SSP
HAUTES ÉCOLES
LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

14 JUIN : UNE GRÈVE EXTRAORDINAIRE

№11 SEPTEMBRE 2019

Le 14 juin 2019 restera une date importante dans l'histoire sociale de la Suisse. Ce jour-là, des centaines de milliers de manifestantes ont défilé dans les rues d'un nombre incalculable de villes et de villages pour dire que les inégalités entre hommes et femmes* devaient cesser, tout comme les violences, contraintes et discriminations envers celles-ci. Une extraordinaire mobilisation a eu lieu, dans quantité de lieux, pour dénoncer la part importante du travail domestique, de soin aux enfants et aux personnes dépendantes, et tout un ensemble d'activités nécessaires à la société qui ne sont pas reconnues comme du travail, sont dévalorisées et sont réalisées gratuitement par les femmes.

Cette mobilisation est le fruit de l'engagement d'un très grand nombre de militantes et d'un travail de préparation de longue haleine puisque la décision d'organiser une grève des femmes* en 2019 a été prise une année à l'avance. L'engagement de certains syndicats, et en particulier celui des militantes féministes du Syndicats des services publics, a été déterminant pour la préparation et la réalisation de cet immense événement.

En cette rentrée d'automne, il faut poursuivre le travail accompli durant une année et faire en sorte que la mobilisation du 14 juin porte ses fruits. La manifestation, les prises de conscience, les slogans doivent se transformer en revendications et conduire à des changements concrets, pas seulement dans les têtes (et pourtant l'on sait combien c'est important aussi) mais aussi dans le fonctionnement des institutions, des lieux de travail, de la société tout entière.

Le collectif UNIL-EPFL qui a organisé la mobilisation du 14 juin dans ces deux établissements a remis aux directions une liste de revendications (on la retrouve sur le site national frauenstreik2019.ch). Une négociation devra être menée avec ces directions pour les affaires qui sont de leur ressort, mais il faut aussi que, dans toutes les facultés, dans tous les instituts, dans tous les groupes de recherche, chacun·e s'en saisisse et œuvre au quotidien à faire avancer l'égalité. Cela passe parfois par de tout petits détails, mais aussi par des transformations plus profondes qui, comme toujours, vont soulever des résistances. Et, comme toujours aussi, le changement n'arrivera que grâce au travail militant et à la pression mise par les premières concernées, à savoir les femmes*.

La mise en place d'un congé parental et l'aménagement des horaires de travail, la lutte contre les violences sexistes, la généralisation des cours d'études genre dans tous les cursus, la parité dans les instances dirigeantes, la féminisation du corps professoral, des augmentations salariales pour les emplois les plus féminisés, voici quelques-unes des 44 revendications du collectif UNIL-EPFL. Celles-ci concernent à la fois les étudiant·e·s, les directions, le contenu des enseignements et le personnel administratif, de recherche et d'enseignement. Dès cette rentrée 2019, soyons mobilisé·e·s pour qu'elles deviennent réalité dès que possible.

ssp vaud

Bologne

20 ANS D'UN DÉSASTRE

Il est toujours difficile de cibler précisément des moments de bascule à partir desquels les choses ont commencé à dégénérer. Dans l'histoire de l'enseignement supérieur européen, il est toutefois possible de nommer un de ces points de bascule, dont nous "commémorons" cette année les 20 ans : la déclaration de Bologne.
Illégalement signée par Charles Kleiber, personnage de sinistre mémoire qui était alors secrétaire d'État à la recherche et qui n'avait aucune autorité pour entraîner toutes les universités suisses dans ce bourbier, puis mise en œuvre nolens volens par ces mêmes universités dans les années qui ont suivi, la déclaration de Bologne de 1999 a très sérieusement affaibli le paysage universitaire suisse et européen tout en vidant les cursus d'étude d'une partie importante de leurs qualités.
L'absurde système des crédits et la transformation forcée des cursus en 3+2 ans (bachelor et master) ont transformé les étudiant·e·s en client·e·s d'universités désormais sommées de fonctionner comme des entreprises. La pression à la réduction de la durée du doctorat, encore faible en Suisse fort heureusement, a accompagné la délégitimation des recherches au long cours dans les universités européennes. Et enfin, le changement autoritaire du calendrier académique suisse a très sérieusement réduit le temps dévolu exclusivement à la recherche. L'avancement de la rentrée de fin octobre à mi-septembre tout en gardant une fin de semestre de printemps au début du mois de juillet est une catastrophe unanimement dénoncée. L'excuse de la mobilité étudiante n'a aucun sens puisque les calendriers ne sont pas uniformisés au niveau européen, sans compter qu'il ne semble pas légitime de perturber les rythmes de travail de toute une communauté de recherche pour une infime minorité d'étudiant·e·s, généralement les plus privilégié·e·s, qui souhaitent passer un semestre loin du domicile de leurs parents sans ralentir leurs études.
En cet "anniversaire", il faut nommer clairement le mal, renverser le processus de Bologne dont presque tout le monde comprend désormais qu'il ne visait que le démantèlement des universités européennes, abandonner le système de crédit ou du moins le vider de sa substance, et revenir à l'ancien calendrier académique.

