SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

№7 OCTOBRE 2017

SALAIRES À L'UNIL VICTOIRE IMPORTANTE

La campagne engagée en janvier dernier par des posdoctorant-e-s de la Faculté de Biologie et de Médecine (FBM) de l'Université de Lausanne, soutenu-e-s par l'Association du corps intermédiaire de l'Université de Lausanne (ACIDUL) et le Syndicat des services publics (SSP) a trouvé une issue victorieuse la semaine dernière.

HAUSSE DES TAUX D'ENGAGEMENT. Après plusieurs mois de discussions serrées et de négociations avec la direction de l'Unil, les salarié-e-s ont en effet obtenus gain de cause : la direction de l'Unil a annoncé le passage à 100% de l'ensemble des premières/ers assistant-e-s des départements concernés qui bénéficient de contrats avec l'Etat de Vaud (les cas de postdocs engagé-e-s sur fonds tiers seront examinés individuellement). Pour ce faire, la Direction de l'Unil a débloqué un soutien financier à la Faculté de biologie et de médecine. L'ajustement se passera à un rythme propre à chaque département, mais l'ensemble des départements concernés sera au nouveau régime à un horizon de 6 mois.

UNE DECISION IMPORTANTE. la décision de la direction de l'Unil implique non seulement une reconnaissance salariale du travail effectué, mais également une reconnaissance symbolique du fait que le travail académique (d'enseignement et de recherche) est un emploi à part entière.
Cette décision constitue ainsi un premier pas vers la reconnaissance du fait que les enseignant-e-s-chercheuses/eurs doivent être traité-e-s comme des salarié-e-s normaux et non comme des petits patrons (d'eux-mêmes) indépendants ou comme des post-étudiants.

PARTIR DES BESOINS. Le travail académique est partie du service publique académique qui délivre des prestations de recherche et d'enseignement. Ce service public fonctionne grâce aux enseignante-s-chercheuses/eurs. Comme pour tous les autres secteurs des services publics, nous voulons que ce soient les nécessités définies démocratiquement qui président à l'allocation des ressources.
Un service public académique de qualité ne peut pas reposer sur un système dans lequel toute une partie du travail nécessaire n'est pas rémunéré. En ce sens, l'enjeu de cette affaire n'est pas seulement la reconnaissance individuelle du travail à plein temps des postdocs. C'est également la reconnaissance de la sous-dotation structurelle de certaines unités. Il n'est ainsi pas plus acceptable que l'ensemble du travail nécessaire soit accompli par des personnes salariées à 100% travaillant effectivement à 120% qu'elle ne l'est lorsque des personnes salarié-e-s à 80% doivent travailler à 100%.
C'est ce problème de fond qu'il s'agit de traiter et cette affaire n'est que la première étape d'une longue route.
Il faut enfin relever que rien n'aurait été possible sans le courage, le sérieux et la constance des postdoctorant-e-s qui ont initiés ce mouvement. Par leur engagement et leur lutte victorieuse ils montrent que l'action collective est le meilleur moyen de faire valoir ses droits.

ssp vaud

Caisse de Pension de l'Etat de Vaud (CPEV)

NON AU PLAN MOBILISATION

Le nouveau plan de prestations de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) adopté par le Conseil d'administration (CA) prévoit de graves dégradations dans les conditions de retraites des employé-e-s de l'Etat de Vaud. Il prévoit trois mesures afin de compenser la baisse du taux technique, que le CA veut faire passer de 3,25% aujourd'hui à 2,5% :

> Faire passer l'âge terme pour la retraite de 63 ans aujourd'hui à 65 ans ;

> Augmenter les âges minimums de retraite de 62 et 60 ans aujourd'hui à 64 et 62 ans ;

> Allonger la durée minimum de cotisations pour avoir les plein-droits à 40 ans contre 38 aujourd'hui.

