadre de contrats de durée indeterminée (CDI) protégeant les employé·e·s. Dans le cas des CDD pratiqués dans les HES et dans un contexte de précarisation croissante de l'emploi dans les Hautes Ecoles, ces exercices d'évaluation pourraient fort bien se transformer en une candidature à son propre poste de travail, avec toutes les incertitudes que cela implique. Selon nous, faire le travail prévu devrait suffire pour conserver son emploi.

UNE NEGOCIATION S'IMPOSE. Les représentations du personnel doivent être associées à l'élaboration des critères d'évaluation et aux procédures qui se mettent en place de manière à s'assurer que les évaluations tiennent compte des contextes de travail et que les employé·e·s soient véritablement entendu·e·s.
Plus généralement, une réflexion sur le mode d'évaluation d'une profession devrait être l'occasion de s'interroger sur la nature de ladite profession: Quelles sont les rythmes de recherche et d'enseignement? Qu'est-on en droit d'attendre de la recherche et de l'enseignement publics? De quels instruments ont besoin les employé·e·s de ce service public pour mener à bien leurs missions? etc. Signer la pétition est une manière d'ouvrir ce débat nécessaire.

RETROUVEZ LA PÉTITION
SUR NOTRE SITE
HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

LES ÉTUDIANTS À LA CAISSE

Contre les autorités universitaires et politiques, qui sont déterminées à augmenter les taxes d'études, les étudiant·e·s de l'Université de Fribourg luttent pour un accès démocratique aux études supérieures. Une lutte exemplaire, qui devrait s'étendre.

Début février, le Grand Conseil fribourgeois a avalisé l'augmentation des taxes étudiantes à l'Université de Fribourg. Celles-ci passeront donc de 655 à 835 frs par semestre pour les étudiant·e·s suisses ou résidant en Suisse (et de 805 à 985 frs pour les autres). L'augmentation frappera également les doctorant·e·s, faisant passer leur taxe semestrielle de 115 à 295 frs. C'est à la demande du rectorat de l'université que les autorités politiques ont décidé cette hausse.

Au-delà des montants concernés – le rectorat ne cesse de rappeler que les taxes fribourgeoises actuelles sont moins élevées que celles de la plupart des autres universités suisses –, la question des taxes d'études est absolument décisive car elle dit quelque chose de fondamental quant à la conception générale de l'éducation. Établir des taxes, les augmenter, comparer leur montant au "coût" par étudiant·e, c'est définir l'éducation comme un bien de consommation, l'intégrer à un marché et considérer les dépenses publiques en sa faveur comme une subvention, et non comme un investissement.

Défendre la gratuité des études, c'est définir ces dernières à l'inverse comme un service public dont l'activité irrigue l'ensemble de la société, excèdant de très loin les seuls étudiant·e·s, présent·e·s ou futur·e·s. C'est rappeler dans le même temps que ce n'est pas seulement l'augmentation des taxes qui est absurde, mais leur existence même. On ne demande pas à un·e salarié·e de payer pour pouvoir accéder à son lieu de travail; il devrait en être de même dans les Hautes Écoles, d'où la nécessité de revenir à cette vieille revendication d'un salaire étudiant (voir ci-contre).

Il existe un espace universitaire qui a depuis longtemps testé l'augmentation massive des taxes d'études: l'Amérique du Nord. Les résultats y sont désastreux, puisque cette politique a conduit au retrait des collectivités publiques du financement de l'éducation supérieure, à sa privatisation généralisée et à un endettement massif des étudiant·e·s. En 2012 au Québec, le magnifique combat des étudiant·e·s contre des propositions du même acabit était venu rappeler l'ampleur mondiale de l'attaque contre le service public de l'éducation et l'importance d'y résister.

Comme le combat ne se limite pas à cette seule hausse fribourgeoise, le collectif "Stop la hausse" appelle tout le monde à conclure une semaine d'action par une grande manifestation à Berne le 24 mars. Le rendez-vous est pris.

