SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

MAL AU TRAVAIL ?

№10 NOVEMBRE 2018

La Suisse est souvent considérée comme un paradis où il ferait bon travailler. Dans le domaine des services publics en particulier, les employé·e·s de l'hôpital, de l'école ou de l'université sont censé·e·s travailler dans des structures aussi efficaces que généreuses. L'UNIL par exemple, avec son campus ouvert et ses prairies verdoyantes entretenues par des troupeaux de moutons si "choux", ses restaurants, son cours d'eau, ses écureuils, ses I-Mac en libre service, renvoie l'image d'une institution humaniste et bienveillante.

Pourtant à l'UNIL comme dans les autres Hautes écoles et dans tous les services publics, hôpitaux, garderies ou écoles, on voit se multiplier les arrêts de travail pour des situations identifiées comme des burn-out, relevant d'un syndrome d'épuisement au travail. On suit de mois en mois la chronique des "arrêts" dans les différents services, finalement habitués à prendre en charge le surcroît de travail lié à l'absence des collègues qui ne sont pas ou mal remplacé·e·s. Combien de temps pourrons-nous tenir ainsi ? De nombreux membres du personnel, tant administratif et technique qu'académique, ont le sentiment de ne plus pouvoir faire face au travail tel qu'il leur est imposé. Toutefois ces situations sont généralement abordées sous l'angle de la "santé au travail" individuelle, de la gestion du stress, de l'organisation personnelle du travail, etc.

Pourtant, il ne s'agit pas d'une question individuelle mais d'un problème collectif et structurel.

Cette situation est caractéristique de l'idéologie managériale contemporaine. D'un côté, un développement du contrôle et de l'auto-contrôle de la "qualité" du travail qui pousse chacun·e dans une logique d'évaluation et d'auto-évaluation permanente. De l'autre, une rhétorique de l'innovation, de la créativité, du changement et de l'"agilité" directement importée du lean management qui, comme son nom l'indique, repose sur un idéal de salarié·e·s fit, adapté·e·s et résistant·e·s à un "changement" perpétuel qui serait bien sûr à la fois "naturel" et désirable.

Ce management "disruptif" vise à mettre un·e manager dans la tête de chaque salarié·e pour le faire sortir de sa "zone de confort". C'est réussi, merci. Beaucoup de salarié·e·s du service public entretiennent désormais un rapport particulièrement inconfortable à leur travail, cumulant les tâches ("soyez adaptables"), les responsabilités ("soyez autonomes") et les contrôles ("évaluez, évaluez-vous").

Il y a vingt ans, un ministre français acquis à l'idéologie néomanagériale voulait "dégraisser le mammouth" de l'éducation publique. Il serait au contraire salutaire de considérer comme nécessaire l'existence dans nos métiers et nos institutions d'un peu de "gras", c'est-à-dire d'un peu de marge de manœuvre, de temps et de disponibilité d'esprit en réserve pour sortir d'une logique désastreuse du flux tendu et de la qualité totale alors que nous travaillons dans le secteur public, au service du public.

