



SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRE D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

PÉTITION CONTRE LA PRÉCARITÉ

№20 FÉVRIER 2023

Dans le cadre de la campagne nationale du SSP « Stable Jobs – Better Science », notre syndicat et l'Association du corps intermédiaire et des doctorant-e-s de l'UNIL (ACIDUL) ont allié leurs forces pour lancer une pétition en faveur des doctorant-e-s à la rentrée de février 2023.

Il existe de nombreuses inégalités entre les différents statuts de doctorant-e-s que connaît l'Université de Lausanne. Elles concernent les salaires, mais aussi les taux d'engagement et la durée des contrats, et distinguent d'une part les assistant-e-s diplômé-e-s, dont les postes sont financés par le budget ordinaire de l'UNIL, et les doctorant-e-s financé-e-s sur des fonds externes, principalement le FNS.

S'agissant des inégalités salariales, les doctorant-e-s FNS gagnent 18'000 francs de moins que les assistant-e-s pour un temps plein en première année. Quant aux taux d'engagement, les assistant-e-s sont engagé-e-s en moyenne à 84%, alors que les

doctorant-e-s FNS le sont presque tou-te-s à plein temps. Enfin, un-e assistant-e ne peut consacrer que 50% de son temps à sa thèse sur ses cinq ans de contrat, alors qu'un-e doctorant-e FNS a droit en règle générale à 85% pendant quatre ans. Au final, cela représente presque 11 mois de travail que les second-e-s peuvent consacrer en plus à leur thèse.

Tou-te-s les doctorant-e-s de l'UNIL effectuent leur thèse grâce à un enchaînement de contrats parfois très courts. Les assistant-e-s signent actuellement trois contrats successifs (une année, puis deux fois deux ans) ; les doctorant-e-s FNS en signent également plusieurs, dont le nombre dépend des projets et des facultés. Ces contrats multiples exposent à l'arbitraire et aux pressions et n'ont aucune justification.

Pour réduire ces inégalités et combattre la précarité que subissent bon nombre de doctorant-e-s, la pétition demande les choses suivantes pour améliorer leurs conditions de travail :

- Le doublement de l'indemnité que l'UNIL verse déjà aux doctorant-e-s FNS pour compenser l'écart salarial avec les assistant-e-s, qui passerait alors de 750 à 1500 frs par mois, amenant le salaire annuel d'un-e doctorant-e FNS en première année à 65'000 frs, équivalent à celui d'un-e assistant-e ;
- L'engagement systématique des assistant-e-s à plein temps, avec 70% de temps réservé à la thèse. Une augmentation du taux de travail devrait être proposée aux personnes déjà en poste ;
- La garantie par l'UNIL des salaires des doctorant-e-s sur fonds externes. À l'heure actuelle, contrairement aux assistant-e-s, la disparition de la source de financement de leur poste expose ces doctorant-e-s à une non-reconduction de leur contrat ;
- Des contrats uniques de cinq ans pour les assistant-e-s et de quatre ans pour les doctorant-e-s FNS.



HAUTES ÉCOLES

QUELLE INDEXATION DES SALAIRES?

Dans les Hautes Écoles, la mise en œuvre de la décision du Conseil d'État de n'indexer que très partiellement les salaires a posé plusieurs problèmes. La prime « vie chère » que le Conseil d'État présente depuis début décembre comme preuve de sa bienveillance à l'égard des petits salaires (ce qui est une farce, mais passons) n'a pas été versée aux Hautes Écoles, le gouvernement ajoutant dans ce cas la mesquinerie au mépris. Les directions de ces dernières ont donc décidé, et il faut le saluer, d'accorder cette prime aux classes salariales 1 à 10 et aux fonctions qui y correspondent, puisque le personnel d'enseignement et de recherche n'entre pas dans les mêmes classes salariales que le reste de l'administration. Pour l'UNIL, cela comprend les assistant-e-s étudiant-e-s, les assistant-e-s diplômé-e-s et les premiers-ères assistant-e-s. Pour HESAV, ce sont les différentes catégories d'assistant-e-s et les collaborateur-trices Ra&D sur fonds externes, ainsi que les doctorant-e-s FNS. La prime est versée avec le salaire du mois de janvier (UNIL) ou février (HESAV) et est calculée par rapport au salaire 2022, ce qui signifie que les personnes engagées au 1er février (l'une des deux dates habituelles de début de contrat à l'université) ne recevront rien. Il faut signaler en outre que certaines fonctions ne bénéficient d'aucune indexation, par exemple les chargé-e-s de cours.

