

ACIDUL

Association du Corps Intermédiaire

et des Doctorant-e-s de l'UNIL

Huit bonnes raisons pour inclure les assistant-e-s de l'UNIL dans la loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud (LPers)

6 février 2004

Il nous a souvent été demandé pourquoi nous devrions être soumis à la LPers. Il est en fait plus logique de se demander pourquoi nous ne le serions pas. En effet, les assistant-e-s de l'Université seraient l'une des très rares catégories de personnel payé par l'Etat de Vaud, et la seule des personnes engagées à l'Université sur des fonds de l'Etat à ne pas être soumis à la loi sur son personnel. Comment justifier que les assistant-e-s aient un traitement différent de celui des maîtres-assistant-e-s, par exemple, alors que leur statut est très similaire ? Cette inégalité de traitement flagrante est soi-disant compensée par le Règlement d'Application de la future LUL (RALUL), qui prévoirait des mesures semblables à celles de la LPers. Dans ce cas, pourquoi s'acharner à donner un statut spécial aux assistant-e-s ?

Le futur Règlement d'Application de la LUL (RALUL) n'ayant pas encore été publié, les points 4 à 8 ne prennent en considération que le projet de Loi sur l'Université de Lausanne (LUL) et les actuels Règlement Général de l'UNIL (RGUL) et Règlement des Assistants (RA).

1. Les assistant-e-s seraient soumis au même régime que les autres employés de l'Etat de Vaud

Dans le projet de Loi sur l'Université de Lausanne (LUL), les assistant-e-s sont soumis, selon l'art. 46, al. 2, au Code des Obligations et aux dispositions réglementaires prises par le Conseil d'Etat. A la différence de tous les autres employés de l'Etat, leur statut peut être modifié à tout moment par le Conseil d'Etat, alors que le Grand Conseil doit être consulté pour une modification de la LPers. Ce pouvoir discrétionnaire du Conseil d'Etat sur une seule catégorie de ses employés laisse songeur. Cette distinction n'est justifiée que par un besoin de maléabilité supplémentaire du statut de l'assistant, et ne repose, comme se propose de le montrer ces quelques réflexions, sur aucun motif objectif.

2. Les contrats à durée déterminée sont compatibles avec la LPers

Il est souvent répondu à nos demandes que notre soumission à la LPers est impossible du fait de la durée déterminée de nos contrats de travail. Or l'art. 19, al. 2 de la LPers

permet, lorsque l'activité est limitée dans le temps – ce qui est le cas des assistant-e-s – de conclure des contrats à durée déterminée.

De plus, les membres du corps intermédiaire supérieur (maîtres-assistants, maîtres d'enseignement et de recherche, etc.) et du corps professoral sont aussi engagés pour des contrats à durée déterminée, ce qui n'a posé aucun problème pour leur soumission à la LPers.

3. Les assistantes ne perdraient pas leur temps de recherche personnel

Les 40% du temps qui sont garantis aux assistant-e-s pour leur travail de recherche personnel (thèse) ne seraient pas remis en cause. Ces 40% étant inscrits au cahier des charges (art. 17 al. 2 LUL), ils sont parfaitement compris dans le temps de travail.

De plus, les autres membres du personnel de l'UNIL, notamment les professeurs et les membres du corps intermédiaire supérieur sont aussi engagés pour effectuer une recherche personnelle. Les professeurs, par exemple, sont engagés pour donner 8 ou six heures de cours hebdomadaires, le reste étant dédié en bonne partie à leur recherche. Il est important de relever que la recherche personnelle d'un assistant fait aussi la renommée de l'université lorsque celui participe à des colloques ou soutient sa thèse. La garantie d'un temps réservé pour la recherche personnelle n'est donc pas une justification adéquate à l'exclusion des assistant-e-s de la LPers.

4. Les assistant-e-s ne seraient pas forcément inscrits à la CPEV

L'article 31 de la LPers précise que les assurances du personnel sont réglées par les lois et règlements spéciaux en la matière. Si vraiment le Conseil d'Etat continuait à vouloir inscrire les assistant-e-s au Retraites Populaires, cela serait possible par une mention dans la Loi sur l'Université, voire dans un règlement annexe (RALUL).

5. Les assistant-e-s bénéficieraient d'une commission du personnel

L'article 49 de la LUL ne précise pas quelles catégories de personnel sont incluses dans les commissions du personnel. La mention « au sens de la LPers » peut laisser croire que seuls le personnel soumis à cette loi peuvent en faire partie, ce qui en exclurait les assistant-e-s.

6. Les associations des assistant-e-s et les syndicats seraient reconnus par le Conseil d'Etat

Cela obligerait le Conseil d'Etat à négocier avec les assistant-e-s les modifications de la LPers et de ses règlements, et permettrait aux représentant-e-s de ces derniers de disposer de moyens, notamment sous forme de décharge (art. 13 LPers). Aucune

disposition similaire n'existe dans la LUL ni dans les actuels RGUL et Règlement des assistants (RA). En outre, la liberté d'association serait garantie par l'article 42 LPers.

7. En cas de conflit, les assistant-e-s pourraient s'adresser au Tribunal des prud'hommes de l'Administration cantonale

Dans le cas prévu par le projet de LUL, les autorités compétentes en cas de litige sont celles prévues par le Code des Obligations. Les problèmes et litiges éventuels rencontrés par les assistant-e-s ne différant pas de ceux rencontrés par les autres catégories de personnel de l'UNIL, il n'y a aucune raison de les soumettre à une autre juridiction. En outre, le droit à consulter son dossier prévu par la LPers (art. 45) ne se retrouve nulle part dans les règlements applicables aux assistant-e-s.

8. Les assistant-e-s bénéficieraient de congés liés à la maternité/paternité

Actuellement, seul un congé maternité est prévu par le Règlement des Assistants. Avec leur intégration dans la LPers, les assistant-e-s bénéficieraient de tous les congés liés à la paternité/maternité, notamment un congé parental d'une année, selon l'art. 35 LPers. A nouveau, cette différence entre le corps intermédiaire inférieur et les autres employés de l'UNIL nous semble peu justifiable.

En résumé, considérant ces différents points, il est complètement arbitraire de ne pas soumettre les assistant-e-s à la LPers. Pour les incompatibilités entre la LPers et le statut désiré ou négocié des assistant-e-s des dérogations peuvent être prévues dans la LUL directement (cf. point 4 ci-dessus).