ssp vaud

HES : Procédures d'évaluation

CONTINUER À EN PARLER

Après plusieurs mois d'attentes, une délégation du personnel d'enseignement et de recherche (PER) des Hautes Écoles Vaudoises (HES-Vaud) a enfin pu remettre officiellement, le 11 octobre dernier, la pétition "Pour un mode d'évaluation négocié" à la cheffe du DFJC. Cette pétition munie de plus de 250 signatures rassemblées durant le printemps de cette année, demande l'ouverture de négociations sur les procédures d'évaluation du PER des HES vaudoises (voir la pétition ainsi que l'article de la lettre info no 10 sur notre site : Vaud.ssp-vpod.ch).
À cette occasion, la cheffe du DFJC nous a convié à une séance "d'information" réunissant les directions de toutes les HES vaudoises et la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) visant à faire l'état des lieux des procédures d'évaluation.
Nous en avons profité pour faire part de notre étonnement quant à la stratégie adoptée pour la mise en place de ces procédures. Alors que la HES-SO a à peine vingt ans d'existence, que la loi sur les Hautes écoles vaudoises et les nouveaux statuts du PER datent respectivement de 2013 et 2014, la mise en place de procédures d'évaluation aurait été une occasion idéale de s'interroger en profondeur sur ce que sont les professions d'enseignant·e·s-chercheuses/eurs en HES. Évaluer le travail d'une personne suppose en effet de comparer son activité réelle à une de norme et des attentes qu'il s'agit d'établir au préalable. Or cette norme ne peut s'établir que sur la base d'une connaissance approfondie du travail des enseignant·e·s-chercheuses/eurs dans toutes ses dimensions et spécificités. Impliquer le PER directement dans la création de ces procédures nous paraît donc incontournable, mais la DGES a pris une autre option.
Sans accéder à notre demande de négociation, la cheffe du DFJC s'est engagée à rappeler l'importance d'une véritable consultation à l'interne de chaque Hautes écoles sur les projets d'évaluation. De même, elle s'est engagée, une fois tous les projets de procédures d'évaluation connus, à réunir les directions des Hautes écoles et les représentants du PER pour discuter les règlements et veiller à ce que les principes d'évaluation soient homogènes. Nous invitons donc les membres du PER de toutes les HES vaudoises à se réunir pour discuter des projets d'évaluations qui les concernent et à mutualiser leurs expériences et considérations, afin de pouvoir faire remonter les questions et problèmes lors de la séance promise par la cheffe du DFJC.
N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'appui pour organiser vos discussions à l'interne.

Grève des femmes, grève féministe

GRÈVE DANS LES HAUTES ÉCOLES

Le "Collectif UNIL-EPFL pour une grève féministe" s'est formé le 26 septembre 2018. Son objectif est de construire un réseau pour mobiliser un maximum de personnes à l'UNIL, à l'EPFL et dans d'autres institutions de l'enseignement supérieur du canton.
Toute les personnes intéressées – indépendamment de leur sexe – qu'elles soient étudiantes, salariées, ou appartenant à des entreprises au bénéfice de contrats de sous-traitance, sont invitées à rejoindre le Collectif.

Outre la grève prévue le 14 juin 2019, qui prendra des formes diverses et variées qui sont encore à définir puisque nous serons en pleine période d'examen, le Collectif souhaite promouvoir une "Année féministe" composée de :
> cours centrés sur l'histoire des femmes, avec des références aux autrices et aux femmes scientifiques ;
> de discussions et de rencontre sur le thème des inégalités genrées dans l'enseignement supérieur ;
> d'évènements culturels et festifs pour rendre visibles les revendications des mouvements féministes.

Ce plan d'action est nécessaire parce qu'en général, dans l'enseignement supérieur :
> près de 80 % des fonctions dirigeantes sont occupées par des hommes et que près de la même proportion de femmes sont actives dans les secrétariats, le nettoyage, les cantines, etc. ;
> les hommes et les femmes sont inégalement représentés dans les différentes disciplines ;
> le harcèlement sexuel est invisibilisé et souvent nié ;
> l'enseignement est majoritairement donné par des hommes et fait essentiellement référence à des recherches réalisées par des hommes.

Prochaines réunions du Collectif UNIL/EPFL :
20 novembre, 13 décembre - de 18h30 à 20h30 – UNIL, Bâtiment Géopolis, salle 2238.

PARTAGE D'EXPÉRIENCE, ENJEUX SYNDICAUX, PROBLÈME DE TRAVAIL ?

MIDI SYNDICAL DU SSP-HAUTES ÉCOLES
JEUDI 6 DÉCEMBRE À 12H00
(GÉOPOLIS SALLE 2218)

UNIL : UNE STRATÉGIE DISCUTABLE

L'Exposé des motifs et projet de décret (EMPD) sur le plan stratégique pluriannuel 2017-2022 de l'UNIL est en discussion au Grand Conseil vaudois. Ce document vise à intégrer la politique générale de l'UNIL (son plan d'intention) dans les orientations stratégiques du DFJC. Certains éléments de ce plan sont inquiétants.

