

<p style="text-align: center;">ACIDUL – Prise de position sur le projet de Directives de la Directions concernant le Corps enseignant</p>
--

Généralités

Globalement, ACIDUL considère ces directives comme satisfaisantes. Nous espérons que le taux d'activité minimum ainsi que le cahier des charges des assistant-e-s, pourront être définis dans les directives, les mettant ainsi au même niveau que les autres membres du corps enseignant de l'UNIL. Nous espérons pouvoir collaborer avec le Rectorat à la rédaction un nouveau Règlement des Assistant-e-s au DFJ, et pouvoir ainsi déléguer la fixation du cahier des charges et du taux d'engagement minimum des assistant-e-s aux présentes Directives.

Quant à la participation du corps intermédiaire dans les commissions de planification académique et d'engagement du corps professoral, nous regrettons qu'elle ne soit pas plus étendue. Nous privilégierions la diversité des avis et des points de vues dans ces deux organes, quitte à sacrifier un soupçon de l'efficacité desdites commissions.

Autant dans les évaluations des candidats à la titularisation que dans celles menées dans le cadre du renouvellement des postes stables, les aspects d'encadrement des doctorants et chercheurs avancés devraient mieux être mis en valeur. Dans le même ordre d'idée, nous demandons qu'une procédure d'évaluation des activités de supervision soit mise en place par la Direction, en collaboration avec ACIDUL.

1.1 Définition des fonctions et taux d'activité

Comme indiqué dans l'introduction, nous souhaiterions que le taux d'activité minimum des assistant-e-s soit défini ici. Nous pensons que 50-60% d'un poste d'assistant est un minimum, d'une part pour avoir suffisamment de temps pour terminer sa thèse (rappelons que le temps maximal de l'assistantat est de 5 ans, quelque soit le taux d'engagement), mais aussi pour pouvoir subvenir à ses besoins financiers.

1.2 Commission de planification académique

Les commissions de planification académique auront une grande importance dans le développement et le futur des facultés de l'UNIL. La compétence de former ces commissions, et d'en adopter les rapports reviendra au pouvoir exécutif, réduisant par là même le degré d'implication des législatifs. En l'état, les directives ne garantissent pas la présence du corps intermédiaire de la Faculté, et en excluent notamment les étudiant-e-s. Nous sommes persuadés que les membres du corps intermédiaire et les étudiant-e-s, par leur connaissance étendue de la diversité de la Faculté, sont à même d'apporter une contribution significative dans le processus de planification.

D'autre part, nous pensons que la planification académique ne doit pas seulement comporter des axes de recherche – qui est très souvent la préoccupation première des professeurs – mais aussi un axe d'enseignement et d'encadrement. Les étudiant-e-s et le corps intermédiaire sont donc dans ce cadre concernés au premier chef, et doivent pouvoir s'exprimer sur ces sujets.

En outre, si leur présence n'est pas garantie dans les commissions, ils ne seront consultés à aucun moment de ce processus essentiel de l'évolution de la Faculté, ce qui est regrettable. Cela reviendrait à dire que l'avis de la majorité numérique de la Faculté n'est pas nécessaire au développement de son avenir, idée que nous rejetons.

Nous proposons donc d'établir la composition suivante pour les commissions de planification académique :

- un membre du Décanat, qui préside la commission,
- entre trois et cinq membres du corps enseignant de la Faculté, dont au moins un membre du corps intermédiaire,
- un étudiant,
- un ou deux experts externes à l'UNIL.

Les commissions concernant plusieurs Facultés seront constituées par analogie.

Par ailleurs, nous demandons que la directive établissant la composition des commissions de planification de la FBM respectent cette proportion.

1.3 Procédure d'engagement du corps professoral

Comme ci-dessus, nous estimons que la participation des corps non-professoraux n'est pas suffisante. Encore davantage que pour les commissions de planification, il nous semble que la présence du corps intermédiaire et des étudiant-e-s est nécessaire. En effet, l'évaluation d'un candidat à un poste professoral doit se faire sur un ensemble de critères rassemblant la recherche, bien évidemment, mais aussi l'enseignement et la direction de thèse et de recherches. Dans ce cadre, les étudiant-e-s et membres du corps intermédiaires doivent pouvoir s'exprimer sur leurs futurs enseignants, directeurs de recherche et directeurs de groupes.

Par ailleurs, cette mesure irait probablement dans le sens d'un renforcement de la participation des différents corps de l'université dans la vie et l'évolution de la Faculté, idée défendue par le législateur.

Nous proposons la composition suivante pour les commissions de présentation, dont le nombre de membres augmente d'une unité :

- un membre du Décanat, qui préside la commission,
- entre quatre et sept membres de la faculté, dont au moins deux professeurs, un membre du corps intermédiaire et un étudiant,
- deux ou trois experts externes à l'UNIL.

Par ailleurs, nous saluons la possibilité pour la Commission « Egalité des chances » de l'UNIL de déléguer un professeur dans les commissions de présentation. Il faudra veiller à ce que la commission soit tenue au courant de la formation de toutes les commissions.