Problèmes au travail, besoins de conseils ?

MIDIS SYNDICAUX DU SSP

Le groupe Hautes Écoles du SSP vous invite à participer à ses "midis syndicaux", ils sont l'occasion de discuter d'enjeux syndicaux dans les Hautes Écoles, de partager des expériences, d'alerter sur un problème, de faire part d'un conflit sur votre lieu de travail, de vous informer sur vos droits, ou simplement de venir faire la connaissance du groupe syndical qui existe dans les Hautes Ecoles vaudoises.
Le secrétariat du SSP est fréquemment contacté par des salarié·e·s des Hautes Ecoles qui doivent faire face à des problèmes au travail : Problèmes dans les procédures d'évaluation ; situations problématiques avec la hiérarchie ou avec des collègues ; violence institutionnelle ; problèmes de conditions de travail ; non-respect de votre cahier des charges ; refus d'un changement de statut....
Les motifs de problèmes au travail sont nombreux et variés et l'on se trouve souvent esseulé et sans ressources pour y faire face. C'est pourquoi nous vous proposons des moments de rencontres informelles pour échanger sur vos situations ou simplement prendre un premier contact.

UNIL
À l'Unil les midis syndicaux ont lieu une fois par mois, les jeudis à midis, les prochaines dates sont les suivantes :
- Jeudi 3 octobre, 12h15, Bâtiment Géopolis, salle, 2879.
- Jeudi 14 novembre, 12h15, Bâtiment Anthropole salle 3021.
- Jeudi 5 décembre, 12h15, Bâtiment Géopolis, salle, 2879.

HESAV
À HESAV le prochain midi syndical aura lieu :
- Lundi 23 septembre, 12h, Beaumont, salle 5.

Syndiqué·e ou non, personnel académique ou personnel administration et technique, vous pouvez prendre part aux midis syndicaux pour partager vos problèmes et préoccupations, qu'ils soient individuels ou collectifs.

PLUS D'INFOS SUR NOS ACTIVITÉS SUR

HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH
FACEBOOK : SYNDICAT SSP VAUD

HAUTES ECOLES : POURQUOI UN SYNDICAT

Pourquoi diable faudrait-il se syndiquer lorsqu'on est chercheur ou chercheuse dans une Haute École, alors que nous savons — en tout cas c'est ce que l'on nous répète chaque jour — que nous sommes chacun·e des "entrepreneurs de nous-mêmes" ?

Nous devons chercher des fonds, gérer des équipes, organiser nos remplacements, aller nous vendre aux quatre coins de la planète dans des colloques en organisant nous-mêmes nos voyages, déposer une marque, sinon directement sous notre nom, du moins sous celui de nos productions, et, lorsque l'on débute dans sa carrière comme doctorant·e, il faut absolument se préparer à devenir tout cela. Le discours qui s'est peu à peu imposé dans les Hautes Écoles a érigé cette figure des "auto-entrepreneurs du savoir" (rarement des "auto-entrepreneuses" d'ailleurs) en étalon des carrières et du succès. Or il fait l'impasse sur plusieurs éléments capitaux :

D'abord, les chercheurs et chercheuses sont des salarié·e·s. Ils et elles dépendent d'une hiérarchie, signent des contrats et des cahiers des charges, ont des devoirs, mais aussi des droits qu'il faut faire respecter face à un employeur qui cherche souvent à se soustraire à ses obligations.

Ensuite, les Hautes Écoles auxquelles nous appartenons sont des services publics, financés par la collectivité et répondant à des missions importantes, parmi lesquelles l'enseignement occupe une place centrale. On n'y fait pas n'importe quoi, et surtout pas n'importe comment.

Enfin, il existe des intérêts collectifs à tou·te·s les salarié·e·s qu'il s'agit de défendre.

Ces réalités simples rappellent que les Hautes Écoles ne sont pas qu'un agrégat d'entrepreneurs et entrepreneuses indépendantes, une sorte de gigantesque "open space" de "coworking", mais qu'elles sont un lieu de travail, tout simplement. Et, dans un tel lieu, pour que les travailleurs et travailleuses ne demeurent pas dans la situation de faiblesse qui est structurellement la leur, il leur faut se réunir et agir collectivement. Depuis un peu plus d'un siècle et demi, on appelle ce genre de réunion et d'action collective un syndicat, et il nous paraît essentiel qu'il en existe dans les Hautes Écoles et qu'ils soient les plus forts possible.

LE SYNDICAT EST UN CONTRE-POUVOIR. Par sa mission de défense de l'intérêt commun et de lutte pour la justice sociale, il incarne un autre discours sur le rôle des institutions de service public que sont les Hautes Écoles que celui de l'efficience et de la rentabilité. Dans cet espace fortement hiérarchisé, il permet aussi d'appeler au respect de la loi et des règlements. Mais il ne peut remplir ce rôle que s'il représente une vraie force, et celle-ci se mesure toujours, à la fin, par le nombre de ses membres.