L'autre problème concerne les personnes engagées grâce à des financements externes, en particulier le FNS. Celui-ci a finalement accepté d'adapter ses subsides afin de pouvoir indexer les salaires payés sur ces derniers, le niveau de l'indexation étant celui des institutions qui hébergent les fonds. Concrètement, la conséquence de cette décision est que les doctorant-e-s FNS travaillant dans le canton de Vaud reçoivent une indexation inférieure à celle de leurs collègues d'autres cantons (500 frs de différence sur un salaire annuel avec Genève, 1000 frs avec Zurich). L'ironie de l'affaire est donc que la décision du Conseil d'État a fait perdre plusieurs centaines de milliers de francs d'argent fédéral aux Hautes Écoles vaudoises.

Les Hautes Ecoles ont également décidé de verser la prime aux doctorant-e-s FNS sur leur propre budget, et d'indexer les salaires dès le mois de janvier (alors que le FNS ne finance l'indexation qu'à partir du mois de mars). L'UNIL a au surplus décidé d'indexer également les indemnités de 750 et 500 frs qui peuvent compléter ces salaires dès le 1er janvier, autre décision bienvenue venant limiter les dégâts provoqués par la décision catastrophique du Conseil d'État.

AG à HESAV

ENSEMBLE POUR DÉCIDER

La Haute École de Santé Vaud (devenue simplement "HESAV" pour coller au "branding") est engagée dans plusieurs chantiers qui auront un grand impact sur les conditions de travail du personnel. Ainsi, un « campus santé » est en préparation aux Côtes de la Bourdonnette, avec un nouveau bâtiment propre à HESAV qui permettra de réunir enfin le personnel de l'école sur un seul site. Ce projet, plusieurs fois retardé, entre dans une phase de concrétisation. Des thèmes tels que les aménagement et l'occupation des espaces de travail, l'offre de restauration et les transports (avec des questions liées au prix, à la qualité et à l'écologie), ou encore l'accès à une crèche deviennent des préoccupations tangibles pour les personnes qui travaillent à HESAV.

Autre chantier en cours, celui de la définition de « pôles de compétences » qui devraient encourager plus de transversalité entre les différentes unités et filières de formation. Il présente des enjeux importants, en particulier pour le personnel d'enseignement et de recherche, concernant par exemple les critères de choix des thématiques, les processus de rattachement à des pôles, ou encore la gouvernance de ces nouvelles structures. Enfin, un autre dossier concerne les questions des promotions, ainsi que la politique salariale qui en découle. Pour le moment, les chemins de carrière manquent de transparence et l'institution offre peu de perspectives d'évolution. Une nouvelle directive à venir limite les promotions à certains postes du PER (excluant d'office nombre de collègues, dont l'ensemble du PAT) et les soumet à des contraintes financières strictes, écartant la possibilité d'une adaptation du cahier des charges et de la fonction à l'activité réelle des personnes.

Jusqu'à présent, la manière dont ces différents processus sont conduits n'a pas toujours donné assez de place aux professionnel-le-s, qu'ils et elles soient enseignant-e-s, chercheurs-euses ou personnel administratif et technique. Or, ces changements en cours vont déterminer notre cadre de travail pour de longues années et structurer la manière dont nous pourrions mener à bien nos missions. C'est pourquoi, en tant que groupe SSP, nous proposons aux collègues de nous réunir pour mettre en commun nos expériences, réflexions, besoins et demandes, afin de faire avancer collectivement ces différents chantiers.

