SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

№12 DÉCEMBRE 2019

QUE DISENT LES NOBELS ?

Deux ans après notre camarade Jacques Dubochet, deux collègues de l'Université de Genève ont reçu un Prix Nobel cette année, cette fois-ci en physique, pour leurs travaux sur les exoplanètes. L'information a été abondamment relayée par la presse et par les autorités universitaires, qui se sont félicitées du haut niveau des Hautes Écoles suisses et de leur culture de "l'excellence".

Comme lors de l'attribution du prix à J. Dubochet, il faut cependant un peu tendre l'oreille pour entendre ce que les gagnants, Michel Mayor et Didier Queloz ont dit. Plusieurs éléments importants sont apparus, qui mettent un peu à mal l'idée de la science que contribuent à véhiculer avec insistance les responsables de la politique de la recherche, à l'Académie suédoise comme dans les universités ou au FNS.

Premièrement, la recherche est une activité collective. Sans des équipes importantes, la découverte des exoplanètes aurait été absolument impossible. Ces équipes comptent bien évidemment les scientifiques de l'Université de Genève, des étudiant·e·s et doctorant·e·s aux professeur·e·s. Elles intègrent aussi toutes les personnes qui ont assuré l'utilisation des instruments de mesure nécessaires à ces recherches, notamment le télescope de l'Observatoire de Haute-Provence. C'est aussi bien sûr, et cela concerne toutes les disciplines scientifiques, l'ensemble du personnel administratif et technique, sans lequel aucune de ces découvertes n'aurait eu lieu. Le temps où la recherche se faisait dans l'isolement le plus complet, individuellement, est passé depuis très longtemps (s'il a jamais existé, ce dont on peut douter).

Deuxièmement, il faut rappeler que tout ce processus a été financé par des fonds publics. L'Observatoire de Haute-Provence appartient au CNRS, M. Mayor et D. Queloz sont salariés d'une institution publique financée par le canton de Genève et la confédération, comme la très grande majorité des personnes avec lesquelles ils ont travaillé depuis des décennies. La recherche de pointe est publique, et ce n'est pas un hasard. Elle a besoin d'équipements, d'équipes et de financements stables, et cela, seules des institutions publiques de recherche peuvent le procurer.

D. Queloz a aussi insisté sur la qualité de la formation, non seulement à l'université, mais aussi durant tout son parcours scolaire. Il est impossible d'imaginer une recherche qui se fasse sans enseignement, nous le répétons depuis des années. Les prix Nobel ne sont pas des génies tombés du ciel qu'il faudrait repérer le plus tôt possible et financer à coup de millions. Ce type de récompense ne montre qu'une seule chose (contre leur logique individualisante, évidemment): l'importance d'un travail collectif dans le domaine de la recherche scientifique.

Le Prix Nobel récompensera les vrais responsables des découvertes scientifiques lorsqu'il sera décerné à tout un département, voire à une université entière.

On peut rêver, mais cela ne fait pas de mal de temps à autre.