LE SYNDICAT FAVORISE LES SOLIDARITÉS. En dépit d'une histoire scientifique qui repose sur la puissance des collectifs qui permettent de "faire avancer la science", on prétend aujourd'hui contre toute évidence que c'est la concurrence de tou·te·s contre tou·te·s qui serait la solution miracle pour développer les connaissances. Le métier d'enseignant·e-chercheur·euse est dès lors de plus en plus atomisé, en raison de la multiplication des évaluations que subissent les personnes (mesurées à l'aune des fonds de recherche obtenus ou du nombre de leurs publications), mais surtout en raison des contrats à durée déterminée qui sont devenus la norme et qui ne permettent pas aux salarié·e·s de tisser des liens solides sur leur lieu de travail.

LE SYNDICAT EST UNE RESSOURCE POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS DE CHACUN·E. Le recours de plus en plus fréquent aux postes de travail précaire fait que les personnes sont de plus en plus démunies face à leur hiérarchie, par crainte de perdre leur emploi. La méconnaissance des droits fondamentaux, l'absence de défense collective, la minimisation systématique des conflits de travail en "problèmes interpersonnels" nécessitent une présence syndicale forte dans les Hautes Écoles.

L'individualisation croissante par la compétition et les modes d'évaluation des enseignant·e·s-chercheurs·euses rend urgente la reconstruction de collectifs parmi les salarié·e·s des Hautes Écoles (dans toutes les catégories : personnel administratif et technique, étudiant·e·s, doctorant·e·s, corps intermédiaire, professeur·e·s) et la défense d'une véritable conception du service public. Rejoignez-nous au Syndicat suisse des services publics !

BRÈVES SYNDICALES

EPFZ – LICENCIEMENT D'UNE PROFESSEURE

Au milieu de l'été, le Conseil des EPF a pris une décision inédite.
Suite à une longue procédure lancée par un certain nombre de doctorant·e·s contre une professeure de l'École polytechnique fédérale de Zurich (ETH/EPFZ), soutenue par la direction de l'école, le Conseil des EPF (l'instance qui chapeaute les deux écoles polytechniques fédérales) a décidé d'autoriser le licenciement de cette professeure. Les accusations portaient sur le harcèlement moral exercé par l'ex-professeure à l'encontre de ses doctorant·e·s.
La presse a relevé qu'il s'agissait de la première décision de ce genre concernant l'EPFZ depuis la création de l'école en 1855. Après différentes autres affaires du même genre, y compris à l'Université de Lausanne, il faut saluer l'affermissement de cette volonté des Hautes Écoles de ne plus tolérer des pratiques qui hier encore paraissaient normales, et de signaler clairement à l'ensemble de la communauté universitaire qu'un rapport hiérarchique implique des responsabilités, en particulier celle de protéger les conditions de travail des salarié·e·s.

PETIT LEXIQUE DU NÉO-MANAGEMENT ACADÉMIQUE #1: ÉVALUATION

évaluation (auto-):
n.f. Mesure de la valeur. Fondement du management académique contemporain. Implique de définir ce qui est valable puis de mesurer la conformité de l'entité évaluée (personne, laboratoire, institut, revue, projet de recherche etc.). Ses différentes formes rendent l'évaluation omniprésente. Ex: productivité académique de chacun·e signalée en temps réel sur sa page web institutionnelle, grand rapport d'activité d'activité pour le renouvellement de contrats qui devraient être stables, concours d'impact factor (qui a le plus gros ?), etc. Même si on n'évalue jamais une personne mais toujours son travail, l'évaluation est d'autant plus violente qu'une personne est impliquée dans son travail. La logique de l'évaluation et du reporting (rapport d'évaluation) permanents a pour principal effet de déplacer l'enjeu et le contenu du travail, qui finit par consister essentiellement à produire les indicateurs de la conformité aux critères d'évaluation. Variante: l'auto-évaluation conduit en outre l'objet de l'évaluation à en devenir le sujet, donc à intérioriser les catégories en vigueur et les échelles de mesure pour les faire siennes, le processus d'aliénation est alors pleinement efficace.

ÉVALUATION DU PER DANS LES HES VAUDOISES: ATTENTION DANGER

Dès la mise en oeuvre des nouveaux statuts du personnel d'enseignement et de recherche (PER) des Hautes Ecoles vaudoises (HEV), le SSP avait demandé une négociation sur les procédures d'évaluation.
Certaines des premières expériences de procédures d'évaluation menée dans les HEV montrent que notre volonté de sécuriser ces procédures afin de protéger les salarié·e·s était tout à fait justifiée. Certaines des procédures d'évaluation, telles qu'édictées par les directions posent problèmes en elles-mêmes (attestant, au passage, que la consultation des salarié·e·s n'a pas été correctement faite). Comme si cela ne suffisait pas, la mise en oeuvre de ces procédures (problématiques) se fait de manière tout à approximative, conduisant à de flagrants dénis du droit des salarié·e·s.
Si vous aussi êtes confronté·e à de telles situations, n'hésitez pas à nous contacter.

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