Fruit des discussions entre la direction de l'UNIL et le DFJC, le plan stratégique de l'UNIL constitue l'aune à laquelle l'activité de l'UNIL sera appréciée par les autorités politiques (DFJC et Grand Conseil) durant la période 2017-2022. En ce sens, c'est un document tout aussi important, voire plus, que le plan d'intention.
Une lecture attentive du document révèle des problèmes de fond qui ont un impact sur les salarié·e·s de l'UNIL.

DE L'EMPD AU BUDGET DE L'UNIL. La nature de l'EMPD pose une question budgétaire. Ce n'est en effet pas une "autorisation à dépenser" dans le sens budgétaire classique. Il définit des orientations qui seront mises en œuvre si et seulement si la procédure budgétaire annuelle du Grand Conseil accorde à l'UNIL l'enveloppe demandée.
"Les montants de la subvention à l'Université, qui sont déterminés notamment en se basant sur le plan stratégique pluriannuel (art. 19, al.1 RLUL), sont définis et adoptés dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle et le degré de réalisation du plan stratégique attendu de l'Université sera arrêté en fonction des ressources allouées par le Grand Conseil."
Que se passe-t-il en cas de coupes budgétaires ? La réponse est simple : c'est la direction de l'UNIL qui décidera de la gestion de la pénurie… Cela lui confère un pouvoir énorme : elle définit les priorités et est ensuite libre de mettre en œuvre l'enveloppe comme elle le désire, donc de choisir le type d'adaptation en cas de baisse de cette enveloppe.

LA 4EME MISSION. L'EMPD, pousse à un rapprochement avec l'"économie" (ou plutôt avec les employeurs). Il opère notamment un glissement symbolique en ajoutant un élément aux "trois missions" de l'Université. Le traditionnel "lien à la société", que l'on entend généralement comme tout le travail de vulgarisation scientifique, d'information et de communication des résultats des recherches, se scinde en "liens à la société" et "prestations de services". Ces dernières acquièrent dès lors le statut de 4ème mission et deviennent un des points cardinaux de l'activité académique.
Ce glissement est la manifestation discursive d'une véritable tendance de fond qu'il faut absolument questionner. Il constitue un carcan qui contraint fortement les enseignant·e·s-chercheur·e·s en les "incitant" à la prestation de services. Il introduit au cœur du processus de recherche et de formation la prise en compte d'une demande "externe" qui, à terme, menace l'autonomie scientifique.

UN ENSEIGNEMENT UTILITAIRE ? Pour l'enseignement, le rapprochement avec l'"économie" est gros d'un danger, celui de coller aux demandes des employeurs. L'EMPD affirme en effet :
"Dans le respect de leurs missions et de leurs spécificités, les hautes écoles doivent pouvoir dialoguer avec les employeurs afin d'affiner la pertinence de leurs formations, tout en gardant un équilibre dynamique avec les exigences et les spécificités d'un cursus académique."

LA "SCIENCE CITOYENNE". Concernant la recherche l'EMPD appelle de ses vœux une "science citoyenne" qui inscrit les actrices et acteurs de la "société civile" et de l'"économie" dans le processus scientifique :
"Ils permettent d'inclure les acteurs de la société civile et de l'économie, favorisant la construction commune et le transfert de nouveaux savoirs, ainsi que le développement de pistes d'action pour répondre aux problématiques du terrain, face à des enjeux complexes et multidimensionnels."
Dangereux tour de passe-passe qui risque d'éroder encore plus l'autonomie des chercheur·e·s.

PENSER L'ALTERNATIVE. Ceci est en contradiction avec la "créativité" et l'"esprit critique" que l'UNIL appelle de ses vœux dans le même EMPD. Peut-être que la direction de l'UNIL et les autorités politiques devraient prendre au sérieux un autre constat fait dans l'EMPD :
"La recherche fondamentale est de plus en plus soumise à la pression d'une publication rapide de résultats qui encourage les logiques à court terme et le morcellement des problématiques en petits projets aux ambitions réduites. Un soutien stable de l'État est nécessaire pour résister à cette tendance et développer des projets ambitieux."
L'Université sert la société dans son ensemble en accroissant les connaissances et en formant des citoyennes et des citoyens responsables et curieux, c'est peut-être aux moyens de mener ses missions qu'il faudrait consacrer une "stratégie".

