



# SSP HAUTES ÉCOLES

LETTRÉ D'INFORMATION DU SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS

## ALERTE AUX COUPES BUDGÉTAIRES

№26 FÉVRIER 2025

**L**e 11 février, Swissuniversities, le Conseil des EPF, le FNS et les académies suisses des sciences ont envoyé un communiqué de presse commun pour dénoncer le programme d'économie présenté par le Conseil fédéral l'automne passé. Rappelons que ces économies ont été imaginées par une prétendue "commission d'experts", présidée par l'ancien haut fonctionnaire Serge Gaillard. Parmi les mesures proposées se trouvent notamment des coupes de 50 millions de francs dans le budget des EPF, une réduction de 10% de la contribution fédérale au FNS et la suppression pure et simple, dès 2026, des quelques dizaines de millions de francs dévolus aux "contributions liées à des projets", en particulier celui consacré au soutien à la relève scientifique que les associations du corps intermédiaire et notre syndicat avaient soutenu.

Si ce programme devait être mis en œuvre, le FNS a par exemple estimé qu'il devrait renoncer à financer 700 projets de recherche entre 2026 et 2028, ce qui correspondrait à 2000 postes de

chercheurs-euses en moins dans les hautes écoles.

Pour compenser les coupes dans les budgets des institutions, le rapport propose d'augmenter massivement les taxes d'études en vigueur dans les hautes écoles, et d'appliquer des barèmes différents selon l'origine des étudiant-e-s, proposition doublement scandaleuse. Des décisions en ce sens ont d'ores et déjà été prises par la HES-SO (Haute école spécialisée de Suisse occidentale, dont dépendent toutes les HES du canton de Vaud), avec une augmentation de 1000 à 1400 frs des taxes annuelles, et par les EPF, où elles vont passer de 2920 à 4380 frs dès la rentrée d'automne.

Au vu de la lenteur de l'Office cantonal des bourses pour verser les subsides auxquels ont droit des milliers d'étudiant-e-s dans le canton de Vaud, l'accès aux études dans les différentes hautes écoles cantonales deviendra encore plus difficile si ces mesures ne sont pas contestées.

Ces coupes viennent d'ajouter à des décisions antérieures qui allaient dans le

même sens. Le 8 mars 2024, le Conseil fédéral publiait en effet ses prévisions de dépenses dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation pour la période allant de 2025 à 2028. Ce "Message FRI" prévoyait déjà de réduire le financement des EPF de 100 millions de francs par an, ainsi que le subside versé au FNS.

Le SSP, aux côtés des autres organisations du personnel, des associations étudiantes et des institutions elles-mêmes (Swissuniversities, FNS, conseil des EPF), a exprimé avec force son opposition à ces réductions de dépenses dès qu'elles ont été décidées.

Une mobilisation de toutes les personnes concernées est indispensable pour bloquer ces coupes désastreuses pour la recherche et l'enseignement supérieur en Suisse. Il faut en particulier souligner que l'augmentation des taxes ne concerne pas que les étudiant-e-s, évidemment les plus directement affecté-e-s, mais tou-te-s les salarié-e-s des hautes écoles. Des actions sont prévues ces prochains mois.



## Retraites des chercheurs précaires

# AMÉLIORATIONS NÉCESSAIRES

**A** l'Université de Lausanne, le personnel de recherche est affilié à deux caisses de pensions différentes. Les assistant·e·s diplômé·e·s, doctorant·e·s FNS, premiers et premières assistant·e·s, et chercheur·e·s FNS junior et senior cotisent aux Retraites populaires, tandis que les maîtres assistant·e·s, MER et professeur·e·s cotisent à la Caisse de pension de l'État de Vaud (CPEV).

Pour couvrir les éventuelles fluctuations de valeur, un fonds autonome avait initialement été créé auprès des Retraites populaires. Selon ce qui a été communiqué à ACIDUL par l'UNIL, dès 2014, il a été convenu d'utiliser ce fonds au bénéfice des affilié·e·s à la suite de la décision de la caisse de réassurer elle-même les risques actuariels et de placement. Depuis, le fonds a été utilisé pour compenser le taux de cotisation minimal appliqué, à savoir 8% pour chaque partie (employé·e et employeur). En comparaison, les salarié·e·s affilié·e·s à la CPEV bénéficient d'une cotisation totale de 25,5% (répartie à 10% pour le·la salarié·e et 15,5% pour l'employeur). Un taux complémentaire est donc négocié une fois par an dans le cadre du Comité paritaire des Retraites populaires, au sein duquel siègent deux représentant·e·s du corps intermédiaire, un·e représentant·e du Pôle rémunération et assurances sociales de l'UNIL, un·e représentant·e de l'État de Vaud, et des représentant·e·s de la caisse.