ssp vaud

HESAV

DÉFENDRE NOS DROITS

L' académisation des Hautes Ecoles Spécialisées (HES) a donné lieu à de nombreuses transformations des rapports de travail dans ces institutions. Après les négociations et la mise en place des nouveaux statuts (en 2013 et 2014), nous nous trouvons actuellement à un nouveau moment charnière, incarné par la mise en œuvre des procédures d'évaluation du personnel d'enseignement et de recherche (PER).
Le SSP avait déjà revendiqué que ces procédures d'évaluation soient négociées (comme tous les autres éléments constitutifs du rapport de travail), ce qui nous a été refusé. La "consultation" qui a été menée auprès du personnel des HES a donné en fait un pouvoir discrétionnaire aux directions. Or, dans le cas d'HESAV, la voix du personnel n'a pas été entendue. Au vu de la manière dont les évaluations sont menées, tant sur le fond que sur la forme, force est de constater que nos craintes s'avèrent justifiées: l'information aux personnes évaluées est lacunaire: les procédures ne sont pas claires et, lorsqu'elles le sont, elles ne sont souvent pas respectées; les conflits d'intérêts ne sont pas considérés comme un problème; etc. De plus, contrairement aux recommandations formulées par la Cheffe du DFJC, C. Amarelle, les évaluations sont utilisées comme instrument de management.
Si ces problèmes n'apparaissent pas lors de procédures aboutissant à une reconduction de contrat, ils sont manifestes dans les cas litigieux (non-renouvellement ou prolongation de la période probatoire). Or, c'est précisément pour ces cas que les procédures sont utiles et doivent protéger de l'arbitraire – ce qui n'est malheureusement pas le cas à HESAV.
La question de l'évaluation ne reprèsente qu'une partie des problèmes. De nombreuses autres questions doivent être traitées et la réponse qu'elles recevront déterminera l'avenir des HES comme lieu de travail. Des enjeux fondamentaux sur le fonctionnement de ces institutions se jouent actuellement, notamment à HESAV: Quels types de collaborations dans les équipes (articulation des rapports hiérarchiques et scientifiques, gestion des conflits, autonomie)? Quelle conception des carrières et de la relève (modalités de passage d'un poste à un autre)? Quelle politique de promotion des femmes (gestion des congés maternité)? Quelle politique de gestion des arrêts maladies/accidents (tant du point de vue individuel que collectif)? Etc.
À HESAV, de nombreux·ses employé·e·s sont inquièt·e·s. C'est pourquoi le SSP a déjà interpellé la direction sur ces thèmes (la lettre est à disposition sur notre site. www.vaud.ssp-vpod.ch)

Revues scientifiques

LA FIN DU RACKET ?

La triade d'entreprises à l'appétit vorace qui règne sur l'édition scientifique – Elsevier, Springer, Wiley – est en train de négocier le prix des licences d'abonnements à ses revues avec les universités européennes. Fort heureusement, ces négociations se passent mal, l'appétit démesuré de ces multinationales suscitant enfin quelques résistances de la part de "clients" accommodants qui leur assurent depuis des années des taux de profit avoisinant les 35%.
De ce fait, en cas d'échec des négociations, les universités suisses risquent de ne plus disposer de l'accès aux contenus publiés à partir du mois de janvier 2020 (les archives restant accessibles).
Rappelons que ces multinationales exercent un racket inacceptable sur les universités, pompant triplement leurs ressources, d'abord par les auteur·e·s des articles travaillant gratuitement pour les revues, ensuite au travers de la relecture des mêmes articles, elle aussi effectuée gratuitement, puis enfin en vendant à prix d'or aux scientifiques leur propre production. Il est évidemment temps que ce vol autorisé cesse.
Il n'est pas inutile de signaler que ce scandale est directement lié à l'idéologie mortifère du "publish or perish" qui régit depuis des années les standards académiques en matière de recherche. Aujourd'hui fort heureusement, le vent semble tourner peu à peu et remettre en question ce dispositif de concurrence généralisée, assimilant le monde académique à un (pseudo-)marché (voir notamment le document de l'ASSH "Recommandations pour une promotion efficace des sciences humaines et sociales à l'intention des acteurs et organes du domaine FRI").
Les effets de cette politique absurde se feront toutefois sentir encore longtemps, et à coup de millions, comme ces négociations le montrent.
Du point de vue des institutions publiques que sont les universités, la solution la plus logique serait de financer elles-mêmes des revues et des maisons d'édition, évitant ainsi le racket des acteurs privés du secteur, et permettant du même coup de garantir une recherche à la fois accessible et de bonne qualité.
En attendant, boycottons ces grands éditeurs privés.
Les universitaires doivent cesser de travailler pour eux (participation aux comités éditoriaux, écriture d'articles et relecture), et réfléchir à deux fois avant de citer ce qu'ils publient. Et par ailleurs, diffusons largement les adresses des sites pirates qui permettent de contourner leurs abonnements prohibitifs.

