



Association du corps intermédiaire et des
doctorant·e·s de l'Université de Lausanne

AVENIR DE LA RELÈVE ACADÉMIQUE À L'UNIL

Papier de position

Approuvé lors de l'Assemblée générale ordinaire d'ACIDUL du XX.XX.XXXX

1. Introduction

Par ce document, les représentant·e·s du Corps intermédiaire et des doctorant·e·s de l'Université de Lausanne définissent leur position vis-à-vis de l'organisation future de la relève académique. Ce document constitue ainsi le document de référence d'ACIDUL sur cette question.

2. Contexte

À l'heure actuelle, certaines facultés accusent des carences en matière de planification de la relève académique. Il en résulte une situation difficile tant pour les personnes directement concernées que pour les facultés elles-mêmes. La qualité de l'enseignement et de la recherche, ainsi que les tâches administratives quotidiennes, peuvent en pâtir. En l'absence d'un cadre clair, la probabilité est grande que des facultés présentement non concernées se trouvent à leur tour dans des situations comparables au cours des années à venir.

3. Objectifs

Il convient de remédier au problème actuel du défaut de planification et, dans la mesure du possible, de prévenir les problèmes futurs liés à cette question.

ACIDUL préconise à cet effet un certain nombre de principes.

4. Principes

a) Fédéralisme

Les facultés connaissent des cultures académiques diverses. Les disciplines enseignées débouchent en outre sur des environnements professionnels hors académie fort différents sur le plan des fonctionnements et des attentes. Il en ressort qu'une planification de la relève uniformisée au niveau de l'UNIL, ignorant par essence ces différences, ne serait pas indiquée.

b) Transparence

Les mécanismes, démarches et trajectoires liés à la relève doivent être visibles et compréhensibles pour les personnes concernées. Clairement établis et clairement expliqués, ces éléments permettent d'assurer l'équité des chances et un déploiement harmonieux de la relève en général.

c) Équité des chances

Les membres du Corps intermédiaire et les doctorant-e-s doivent être mis sur un pied d'équité en matière de relève. Cela est garanti au mieux par le principe de transparence précité, par un fonctionnement démocratique au sein des instances universitaires, ainsi que par une bonne administration en général.

La question spécifique de l'équilibre entre relève « interne » (trajectoires inter-UNIL) et « externe » (chercheurs issus d'autres institutions) est particulièrement délicate. S'il est souhaitable que l'UNIL forme les personnes de telle manière qu'elles présentent des compétences adéquates pour le recrutement en son propre sein aux échelons supérieurs, il convient de ne pas oublier les avantages réels liés à la mobilité et la faveur réelle, si ce n'est fondée, dont jouissent les parcours internationaux dans le monde académique.

d) Conditions de travail adéquates

Il est impératif tant pour les personnes concernées que pour l'institution en général que les membres du Corps intermédiaire et les doctorant-e-s bénéficient de conditions de travail digne de leur rôle dans le fonctionnement de notre université. Certaines de ces conditions sont absolues : stabilité de l'emploi, salaires décents, respect du contrat et du cahier des charges. D'autres sont propres aux disciplines spécifiques : créneaux de mobilité, répartition enseignement/recherche etc. D'autres enfin sont propres aux personnes elles-mêmes – la question des taux d'engagement, par exemple, laisse apparaître des préférences personnelles diverses.

Il importe dans tous les cas qu'une planification plus soignée de la relève n'induisse pas d'effets négatifs sur les conditions de travail ; notamment sur la stabilité de l'emploi et sur les taux d'engagement.

5. Conclusions / Nos souhaits

Sur la base des principes établis, ACIDUL souhaite que :

- a) chaque faculté soit invitée à produire pour elle-même un plan de relève cohérent et viable sur le long terme ;
- b) la « boîte à outils » des statuts du Corps intermédiaire, satisfaisante dans sa composition et sa variété, soit utilisée avec discernement à cet effet ;
- c) les procédures et critères d'embauche et de stabilisation soient clarifiés ;
- d) la relève interne soit appuyée et accueillie, et bénéficie en conséquence d'une perspective de stabilité dans le temps ;
- e) les offres de mobilité soient maintenues, développées et intégrées dans l'élaboration de cursus cohérents.