Doté à l'origine de 1,1 million de francs, le fonds ne dispose dorénavant plus que de 370'000 francs environ. On estime qu'il sera épuisé dans six ans. Il devient donc urgent d'envisager des solutions pour améliorer la situation du personnel concerné sur la durée. Si les simulations semblent indiquer que l'affiliation aux Retraites populaires est plus intéressante pour les personnes avec un contrat à durée déterminée, il reste à explorer la possibilité d'augmenter le taux de cotisation. Un travail qui s'annonce long et laborieux, car il impliquera non seulement des discussions avec la direction de l'UNIL, mais aussi avec le Département de l'éducation et de la formation professionnelle (DEF) de l'État de Vaud, signataire du contrat passé avec la caisse en 1998 et renouvelé en 2006.

Pour l'heure, hormis une interpellation adressée au DEF à l'automne 2023, l'UNIL considère que l'ouverture des négociations ne relève pas de sa responsabilité, sa marge de manœuvre étant limitée.

Votre syndicat va suivre ce dossier et vous tiendra informé·e·s de son évolution.

---

**Vous quittez définitivement la Suisse ? À la fin de votre contrat, vous pouvez demander de recevoir le versement en espèces de vos cotisations de 2e pilier. Contactez votre caisse pour connaître les conditions de ce retrait anticipé.**

## RAPPORT D'EXPERT·E·S DE L'UNIL

# BOYCOTT ACADÉMIQUE

**L**e Comité Hautes Écoles du SSP a publié une prise de position demandant à toutes les hautes écoles : de suspendre immédiatement tout accord avec les universités israéliennes ; de mettre en place des outils pour éviter de collaborer, dans le futur, avec des universités ou organisations impliquées dans des violations des droits humains, quel que soit le pays concerné.

Cette prise de position va dans le même sens que le rapport du groupe d'expert·e·s publié le 28 janvier par l'Université de Lausanne (UNIL) en réponse aux demandes du mouvement étudiant de mai dernier. C'est pourquoi nous demandons à l'UNIL de mettre en œuvre sans délai les recommandations contenues dans ce rapport et aux autres hautes écoles de reprendre ces recommandations afin d'évaluer les dimensions éthiques de leurs collaborations internationales.

S'agissant d'Israël, nous appelons nos collègues à se mobiliser pour les revendications susmentionnées, qui reposent, de manière résumée, sur les considérations suivantes.

Il n'est aujourd'hui plus contestable que la politique menée par le gouvernement israélien viole les droits humains les plus fondamentaux des populations palestiniennes par la ségrégation raciale et l'apartheid, l'occupation et la colonisation de territoires, et, dans le contexte de la guerre à Gaza, par des crimes de guerre, crimes contre l'humanité et un génocide (cf. notamment : rapport du Comité spécial des Nations Unies du 14.11.2024 ; mandats d'arrêts de la Cour pénale internationale du 21.11.2024 à l'encontre du Premier ministre Benyamin Netanyahu et de l'ex-ministre de la Défense Yoav Gallant ; rapports d'Amnesty International du 5.12.2024 et de Human Rights Watch du 19.12.2024).

Au vu de ces éléments, nos hautes écoles ont le devoir moral de suspendre tout partenariat avec des universités israéliennes qui soutiennent ces actes. Dans la mesure où un génocide est commis, il s'agit également d'un devoir légal (Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide de 1948).

Nous relevons aussi que l'appel à exercer des pressions internationales sur l'État d'Israël émane de citoyen·ne·s israélien·ne·s (voir l'appel « Citoyens israéliens pour une pression internationale réelle sur Israël ») comme des syndicats académiques palestiniens.

Ces éléments ont déjà conduit de nombreuses institutions académiques à suspendre leurs partenariats avec certaines – voire toutes – les universités israéliennes. Il est grand temps que les institutions académiques suisses prennent à leur tour une position claire.

La version intégrale de cette prise de position a été publiée dans le numéro de Services publics du 24 janvier 2025, disponible sur le site du SSP.



# QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

La première chose à faire est d'informer votre supérieur-e hiérarchique et les responsables de votre institut, qui contacteront ensuite le Service des ressources humaines (SRH). Pour une absence dépassant trois jours, vous devez fournir un certificat médical. Celui-ci doit indiquer les raisons de votre arrêt (maladie ou accident).

## QUI VERSE VOTRE SALAIRE?

Si vous êtes malade, l'UNIL ou le CHUV versera votre salaire. Si vous avez eu un accident, l'assurance-accident (la Bâloise pour le personnel UNIL ; le Groupe mutuel pour le personnel CHUV) versera 80% de votre salaire, que votre employeur complétera.

## PENDANT COMBIEN DE TEMPS LE SALAIRE EST-IL VERSÉ ?

Cela dépend de votre contrat. Cette information vous sera transmise par le SRH à intervalles réguliers.

Si vous avez un contrat stable, vous toucherez 100% de votre salaire pendant un mois durant la période d'essai. Une fois le temps d'essai dépassé, vous recevrez 100% de votre salaire durant 12 mois, puis 80% pendant trois mois. Cette règle s'applique aussi pour les assistant-e-s diplômé-e-s et maître assistant-e-s.

Si vous êtes en CDD, selon votre fonction et année de contrat, vous toucherez 100% de votre salaire entre 30 et 120 jours. La prise en charge du salaire s'arrête au terme prévu du contrat.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS À RESPECTER VIS-À-VIS DE SON EMPLOYEUR ?

Lorsque vous êtes en arrêt, vous devez informer votre employeur de votre absence et des évolutions de votre état de santé, principalement par la transmission d'un certificat médical. Vous n'avez sinon aucune obligation légale de maintenir un contact régulier avec le SRH, votre supérieur-e ou vos collègues. Votre employeur n'a pas le droit de vous demander les motifs de votre arrêt ou des détails sur votre état de santé. Lorsque vous reprenez le travail, vous devez aviser le SRH et votre supérieur-e de votre retour, pour préparer votre reprise.

## QUE FAIRE SI UN ARRÊT EST LIÉ À DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉLÉTÈRES ?

Si votre arrêt est lié à du harcèlement, par exemple, nous vous conseillons de vous faire soutenir par un syndicat ou un-e avocat-e et de vous faire accompagner aux rendez-vous avec les RH ou votre supérieur-e. Il ne vaut mieux pas tenter seul-e de négocier des solutions pour votre retour au travail.

## PEUT-ON DEMANDER UNE PROLONGATION DE CONTRAT ?

Les assistant-e-s diplômée-s et premier-ères assistant-e-s ont droit à une prolongation de contrat en cas de congé maternité, congé d'adoption, absence prolongée pour maladie, accident, service militaire, service civil ou force majeure. Ces contrats peuvent être prolongés de 12 mois au maximum. La demande doit être transmise par écrit à votre supérieur-e, certificats médicaux à l'appui.

Les doctorant-e-s et chercheur-euses UNIL sur des financements externes (par exemple, FNS) peuvent demander une prolongation de leur contrat en cas d'arrêt maladie ou accident auprès de l'organe de financement. Ces prolongations ne peuvent être demandées que si l'absence a excédé un mois.

## QU'EST-IL PRÉVU EN CAS DE MATERNITÉ ?

À compter du jour de naissance de votre enfant, vous toucherez 100% de votre salaire pendant quatre mois. Vous devez informer le SRH de votre accouchement. Dès le premier jour de grossesse, vous êtes protégée du licenciement jusqu'à 16 semaines après la naissance de votre enfant. Si votre contrat arrive à terme durant votre congé maternité, sa fin sera reportée à la fin prévue de votre congé.

Durant la grossesse, votre employeur a le devoir d'ajuster vos horaires de travail et vos tâches si celles-ci mettent en péril votre santé. Sans votre accord et celui

de votre médecin, on ne peut exiger de vous du travail de nuit, des heures supplémentaires ou l'accomplissement de tâches pénibles. Les rendez-vous médicaux en lien avec votre grossesse ne peuvent être déduits de votre temps de travail.

La demande pour un congé allaitement doit être faite auprès des RH, avec présentation d'un certificat médical d'allaitement au milieu du deuxième mois ou, au plus tard, à la fin du deuxième mois d'allaitement. Ce congé vous permet de toucher 100% de votre salaire pendant 30 jours supplémentaires.