LUNDI 20 FÉVRIER - 12H15 - BEAUMONT - SALLE 06.
ASSEMBLÉE OUVERTE À TOUT LE PERSONNEL
SALAIRES, PROMOTIONS, CAMPUS SANTÉ, PÔLES,
QUELLE ÉCOLE, QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL ET
QUELLE AMBIANCE DE TRAVAIL VOULONS-NOUS ?



« COMMENT L'UNIVERSITÉ BROIE LES JEUNES CHERCHEURS »

ENTRETIEN AVEC ADÈLE B. COMBES

Invitée par le SSP, Adèle B. Combes sera à Lausanne le 29 mars pour nous parler de son livre¹. Trois récits de vie, complétés par des récits plus succincts et des données statistiques, composent ce livre. Ils se déroulent dans des universités françaises mais des témoignages similaires existent aussi en Suisse.

Dans cet ouvrage qui fait l'effet d'un coup de poing, Adèle B. Combes égraine dans le détail les successions d'agressions physiques ou verbales vécues par les protagonistes durant leur thèse. L'inertie des victimes, mais aussi des personnes qui sont témoins ou spectatrices de propos et de gestes déplacés, conduit à une montée en puissance du harcèlement moral et/ou sexuel. On comprend rapidement que témoins et victimes réagissent souvent trop tard, lorsque les propos et les actes sont allés tellement loin que les efforts à produire pour faire cesser le harcèlement sont démesurés.

Qu'est-ce qui a bien pu motiver une docteure en neurobiologie à s'aventurer dans la rédaction d'un tel ouvrage ?

Certes, je ne suis pas diplômée de sociologie, mais j'avais une expérience professionnelle liée à l'enquête car après mon doctorat j'ai travaillé comme cheffe de projet scientifique en communication en santé et j'ai été amenée à créer des questionnaires et à conduire des entretiens avec des patient-es. Quand j'ai quitté le monde de la recherche, j'ai réalisé que ce que j'avais pu observer ou vivre dans mon laboratoire durant mon doctorat, n'était pas un phénomène rarissime, ni exceptionnel comme je l'avais longtemps pensé.

J'avais décidé dès le début de faire à la fois des entretiens et une enquête chiffrée pour mettre les témoignages en perspective. Mon but était d'aller au plus proche des gens, j'ai trouvé leurs récits extraordinaires, hallucinants. Évidemment, chaque expérience est unique, chaque personne derrière les chiffres est unique, mais on peut quand même identifier des mécanismes

communs, des souffrances communes. Outre les faits vécus, j'ai aussi interrogé les personnes sur l'interprétation qu'elles leur avaient donnée sur le moment et sur leurs émotions. Cela m'a permis de comprendre l'évolution de leur santé mentale car quand vous avez l'impression de ne plus être la même personne (ce qui n'est pas rare), que vous ne vous reconnaissez plus, il est presque naturel de « vriller » un moment. Il faut pouvoir obtenir de l'aide. Grâce au format de la non-fiction narrative j'ai pu allier les aspects littéraire et émotionnel dans la restitution des témoignages.

Comment les universités doivent-elles gérer les cas de harcèlement ?

