

La précarité dans les postes du corps intermédiaire à l'Université de Lausanne

Groupe de Travail « Précarité »

Dans la recherche d'une définition de la précarité d'un poste salarié, ce groupe de travail aimerait mettre en évidence les points sensibles des contrats de travail du corps intermédiaire de l'Université de Lausanne, afin de pouvoir se positionner face aux changements en cours actuellement dans le paysage de l'UNIL qui touchent directement ce groupe de travailleurs et travailleuses (par exemple, le nouveau Règlement des assistant·e·s dont l'entrée en vigueur est prévue pour la rentrée académique 2006).

Qu'est-ce que la précarité ? Quelle application de la définition ?

- Quelle définition de la *précarité* ? On fait référence au terme de *précarité* en parlant des risques liés à la qualité vie-travail d'un·e collaborateur·trice de l'Université de Lausanne (UNIL).¹
- La *précarité* d'un poste est liée techniquement au contrat de travail. Contrairement à une idée reçue, la *précarité* d'un poste ne dépend pas uniquement de la durée du contrat (durée indéterminée ou déterminée). C'est la qualité (le type) du contrat qui définit si le poste ou la situation d'un·e collaborateur·trice est précaire en relation au contexte (voir plus en bas). **Vu que ce n'est pas uniquement la durée qui compte, le contrat de travail devrait être évalué de paire avec le cahier de charges.**
- La *précarité* peut également découler de la situation personnelle de l'individu qui est engagé [**contexte**]:
 - Poids du contrat (Poids du salaire dans l'économie individuelle)
 - Age
 - Situation familiale
 - Formation (Au sens large : le poste est-il prévu pour lui permettre une formation ? Pour se faire une position ? En vue d'une carrière ? ...)

¹ On parle de « qualité vie-travail » en sous-entendant que la qualité de vie est liée aussi à la qualité du travail et donc de l'influence que l'UNIL comme employeur peut avoir sur la qualité de vie du·de la collaborateur·trice.

- La qualité vie-travail peut donc être grossièrement influencée par les points suivants :

Liés directement au contrat

Global

- Durée
- Salaire
- Termes de licenciement
- Taux d'engagement / cahier des charges

} + le **contexte**

- Selon un point de vue global, la *précarité* d'un poste est donc définie par l'interaction entre la personne qui l'occupe et par le contrat qui la lie à l'UNIL.

Points discutables du contrat et situations précaires

Il s'agit d'évaluer chaque point du contrat par rapport au contexte, soit la situation personnelle de l'individu qui occupera le poste.

- Salaire : barème (salaire minimum), augmentations-expérience, indexation prix.
 - Seuil Suisse pour un salaire minimum ? Tout contrat de l'UNIL pour une occupation principale (>50%) est-il suffisant pour vivre ? Existe-t-il la possibilité d'avoir des contrats au-dessous de ce seuil s'ils ne sont pas accompagnés d'autres contrats/aides extérieures (sans chômage) ?
 - Le salaire est-il lié à une indexation quelconque ? Le salaire varie-t-il selon la situation familiale du/de la collaborateur·trice ? L'expérience est-elle primée ?
 - Le salaire donne-t-il la possibilité d'épargner ? Une épargne accrue peut réduire une situation précaire.
- Taux d'engagement / cahier des charges : Le cahier des charges est-il respecté ? Est-il réaliste ? Permet-il une formation ? Faut-il fixer un minimum ?
 - Possibilité de se former : répartition claire entre la recherche et les autres tâches. Le temps à disposition pour les recherches personnelles permet-il d'atteindre une formation/un but pour que la personne ne se trouve pas dans une situation précaire à la fin de son engagement ?
 - Le travail d'assistantat pourrait-il être valorisé à l'extérieur de l'UNIL afin de réduire la *précarité* si aucune formation/aucun but n'est atteint ? Lien avec la durée du contrat.
 - Un contrat de 5 ans à 50% est très différent d'un contrat de 5 ans à 100% ! Avec un taux de recherche personnelle à 50% du temps de contrat, il faut connaître l'utilisation du temps restant si le contrat est à moins de 100% et que le salaire n'est pas suffisant pour vivre. Souvent, les autres emplois ne donnent pas de temps pour les recherches personnelles.
- Durée du contrat : combien doit durer un contrat ? En relation à quoi ? Un contrat déterminé est-il plus précaire qu'un contrat à durée indéterminée ?
 - Possibilité de terminer la formation.
 - Un contrat à durée déterminée est *précaire* dans la mesure où celui-ci ne dure pas assez pour achever une formation ou pour trouver un autre travail. Une durée minimale devrait être quantifiée. La *précarité* est aussi

définie par le rôle du contrat : un contrat court peut être une solution transitoire si l'on connaît l'avenir de l'individu.

- Qualité du contrat : termes de licenciement, vacances.
 - Un contrat à durée indéterminée peut être précaire selon les conditions de licenciement qui peuvent s'appliquer. En règle générale, les positions à l'UNIL qui jouissent d'un contrat à durée indéterminée sont attribuées à des personnes qui ont une formation achevée. Le niveau de *précarité* est donc réduit.
 - Pour des contrats à durée réduite, il faut spécifier le nombre de jours libres à disposition afin de permettre à des personnes qui combinent plusieurs contrats courts de pouvoir jouir d'une qualité de vie décente.

Problèmes liés au financement

Le problème principal s'articule autour de l'homogénéisation des contrats. Si l'on introduit un taux minimum d'engagement, il faut savoir si les instituts peuvent toujours garder leur opérabilité. Le budget de l'UNIL dédié aux collaborateurs·trices est-il en augmentation constante ?

Un corps intermédiaire supérieur stable demande des salaires plus élevés mais moins de *précarité*. Difficultés dans la gestion de l'administration des cours et de l'administration par manque de personnel. *Précarité* de l'UNIL ?

Un corps intermédiaire avec beaucoup d'assistant·e·s peut être moins stable. Importance de fixer les règles.