LA GRÈVE FÉMINISTE DANS LES HAUTES ECOLES

Au printemps 2019, la vague violette a déferlé sur la Suisse et les femmes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont mobilisées et organisées dans les universités, dans les HES et dans les HEP en vue de la grève des femmes*/grève féministe du 14 juin.

De nombreuses revendications ont été discutées et elles ont abouti à la rédaction de deux manifestes: le manifeste UNIL-EPFL (disponible sur frauenstreik2019.ch/) et le Academic Manifesto (https://www.feminist-academic-manifesto.org/). Le premier a été porté par le collectif UNIL-EPFL qui réunit des femmes* et des hommes solidaires et qui a été créé à l'automne 2018. Le second, rédigé en fin d'année 2018 et au début 2019, émane d'un collectif national de chercheuses.

Plus concrètement, les 44 revendications du manifeste UNIL-EPFL portent sur:

- La reconnaissance du travail parental et de care réalisé par les membres de la communauté universitaire;
- L'éradication des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique sur les campus;
- La suppression des inégalités et des discriminations à l'encontre des femmes*, des LGBTQI+, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap étudiant et travaillant à l'université;
- La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations comme axe prioritaire des enseignements et des recherches;
- La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans la gouvernance et la communication;
- La suppression des inégalités professionnelles;
- L'octroi d'un budget à la hauteur des enjeux et la mise en place de mécanismes de suivi de la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Les revendications portées par ces collectifs reprennent des éléments connus et dénoncés depuis longtemps, qui rendent les études et les carrières des femmes plus difficiles que celles de leurs homologues masculins. D'autres initiatives pour dénoncer cette situation, ainsi que les conditions de travail particulièrement précaires de la relève académique suisse (voir à ce sujet la brève sur la situation des postdocs en page 4) ont déjà été entreprises durant les années passées, comme par exemple avec la pétition nationale "Pour la recherche" portée par ACIDUL (Association du corps intermédiaire et des doctorant·e·s de l'Université de Lausanne et disponible sur wp.unil.ch/acidul/) suite aux Etats généraux de la recherche en Suisse de 2012 et de 2015. Ces revendications s'inscrivent également dans un mouvement plus général de slow science qui plaide pour un ralentissement de la concurrence effrénée, pour ne pas dire exponentielle, à laquelle se livrent les chercheur·euse·s, les équipes de recherche et les institutions de l'enseignement supérieur depuis une vingtaine d'années. L'amélioration des conditions d'études et de travail qui a été demandée par les femmes à l'UNIL et à l'EPFL dans le cadre de la grève des femmes*/grève féministe du 14 juin n'est toutefois pas encore acquise, quoi qu'en dise la Direction de l'UNIL qui a publié récemment une réponse point par point aux 44 différentes revendications intitulée "Egalité à l'UNIL: un état des lieux après le 14 juin". Ce bilan très optimiste et la place tellement centrale que l'UNIL dit donner aux questions d'égalité révèle une lecture très différente des situations quotidienne de discriminations qui ont été rapportées par les centaines de femmes universitaires qui ont pris part aux manifestations du 14 juin sur le campus et en ville de Lausanne. Il faut donc continuer à faire pression sur la Direction de l'UNIL pour obtenir d'elle la mise en place d'une véritable politique égalité à la hauteur des ambitions qu'elle affiche dans ses déclarations publiques. Le 25 novembre, des mobilisations ont eu lieu à l'UNIL pour la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes* et une lettre ouverte, demandant la mise en place d'une véritable politique contre les violences sexistes et le harcèlement, a été adressée à la Direction et placardée sur tout le campus. La conduite d'une enquête permettant de chiffrer l'ampleur du problème à l'UNIL a été demandée.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

FACEBOOK
"UNIL - EPFL VERS LA GRÈVE"