## QUELQUES CONSEILS SUPPLÉMENTAIRES

- Privilégiez la forme écrite pour vos communications avec le SRH ou votre supérieur-e
- Si vous devez voyager, demandez-en l'autorisation écrite à votre médecin
- Ne travaillez pas pour un autre employeur durant votre arrêt, même bénévolement
- Un arrêt maladie ou accident dans les deux ans précédant un nouvel arrêt est déduit du nombre maximum de jours de droit au salaire en cas de nouvel arrêt
- Les jours de weekend et les jours fériés sont comptés comme des jours d'arrêt, sauf si vous reprenez le travail le lundi ou le jour suivant un jour férié.

Pour accéder à la version intégrale de ces conseils :



Ces conseils ont été donnés par le SSP, Me Anny Hasser-Overney, et le SRH UNIL et CHUV dans le cadre d'une présentation organisée par ACDUL et ADAS à l'UNIL, en novembre 2024.



# BRÈVES SYNDICALES

## **I** NDEXATION DES CHARGÉ·ES DE COURS

**La lutte menée ces dernières années par les syndicats pour l'indexation des salaires a partiellement porté ses fruits pour la plupart des salarié·e-s des hautes écoles vaudoises.**

Il reste cependant certain·e-s collègues dont les salaires n'ont jamais été indexés. À l'UNIL, cela concerne en particulier les chargé·e-s de cours, dont on connaît la faiblesse de la rémunération (4200 frs par heure d'enseignement par semestre, ce qui fait une rémunération mensuelle brute de 2800 frs pour 4 heures de cours par semaine).

Aucune raison ne peut justifier d'exclusion de l'indexation une catégorie de salarié·e-s, quelle qu'elle soit. Tout le monde est affecté par l'inflation, à plus forte raison les personnes touchant les salaires les plus bas.

Le SSP va donc prochainement demander à la direction de l'UNIL d'indexer à l'avenir les salaires des chargé·e-s de cours, et d'assortir cette décision d'une augmentation permettant de rattraper – au moins partiellement – la baisse du salaire réel depuis 2023.

## **P** ETIT LEXIQUE MANAGÉRIAL #10: **TALENT**

**Encore un mot consensuel et omniprésent dont il convient de se méfier. Le management contemporain a fait du « talent » l'unité de mesure universelle de la valeur des personnes au travail, mais sous ses atours engageants le terme ne veut pas dire grand-chose.**

Directement importée des mondes professionnels des arts et des sports, la notion de "talent" fait référence à un supposé don inné, une différence qualitative aussi indiscutable qu'inexplicable, l'usage du mot "talent" signifiant principalement le renoncement à comprendre comment cette différence a pu se construire. Le mot "talent" est donc ce que Spinoza appelait un "asile de l'ignorance" (on dit "talent" quand on ne sait pas quoi dire) et il a surtout une fonction sociale de naturalisation et de justification de l'individualisation du rapport au travail et de l'augmentation continue des inégalités socio-économiques. Cette supposée différence fondamentale de "talent" légitime les écarts de rémunération, de réputation et de statut les plus spectaculaires entre des individus exerçant le même métier, par exemple comédien·ne, footballeur·euse, mais aussi enseignant·e-chercheur·euse ou cadre du privé. Dans cette logique managériale, il y a ceux et celles qui "ont du talent", mieux, qui "sont des talents", et les autres. Et tant pis pour les autres..

## **A** GENDA

### **UNIL**

- **Jeudi 6 mars** – 12h15 (Géopolis, salle 2152)
- **Jeudi 3 avril** – 12h15 (Géopolis, salle 2218)
- **Jeudi 8 mai** – 12h15 (Géopolis, salle 2152)

**Mardi 29 avril, 17h00, Géopolis 2208 (version française) et 2207 (version anglaise): Quels sont vos droits à l'assurance-chômage en tant que chercheur·euse ?**

### **HESAV**

- **Lundi 24 février** – 12h (Beaumont 21, salle 18)
- **Lundi 31 mars** – 12h (Beaumont 21, salle 05)
- **Mardi 6 mai** – 12h (Beaumont 21, salle 18)
- **Mardi 10 juin** – 12h (Beaumont 21, salle 14)

**Les permanences syndicales sont ouvertes à tou-te-s les salarié·e-s qui souhaitent s'informer sur le syndicat, rencontrer les membres de son comité ou qui cherchent des réponses à des difficultés concrètes.**

## **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.



## **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 lettre d'informations et trouver les prises de position du SSP :

**[HTTP://VAUD.SSP-VPOD.CH](http://VAUD.SSP-VPOD.CH)**

**FACEBOOK : SYNDICAT SSP VAUD**