Plus d'informations sur:
stoplahaussefribourg.wordpress.com

DU 19 AU 24 MARS
UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
SEMAINE D'ACTION POUR
UNE ÉDUCATION LIBRE ET ÉGALITAIRE

19 MARS
PROJECTION DU FILM "EDUCATION IS NOT FOR SALE" - 19H - FRIES

20 MARS
OSONS LE DÉBAT - 20H - MIS AUDITOIRE B

21 MARS
APÉRO - CONCERT - 19H - FRIES

22 MARS
TABLE RONDE: "ENTRE PRÉCARITÉ, PUBLISH OR PERISH ET QUÊTE DE FINANCEMENT: QUELLE PERSPECTIVE POUR UN TRAVAIL SCIENTIFIQUE DIGNE" - 18H30 - MIS - 3115

SAMEDI 24 MARS - 14H
TOUTES ET TOUS À BERNE
MANIFESTATION NATIONALE POUR
L'ÉDUCATION COMME BIEN PUBLIC

BRÈVES SYNDICALES

À LIRE

Aurélien Casta, "Un salaire étudiant, financement et démocratisation des études", Paris, La Dispute, 2017, 155 p.
Face aux décisions d'augmentation des taxes d'étude qui frappent les universités les unes après les autres, il est nécessaire d'opposer non seulement des arguments de justice sociale (des taxes élevées empêchent certain·e·s de poursuivre des études universitaires), mais une autre conception des étudiant·e·s. Plutôt que de les considérer comme des client·e·s consommant un bien rare (des enseignements), Aurélien Casta rappelle qu'ils et elles travaillent pendant leurs années d'études, et qu'il est dès lors légitime de les salarier.
Il rappelle aussi que cette revendication n'est pas neuve puisqu'elle était au cœur des débats en France en 1945. La différence essentielle entre ces deux conceptions des études est que, dans celle qui est devenue dominante, l'activité des étudiant·e·e est décrite comme l'augmentation d'un capital personnel, à faire fructifier plus tard grâce à un revenu plus élevé. Les études ne serviraient qu'en fonction du futur, alors que c'est l'activité présente des étudiant·e·s qui permet de justifier qu'un salaire leur soit garanti.

UNIL MIDI SYNDICAUX

Le groupe Hautes Écoles du SSP vous invite à participer à ses "midis syndicaux", qui ont lieu le premier jeudi du mois à l'Université.
C'est l'occasion de discuter d'enjeux syndicaux dans les Hautes Écoles, de partager des expériences, d'alerter sur un problème, de vous informer sur vos droits, ou simplement de venir faire la connaissance du groupe syndical qui existe sur votre lieu de travail. **Prochaines dates : Jeudi 12 avril à 12h00 (Géopolis 2218) - Jeudi 3 mai à 12h00 (Anthropole 3088).**

UNIL DROITS DES SALARIÉ.E.S

Reconnaissance de l'expérience antérieure et arrêts maladie : inquiétudes pour le corps intermédiaire de l'UNIL.
Des délégué·e·s du groupe Hautes Écoles du SSP ont rencontré la Direction de l'UNIL le 28 février. Nous attendions des réponses aux questions posées lors de notre dernière rencontre (voir notre précédente Lettre Info) quant à la reconnaissance des années d'expérience au moment de l'engagement et à la durée du salaire garanti en cas d'arrêt maladie de longue durée.
Les réponses obtenues sont à la fois claires et insatisfaisantes. Pour la Direction, les années d'expérience antérieures ne doivent pas être reconnues au moment de l'engagement des membres du corps intermédiaire, des assistant·e·s aux MER, sauf exception (alors que ces années sont prises en compte lors de l'engagement des professeur·e·s et des membres du PAT). La même règle s'applique aux chercheurs et chercheuses FNS. S'il est possible de demander des dérogations pour les MA, les MER et les postes financés par le FNS, ces inégalités demeurent difficilement justifiables.
S'agissant des congés, nous avons eu confirmation que les maîtres-assistant·e·s ainsi que les chercheurs·euses FNS étaient en principe traités aux conditions minimales des contrats à durée déterminée, c'est-à-dire avec seulement un mois de salaire garanti la première année du contrat, puis deux mois la seconde, et quatre à partir de la troisième. Nous ne comprenons pas pourquoi la Direction s'entête à ne pas assimiler ces statuts à des contrats à durée indéterminée, comme elle le fait pour les assistant·e·s et pour le corps professoral.
Le SSP cherchera à faire évoluer cette situation, mais d'ici là, rappelons que certains usages courants du monde du travail semblent encore s'arrêter aux portes de l'université.

INFORMATIONS - ADHÉSION

Le SSP- Section Hautes Écoles est le groupe du Syndicat suisse des services publics qui réunit le personnel des Hautes Ecoles (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.

☐ **JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS SUR LE SSP-HAUTES ÉCOLES**
☐ **JE SOUHAITE ADHÉRER AU SSP-HAUTES ÉCOLES**

Nom
Prénom
Rue et n°
Localité
Téléphone
Lieu de travail

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

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