Le CA de la CPEV a prévu de présenter ce plan à l'Autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale (As-So) le 31 octobre 2017. Le CA a annoncé que le plan entrera en vigueur le 1er janvier 2019 si le Conseil d'Etat et les organisations du personnel ne présentent pas un autre plan, à négocier d'ici au 30 juin 2018. L'Assemblée des délégué-e-s de la CPEV, qui n'a qu'une voix consultative, a refusé à l'unanimité le projet de plan de prévoyance 2019 qui lui a été soumis par le Conseil d'administration. Le SSP, SUD et la FSF, refusent également ce nouveau plan de prestations et ont d'ores et déjà demandé une rencontre en urgence avec le Conseil d'Etat pour entendre la position de l'employeur.

La justification de ce nouveau plan est en elle-même discutable puisque le plan actuel date de 2013 et qu'il en est encore à sa phase transitoire. À titre d'exemple, le degré de couverture de la CPEV était de 75.2% au 31 mai dernier, soit à 4.8% seulement des 80% qui doivent être atteints en... 2052. De plus, les mesures prévues par le CA pour mettre en oeuvre le plan sont inacceptables et font, à nouveau, peser le poids de la réforme sur les salarié-e-s. Or, dans le système du 2e pilier, c'est à l'employeur d'assurer les conditions de retraite du personnel qui a travaillé pour lui. Si l'employeur accepte le principe d'un nouveau plan, c'est donc à lui de financer les mesures que le Conseil d'administration juge nécessaire.

L'information et la mobilisation du personnel doivent débuter dès aujourd'hui pour mettre l'employeur devant ses responsabilités. Le SSP, SUD et la FSF vous convient donc toutes et tous à une assemblée du personnel de la fonction publique (détails ci-dessous).

Caisse intercommunale de Pension (CIP)

NOUVELLE DÉGRADATION

Après avoir déjà ajusté les plans de prévoyance avec effet en 2014, la CIP – à laquelle est notamment affilié le personnel de l'EESP – prend de nouvelles mesures qui dégradent les retraites et augmentent les cotisations avec l'argument que c'est le seul moyen de conserver des rentes en primauté de prestations. Les dégradations du nouveau sont massives : l'âge d'entrée dans la caisse passe de 23 à 22 ans ; l'âge de sortie de 63 à 64 ans. En conséquence la durée pour une rente complète est désormais de 42 ans (contre 36 ans en 2013). Le taux technique passe de 3.25 % à 2.25 %.

Le taux de pension maximum est maintenu à 60 % du salaire assuré calculé sur les 10 dernières années pour des carrière à temps plein, mais chaque année compte désormais pour 1.429 % et non 1.5 %. Ainsi, si l'assuré n'a cotisé que 36 ans, la perte est de 8.574 % (6 x 1.429 %) la rente passant à 51.426 % du salaire assuré. Par comparaison, en 2014 avec le même nombre d'année de cotisation, la perte était de 6 %.

La retraite anticipée produit toujours une perte de 6 % de la rente anticipée par année, mais comptée depuis 64 ans et non plus 63 ans. Ainsi, partir à la retraite à 62 ans coutera 12 % de la rente. À la CIP il existe actuellement deux modèles de cotisation et depuis 2014 une recapitalisation de 3 % à charge des employeurs pendant 17 ans.

Le nouveau plan propose trois modèles, qui pérennisent les 3 % supplémentaires des employeurs, mais surtout qui augmentent les progressivement les cotisations des employé-e-s de 9 %, à 10 % ou 11 % dès 2022. La caisse introduit des mesures compensatoires sur la future rente pour les personnes de 53 et plus au moment de l'entrée en vigueur des changements. Ce plan a été voté le 14 septembre dernier malgré l'opposition de plus de 30% des délégué-e-s (dont les membres du SSP). Un seul changement a été concédé, l'entrée en vigueur du plan se fera en 2019 et non 2018. Soulignons encore que la CIP a actuellement un degré de couverture à 72.9 % alors qu'elle visait 65 % pour fin 2017. La CIP estime d'ailleurs elle-même que ses résultats sont "très satisfaisants".

Au nom d'une sécurité à long terme que personne ne saurait assurer, il nous est demandé de cotiser davantage pour des rentes moins bonnes.