Il y a souvent une opposition – je généralise pour les besoins de l'interview – entre les personnes qui ne veulent pas aborder ces sujets-là sous prétexte que cela nuirait à l'image de l'institution et l'image, c'est l'attractivité, c'est l'argent. Mais il y a aussi des personnes qui considèrent qu'avec le mouvement #MeToo, on sait qu'il y a des violences sexuelles, sexistes et psychologiques dans le cinéma, en politique, dans le sport, dans tout milieu où il y a des forts enjeux de pouvoir avec peu de contre-pouvoir, avec des difficultés pour faire valoir ses droits. La recherche, malheureusement, c'est encore un milieu avec beaucoup de jeux de pouvoir. Il n'est donc pas étonnant qu'il y ait des problèmes. Le reconnaître, ce n'est pas quelque chose qui va nuire à l'image d'une université, au contraire. Quand on décide de prendre ce problème à bras le corps, de mettre à pied des personnes, de faire des enquêtes – même si ce sont des personnes haut placées et influentes – on donne vraiment la parole aux

potentielles victimes.

Quels objectifs poursuiviez-vous en publiant ce livre ?

J'ai écrit mon livre pour donner la parole à d'autres pour réfléchir à des pistes de solution et ouvrir une brèche. J'ai considéré que cela pouvait être utile pour les personnes en master ou en début de thèse pour qu'elles sachent que cela existe et leur donner des armes, si jamais des événements similaires se produisent, pour arriver à les percevoir et empêcher que des mécanismes de harcèlement ne s'installent durablement. Je pense que la libération de la parole est très importante mais à terme, les choses peuvent changer et il faut faire preuve de vigilance car on peut très facilement perdre les acquis.

¹ Adèle B. Combes, *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*, Paris, Autrement, 2022.

**MERCREDI 29 MARS - 18H00
ESPACE DICKENS**

(AV. DICKENS 4, LAUSANNE).

CONFÉRENCE D'ADÈLE B.

COMBES SUIVIE D'UNE TABLE

RONDE.

(D'AUTRES DATES DE CONFÉRENCE SONT PRÉVUES EN SUISSE ROMANDE, VOIR SUR NOTRE SITE)



BRÈVES SYNDICALES

ORGANISONS-NOUS VERS LE 14 JUIN 2023 !

Le 14 juin 2023, quatre ans après la mobilisation historique de 2019, syndicalistes et féministes unissent leurs voix pour exiger le respect, l'égalité salariale et une réduction du temps de travail, car nous voulons travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler !

Cette journée sera importante pour le SSP car les travailleuses sont majoritaires dans les services publics, et y occupent souvent des fonctions pénibles, peu valorisées et insuffisamment rémunérées.

Afin de garantir des services publics de qualité, les conditions de travail doivent y être urgemment améliorées. Entre l'absence de reconnaissance, l'impossibilité d'effectuer correctement son travail en raison du manque de personnel, les petits salaires et les horaires pénibles comme dans la santé, les femmes n'y trouvent pas leur compte.

Dans tous les secteurs, mobilisons-nous pour obtenir de meilleures conditions de travail et de salaires, et lutter pour des services publics de qualité. Ici et ailleurs dans le monde, nous exigeons le respect de nos corps et de nos vies. Le 14 juin 2023, c'est la grève féministe !

P ROCHAINS RENDEZ-VOUS

Campagne "Stable Jobs Better Science".

Mercredi 22 février, 16h15, Géopolis 2129, UNIL: présentation-discussion de la pétition pour les doctorant-e-s de l'UNIL.

Mercredi 29 mars, 18h, Espace Dickens, Lausanne : Conférence d'Adèle B. Combes, « Comment l'université broie les jeunes chercheurs »

HESAV - Assemblée générale du personnel - Lundi 20 février 12h - salle 06 Beaumont

Politique salariale, politique de relève, carrières, orientation stratégique et liberté de recherche et d'enseignement, Campus Santé:

Quel avenir, quelles questions et quels besoins pour les employé-e-s de HESAV?

UNIL - Permanences syndicales :

Jedi 30 mars, 12h15, salle Géopolis 2879

Jedi 27 avril, 12h15, Anthropole 4144

Jedi 25 mai, 12h15, Géopolis 2218

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](http://vaud.ssp-vpod.ch)

FACEBOOK : SYNDICAT SSP VAUD