NEWSLETTER
HTTP://EEPURL.COM/GJ6SAV

PAGE DU SSP
HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH
"GRÈVE DES FEMMES - GRÈVE FÉMINISTE"

BRÈVES SYNDICALES

MANUEL DE SURVIE POUR POSTDOC

Nos collègues Marie Sautier et Pierre Bataille, de l'Université de Lausanne, viennent de publier un article qui intéressera tou·te·s les jeunes chercheuses et chercheurs. .
Il est consacré aux parcours postdoctoraux dans les universités suisses. Au travers de données statistiques et d'entretiens, il rappelle la précarisation généralisée du monde universitaire depuis une vingtaine d'années, les injonctions contradictoires auxquelles sont confronté·e·s les postdoc, et leur gestion genrée qui explique une importante désaffection des femmes à l'égard des carrières académiques.
On y apprend aussi que les vieilles recettes pour faire carrière restent valables, notamment auprès des mandarin·e·s ayant obtenu leur poste ainsi, mais que sont néanmoins venues s'ajouter de nouvelles contraintes. En clair, les méthodes néolibérales héritées de l'entrepreneuriat de soi-même sont venues s'ajouter aux anciennes règles de l'université mandarinale, ce qui produit une situation particulièrement difficile pour les travailleuses·eurs académiques.
À lire : Pierre Bataille, Marie Sautier, "Ce "qu'être postdoc" veut dire. Cheminements postdoctoraux en Suisse, circa 2010", Philosophia Scientiæ, vol. 23, n° 3, 2019, p. 35-66.

PETIT LEXIQUE DU NÉO-MANAGEMENT ACADÉMIQUE #2 : "BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL"

Bien-être au travail :
Salle de fitness, espace de sieste, cours d'auto-massage ou de yoga, les dispositifs censés favoriser le "bien-être au travail" mis en oeuvre par les employeurs sont nombreux et variés. Ils ont toutefois pour point commun de ne concevoir le "bien-être" que de façon individuelle et personnelle, pour lutter contre un "stress" dont on sait que l'origine est collective et systémique. L'idéologie managériale contemporaine vise à "responsabiliser" chaque salarié et à l'amener à s'engager corps et âme dans son travail, la sphère laborieuse étant censée devenir un espace de réalisation de soi, on on "s'éclate", où l'on "aime sa boîte" (slogan de la "Fête des entreprises" crée en France en 2003). La notion de bien-être au travail s'accorde donc avec la tendance générale à l'amélioration de soi largement soutenue par les théories de la "psychologie positive" et du "positive thinking" dans le but d'augmenter ses performances dans tous les domaines. Forme superlative du bien-être, le "bonheur au travail" a donné lieu à la création de l'emploi de "Chief Happiness Officer" dans certaines entreprises. Il parait qu'il n'y a pas de sot métier.

LA START-UP, AVENIR DES DOCTEUR·E·S...

C'est devenu une épidémie dans les Hautes Écoles. Plutôt que de se consacrer à l'enseignement ou à la recherche, les salarié·e·s sont bombardé·e·s de plus en plus souvent par d'étranges messages leur proposant de créer leur propre entreprise…
L'Université de Lausanne vient ainsi de créer un "HUB entrepreneuriat et innovation", destiné aussi bien aux étudiant·e·s qu'aux chercheurs et chercheuses. L'idée est que la formation universitaire ne permet par d'obtenir un poste de travail salarié et stable, et qu'il faut par conséquent en créer soi-même un. Traduction contemporaine d'une théorie archaïque et erronée de l'économie, cette idéologie entrepreneuriale est inquiétante à plus d'un titre.
Les responsables de l'université semblent donc penser que celle-ci n'a comme seule fonction que de conduire ses étudiant·e·s à se fondre dans une structure économique plutôt moribonde plutôt que d'imaginer le monde de demain. En d'autres termes : la formation universitaire serait tout entière orientée vers le passé. Pour l'avenir, il faudra repasser plus tard, quand il sera passé...

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