MOBILISONS-NOUS CONTRE LE PLAN DU CONSEIL D'ADMINSTRATION DE LA CPEV

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU PERSONNEL DE L'ETAT DE VAUD

JEUDI 2 NOVEMBRE 20H

SALLE DU CAZARD - RUE PRÉ DU MARCHÉ 15 - LAUSANNE

UNIL : CHANTIERS EN COURS

Une délégation du SSP a rencontré pour la première fois la nouvelle Direction de l'UNIL le 20 septembre dernier pour ouvrir la discussion sur un certain nombre de problèmes.

La politique de la Direction à l'égard des charges de cours constituait le premier point à l'ordre du jour. La nouvelle Direction nous a assurés qu'elle allait poursuivre la politique décidée par sa prédécesseuse et veiller à ce que les postes de chargé-e-s de cours ne soient pas utilisés pour des remplacements. Nous avons toujours défendu que la précarité de ces postes requiert de ne s'en servir que dans des circonstances exceptionnelles, et en aucun cas pour les remplacements (puisque des postes de professeur-e-s ou de MER suppléant-e-s sont prévus dans la LUL).
Nous nous réjouissons de la poursuite de cette politique de la part de la Direction, en rappelant qu'elle concerne pour l'essentiel deux facultés, celle des SSP et celle des Lettres. Nous espérons que les deux Décanats directement concernés useront à l'avenir, comme ils ont commencé de le faire, des postes prévus à cet effet pour assurer les suppléances.

RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE À L'ENGAGEMENT. La reconnaissance des années d'expérience lors de l'engagement et l'attribution d'un salaire plus élevé que celui du premier échelon est un principe fondamental, singulièrement dans un service public comme l'est l'université. Si cette reconnaissance est plus ou moins usuelle lors de l'engagement des professeur-e-s, et qu'elle est impossible pour les postes d'assistant-e-s, la pratique semble beaucoup plus aléatoire concernant les maître-assistant-e-s (MA) ou les maîtres d'enseignement et de recherche (MER). Nous avons demandé à la Direction de documenter la situation, et de systématiser la reconnaissance des années d'expérience antérieure au moment de la détermination du premier salaire des détenteurs et détentrices de ces deux postes.

ASSURANCE PERTRE DE GAIN POUR LES CONTRATS À DURÉE LIMITÉE. Les dispositions de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud (Lpers) prévoient que les salarié-e-s de l'État engagé-e-s sur des contrats à durée déterminée sont rémunéré-e-s, en cas de maladie ou d'accident, pendant un mois la première année, deux mois la deuxième, puis quatre mois à partir de la troisième année (art. 58 de son règlement d'application). Dans le cas des contrats universitaires, ces dispositions posent évidemment problème puisque l'ensemble du corps enseignant est engagé sur des CDD et n'aurait par conséquent pas droit aux règles s'appliquant aux personnes engagées sur des contrats à durée indéterminée (salaire plein pendant une année, puis 80% du salaire pendant trois mois).
L'Université traite actuellement les professeur-e-s, les MER ainsi que les assistant-e-s comme s'ils et elles étaient engagé-e-s sur des contrats à durée indéterminée, ce qui semble évident. Certains statuts échappent cependant à cette règle, notamment les maîtres-assistant-e-s et les chercheurs et chercheuses financé-e-s sur des fonds externes (notamment le FNS). Le SSP souhaiterait que l'extension de ces congés s'applique également à ces postes.
La Direction de l'Unil s'est montrée ouverte à étudier les différents problèmes soulevés et à nous répondre lors d'une prochaine rencontre. Si d'ici là vous êtes confronté-e-s aux problèmes évoqués, nhésitez pas à nous contacter.

NOBEL DE CHIMIE - FÉLICITATIONS À J. DUBOCHET

Le prix Nobel de chimie a été attribué à Jacques Dubochet, membre de longue date du SSP. Les valeurs qu'il défend sont celles pour lesquelles son syndicat lutte.
Les entretiens accordés par le lauréat du Nobel aux médias montrent une vision très lucide des conditions de production de la science. Ils révèlent un conception du travail scientifique porteuse d'une vision alternative de l'Académie.
Premièrement, le travail scientifique est le patient résultat de nombreux échecs, ceux-ci sont constitutifs de la logique de la découverte.
Deuxièmement, le travail scientifique, comme toute forme de travail d'ailleurs, est un processus collectif.
Troisièmement, et c'est finalement la conséquence logique de ce qui précède, les publications ne peuvent pas être l'aune à laquelle se mesure la réussite académique. J. Dubochet relève d'ailleurs que si les normes actuelles d'"excellence" académique lui avaient été appliquées, il n'aurait pas pu faire carrière.
Tout en nous réjouissant de ce prix, on pourrait se demander de combien de J. Dubochet l'Académie telle qu'elle fonctionne nous prive...