BRÈVES SYNDICALES

ALIGNER L'ÉDUCATION SUR L'INFLATION ?

Le comité de l'Association des collaborateurs et collaboratrices (CSWM) de la Faculté de droit s'était opposé à l'introduction de taxes d'études fixées à 180 francs par semestre, en plus des 115 francs d'émoluments de base pour les doctorant·e·s de l'Université de Fribourg en octobre 2017, Le 28 août, le Tribunal fédéral a rejeté ce recours.
Le CSWM-droit invoquait une augmentation des frais excessive et infondée, ainsi que la violation de l'égalité des droits et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, que la Suisse a signé en 1991 et qui l'engage à instaurer progressivement la gratuité des études.
Le TF répond que la taxe est élevée, mais pas excessive vu l'inflation et le coût de la vie. Et puis, les frais des doctorant·e·s ont certes quadruplé depuis 1981, mais l'université leur offre de plus en plus de "services", qu'elle facture aux bénéficiaires – ce que le TF justifie par le fait que certain·e·s d'entre elles et eux sont rémunéré·e·s. Pas mieux pour l'égalité des droits et l'accès aux études, car, pour instaurer la "gratuité des études", l'État a simplement choisi un autre chemin : les prêts.
À ce rythme, il faudra bientôt payer pour pouvoir enseigner !

REMPLACEMENT DES CONGÉS MATERNITÉ DES ASSISTANTES

Après quelques hésitations, la Direction de l'UNIL a enfin décidé de rouvrir la possibilité de remplacer les assistantes en congé maternité des assistantes (un système heureusement étendu aux premières assistantes).
Donc, pour nos collègues enceintes, c'est l'occasion de rappeler qu'elles ont droit à quatre mois de congé maternité (et un cinquième mois en cas d'allaitement), qu'elles peuvent se faire remplacer pendant cette période par un·e assistant·e remplaçant·e, et qu'elles bénéficient en plus d'une année de contrat supplémentaire à la fin de leur assistanat. Comme l'administration fait parfois preuve d'un certain manque de réactivité, il ne faut pas oublier de faire les demandes nécessaires et de rappeler que ce sont des droits qui ne peuvent, en aucun cas, être remis en cause.

OPEN ACCESS

Le FNS a lancé une grande offensive en faveur de l'"open access" des publications scientifiques. Sa volonté d'affaiblir les mafias éditoriales qui règnent depuis trop longtemps sur le monde des revues scientifiques est bienvenue.
Celles-ci font triplement payer les institutions universitaires : les universitaires écrivent des articles; d'autres universitaires relisent gratuitement les articles des collègues; les abonnements aux revues sont vendus à des prix prohibitifs. Ce système doit cesser et les décisions du FNS vont dans le bon sens.
Il ne faut toutefois par oublier que si les grands consortiums qui ont fait main basse sur l'édition scientifique et ont pu s'enrichir aussi scandaleusement ces dernières décennies, c'est que l'idéologie du "publish or perish" a été imposée dans le monde académique, et que le FNS a contribué à ce mouvement. Celui-ci est fort heureusement en recul un peu partout, mais ses effets se feront hélas sentir encore longtemps.
Cette juste lutte pour l'open access ne doit pas se faire sans discernement. Une réflexion sur l'impact de l'"open access" sur l'édition de livres est nécessaire. La survie de maisons d'éditions, notamment en sciences humaines, serait menacée par un open access irréfléchi. Elle nuirait gravement à l'enseignement, à la recherche et au débat public. Il est indispensable que le FNS tienne compte de cet aspect dans sa nouvelle politique.

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.

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

Nom
Rue et n°
Téléphone

Prénom
Localité
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 lettres d'informations et trouver les prises de position du SSP :
HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH
FACEBOOK : SYNDICAT SSP VAUD