ACISSP
Association du corps intermédiaire
et des doctorant·e·s de la Faculté des SSP

Corps intermédiaire supérieur
— Lignes directrices —

(adoptées en Assemblée générale le 16 février 2012)

1. Stabilisation des MA en MER

Base règlementaire : Directive de la Direction 1.6. du 11 juillet 2005

Il faudrait une appréciation plus qualitative de la grille d'évaluation, tenant compte, entre autres, des points suivants :

- Meilleure prise en compte des projets et des publications en cours (textes soumis et/ou en attente de publication), ainsi que de l'obtention de projets de recherche (par exemple auprès du FNS) ;
- La période sur laquelle les candidat·e·s sont évalué·e·s n'est pas précise. Les textes règlementaires précisent très clairement qu'il s'agit de la période qui suit la soutenance de la thèse, alors qu'une autre pratique s'est instaurée (uniquement les trois premières années d'engagement). Toute pratique rigide nous paraît problématique, dans un sens comme dans l'autre, et il convient de faire une évaluation qualitative qui, comme toujours, est la seule qui puisse avoir une quelconque valeur.
- De manière générale, il faut considérer les dynamiques de long terme, puisque les éventuel·le·s futur·e·s MER stabilisé·e·s vont contribuer à la vie scientifique de la Faculté pendant des années ;
- L'importance de la quantité des publications – qui est toujours le point qui a permis de recaler des candidat·e·s par le passé – doit impérativement être relativisée, pour la qualité et l'originalité de la recherche (en SSP, et de manière générale) avant toute chose, et pour garantir des conditions de travail acceptables aux MA.
- En lien avec ce dernier point, le choix de l'expert·e de la commission, et plus généralement la composition de cette dernière, est tout à fait crucial. Il faudrait que d'une part, ce choix soit décidé collectivement par la commission (et ne relève pas d'une décision discrétionnaire du décanat), et, d'autre part, que le ou la candidat·e dispose du droit de demander la récusation de l'expert·e en cas de problème (divergences scientifiques importantes, conflits passés, etc.). De plus, dans le cas où la commission ne compterait aucun·e représentant·e du domaine de recherche de la ou du candidat·e, un membre supplémentaire doit être intégré dans la commission, apte à orienter le choix de l'expert·e et à faire une évaluation qualitative du dossier de la ou du candidat·e·s.
- Il faut une pondération des critères de sélection, tenant compte, entre autres, de l'année supplémentaire possible pour cause de maternité (calcul sur quatre ans et pas cinq) et des engagements à temps partiel (100% ≠ 80%).

2. Promotion féminine

La promotion féminine ne s'arrête pas à la défense des mères de famille, évidemment. Les femmes sont discriminées, à l'université comme ailleurs, parce que ce sont des femmes, et non des mères.

En terme de promotion féminine à l'université, et en plus du décompte spécial des années de MA évoqué plus haut, le CI avance deux idées :

- Des mesures actives de soutien à la recherche et à la publication, par exemple par des décharges provisoires d'enseignement, sur le modèle canadien.
- La possibilité de convertir le congé sans solde d'une année en une réduction provisoire du taux d'activité pour les pères et les mères, avec la garantie de retrouver le taux d'activité antérieur quand on le souhaite.
- Des places en crèche garanties par l'institution pour tous les postes de relève.

3. Congés scientifiques (recherches sur le terrain, travail d'écriture, séjour à l'étranger, etc.)

Le CI demande que les années de MA soient comptabilisées pour pouvoir obtenir un congé scientifique (donc sans repartir à zéro, comme c'est le cas actuellement).

D'autre part, il faudrait également clairement informer les MA de la possibilité qui leur est laissée d'avoir un congé scientifique au cours de leur engagement, ainsi que l'obtention de projets de recherche (par exemple auprès du FNS), y compris lors des trois premières années.

4. Collaboration entre les assistant·e·s et les MA/MER

Il ne s'agit pas d'attribuer des assistant·e·s à qui que ce soit, puisqu'il s'agit précisément de lutter contre le mandarinat ; qu'il soit le fait des professeur·e·s, des MA ou des MER ne change rien à l'affaire.

Ce qui doit en revanche être rappelé et réalisé dans la pratique, c'est que les assistant·e·s sont désormais engagés par des *instituts* et non par des professeur·e·s, et qu'ils et elles doivent ainsi parfaitement pouvoir seconder un MA ou un MER dans les tâches relevant de l'enseignement ou de la recherche. Tout ceci relève du cahier des charges, et de l'organisation des 50% dévolus par les assistant·e·s à l'institution.

Enfin, l'intégration des assistant·e·s dans des équipes de recherche doit aussi être appuyée, y compris lorsque cela peut les faire participer à des recherches collectives. Ce à quoi il faut cependant demeurer attentif, c'est que la recherche doit se faire sur un mode collaboratif, et non conduire à un simple travail de soutien inintéressant pour l'assistant·e (ex. : faire la bibliographie, l'index ou la vérification des notes d'un livre, ou réaliser la seule compilation de données).

5. MER et jury de thèse

Les MER peuvent actuellement diriger une thèse, mais ne comptent pas parmi les deux représentant·e·s de la faculté qui doivent forcément figurer dans tous les jury de thèse (art. 69 du Règlement de la Faculté). Le CI demande que cette anomalie soit supprimée.