BRÈVES SYNDICALES

CONFÉRENCE FÉDÉRATIVE

Comme tous les 4 ans, le SSP organise une conférence nationale du domaine "Formation, Education et recherche", elle aura lieu les 16 et 17 mars 2018 à l'université de Neuchâtel et aura pour thème la précarité.
Dans les Hautes Écoles, la pénibilité du travail s'accroît continuellement. La conférence fédérative 2018 souhaite ouvrir la discussion sur les relations existant entre les conditions de travail et la pénibilité pour les enseignant-e-s et les chercheurs et chercheuses des Hautes Écoles : quelles sont les solutions pour remédier à la surcharge de travail, au surmenage et à l'épuisement professionnel ? Quelles sont nos marges de manœuvre et comment utiliser ces dernières en tant que syndicat ?
Cette conférence sera l'occasion de discuter des problèmes de fond de l'organisation des Hautes Ecoles et d'établir des chantiers de travail pour améliorer les conditions de travail. Outre les sessions plénieres, la conférence sera organisée autour d'ateliers concernant les différents ordres d'enseignement. Le groupe Hautes Ecoles du SSP-Vaud organisera un atelier concernant le domaine académique.
Les inscriptions se font auprès du groupe Hautes Ecoles du SSP-Vaud.

ESP-RÉGLEMENT DU PERSONNEL

L'eesp est une fondation de droit privé non soumise à la LPers. Ainsi tous les éléments des conditions de travail qui ne sont pas directement inclus dans la loi sur les Haute Écoles Vaudoises (LHEV) et son règlement d'application (RLHEV) doivent être réglés par l'école, comme le relève l'art. 31 du RLHEV.
L'EESP dispose depuis de nombreuses années d'un règlement mais celui-ci n'a pas été mis à jour et laisse de nombreux points dans le brouillard. La nouvelle Direction de l'EESP a mis en place un projet complet de révision du réglement. L'association du personnel participe aux différentes groupes de travail oeuvrant à cette révision, sans qu'on puisse toutefois parler d'une négociation réellement paritaire.
Pour l'instant il n'y a pas de réelle divergences de vues, mais certains sujets conflictuels pourraient émerger. Les fonctions de secrétariat, mal reconnues comparativement à d'autres fonctions requérant les mêmes qualifications, pourraient poser problème. Plus généralement, la comparaison avec les statuts de l'État de Vaud est délicate car l'EESP applique pour tout son personnel, et pas seulement pour le personnel d'enseignement et de recherche, l'ancien système salarial de l'Etat de Vaud. Cela pose problème dans la définitions de certaines fonctions et des qualifications requises pour les exercer. D'autres cadres de référence plus adéquats pourraient être envisagés. Enfin, le statut du personnel rétribué par des fonds tiers et soumis à des contrats précaires et à répétition devra être discuté avec le plus grand soin.

NOTE DE LECTURE

Gary Hall, The Uberfication of the University, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2017, 57 p.
Dans ce petit livre rafraîchissant, Gary Hall, professeur à l'université de Coventry en Grande-Bretagne, analyse l'extension de l'ubérisation à tous les domaines de l'économie et de la société, créant une soi-disant « économie du partage » (alors qu'il s'agit avant tout de vendre l'accès à certains biens et services). Il voit les universités, également touchées par cette tendance, comme des lieux de résistance possible à cette évolution mortifère. Une manière de nous rappeler à tous et à toutes que les modifications de notre environnement de travail ne sont pas inéluctables, et qu'il est indispensable de commencer la résistance sur son lieu de travail, par des gestes ou des refus parfois très simples.

INFORMATIONS - ADHÉSION

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

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