1.4 Prétitularisation conditionnelle

De façon générale, nous saluons la volonté du Rectorat de ne pas se limiter à des critères de recherche pour l'évaluation des candidats. Cependant, nous pensons que la supervision des chercheurs, membres du corps intermédiaire supérieur, doctorant-e-s et étudiant-e-s avancés, une activité importante des candidats, n'a pas été suffisamment prise en compte. Même si l'évaluation de cette activité est délicate, notamment en raison des liens étroits – mais hiérarchiques – qui lient un candidat et les membres de son groupe, nous pensons qu'un effort doit être consenti dans cette direction.

Ainsi, nous souhaiterions que l'évaluation des compétences d'enseignement du candidat comporte, outre les éléments déjà cités, un « dossier de supervision ». Ce dernier comporterait les activités de supervision du candidat, une évaluation de la supervision par les doctorants et chercheurs plus avancés, une analyse, par le candidat, des résultats de la supervision, ainsi qu'un bilan global, similaire à celui développé pour l'enseignement.

Nous souhaiterions aussi ajouter aux questions sur lesquelles la Commission doit répondre au sujet des capacités d'enseignement du candidat : « Dans quelle mesure le candidat a-t-il formé de jeunes chercheurs de façon satisfaisante ? Dans quelle mesure a-t-il développé des interactions satisfaisantes avec ses doctorants ? »

L'évaluation des superviseurs par les doctorants et chercheurs avancés reste à définir et à mettre au point. Nous sommes conscients que nous touchons là à un champ encore peu défriché, malgré certaines avancées dans certaines Facultés (FBM, par exemple). Nous souhaiterions collaborer avec le Rectorat pour mettre au point rapidement de telles évaluations.

1.5 Procédure d'engagement des MER

La procédure nous paraît satisfaisante.

1.6 MA : procédure d'engagement, durée des mandats et stabilisation

Nous pensons que le terme de confirmation est plus valorisant que celui de stabilisation, et proposons de remplacer celui-ci par celui-là. Nous proposons d'apporter les modifications suivantes au texte du projet :

« A l'issue de la troisième année d'activité, le Décanat présente, sauf avis contraire du candidat, une proposition relative à la confirmation éventuelle [au lieu de « peut proposer »] du maître assistant [« en le promouvant » ; supprimer] à la fonction de maître d'enseignement et de recherche (type 1) [au lieu de type 1 ou type 2]

A cet effet [au lieu de « Dans ce cas »], le Décanat rédige... »

Nous souhaitons que la procédure d'évaluation soit initiée automatiquement sauf avis contraire exprimé par l'intéressé. Les présentes directives ne précisent pas les critères permettant de décider entre les deux types de MER. Plus précisément, le problème nous semble être le suivant : le statut de MA requiert un doctorat, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour le MER de type 2. La possibilité de confirmation/stabilisation de MA en MER de type 2 nous paraît entrer en contradiction avec les exigences et les compétences requises pour le poste de MA ; de fait, cela reviendrait à dévaloriser le titre de docteur. C'est pourquoi nous proposons que les MA soient évalués en vue d'une confirmation au statut de MER de type 1 seulement.

1.7 Procédure d'attribution du titre de professeur titulaire

La procédure nous paraît satisfaisante.

1.11 Remplaçants et suppléants

Nous espérons que la limite maximale de quatre ans résoudra les problèmes actuels, où certains membres du corps intermédiaire étaient engagés pour plusieurs années sur des postes de suppléants, sans nécessité réelle, et avec une précarité de l'emploi très forte. Il serait peut-être préférable de réduire la durée maximale d'engagement à deux ans, et de nommer plus stablement les remplaçants et suppléants engagés pour une durée plus longue.

1.13 Cahier des charges

Comme dit dans l'introduction, nous souhaiterions que le cahier des charges soit mentionné dans le futur règlement des assistants, mais qu'il soit défini dans les Directives. Le cas échéant, les 40% du temps passé pour la recherche personnelle devrait cependant figurer dans le Règlement. Nous proposons de limiter les charges administratives à 20%.

Sur un autre plan, nous pensons que pour développer une véritable activité de recherche et pour préparer une éventuelle promotion académique, un MER de type 1 devrait pouvoir consacrer au minimum 40% de son temps à la recherche, et que celui consacré à l'enseignement soit limité à 50%. Similairement, les MER de type 2, pour garder un contact, même lâche, avec la recherche, devraient avoir au moins une activité de recherche de 10%.

1.16 Renouvellement des mandats stables : procédure d'évaluation

Le rapport d'activité devrait obligatoirement comporter les rapports d'évaluation, ce ne devrait pas être seulement une recommandation. Le rapport de recherche devrait comporter au minimum une liste complète des doctorants encadrés, et une évaluation des compétences acquises par les doctorants, et, si elle est mise en place, les résultats des évaluations des superviseurs par leurs doctorants.

1.17 Promotion : procédure

La procédure nous paraît satisfaisante.

Lausanne, le 14 mai 2005