

Rapport du Groupe de Travail sur les fonctions et statuts à l'Université de Lausanne

1. But

Ce groupe de travail a été créé pour identifier les problèmes liés aux définitions des fonctions dans les textes légaux à l'Unil et pour comprendre la provenance de ces problèmes.

2. Historique

En automne 2007, la direction de l'Unil a annoncé l'introduction de la Directive 1.31 (directive sur les doctorants financés par des fonds externes) pour définir le statut des doctorants qui sont financés par le FNS ou un autre fonds externe. Le Comité d'ACIDUL a participé à l'amélioration du premier projet de la Directive. En se penchant sur les différences entre les assistants diplômés et les doctorants définis dans cette nouvelle directive, le Comité s'est rendu compte que ces deux fonctions avec des cahiers des charges semblables sont engagées sous des conditions considérablement différentes. En discutant ce cas à l'Assemblée générale extraordinaire du 29 janvier 2008, il a été proposé de rechercher des situations semblables parmi les autres fonctions.

Le groupe de travail s'est réuni pour la première fois le 26 février 2008.

3. Méthodes utilisées et structure de ce rapport

Dans un premier temps, les textes légaux ont été consultés pour construire un tableau contenant la définition de toutes les fonctions à l'Unil ayant un lien avec la recherche ou l'enseignement. Pour chaque fonction, en plus de sa définition et de ses conditions d'engagement, sa compatibilité avec les autres fonctions et les problèmes potentiels ont été identifiés. Pour compléter l'image, les observations personnelles des membres du GT ont également été incluses dans le tableau. Le groupe de travail a enfin rencontré à deux reprises le Service des ressources humaines (SRH) pour poser des questions et obtenir des compléments d'informations.

Dans le présent rapport, et après un aperçu des fonctions qui nous intéressent, nous décrivons d'abord la situation générale à l'Université. Les problèmes qui ressortent de cette structure sont identifiés ensuite. Finalement, les problèmes concernant des fonctions particulières sont énumérés et décrits.

4. Aperçu des fonctions traitées

Corps étudiantin	Corps professoral	Corps intermédiaire	Personnel administratif et technique	N'appartient à aucun corps
• Assistant étudiant • Doctorant FNS/FE	• Professeur assistant • Professeur assistant en PTC • Professeur ordinaire • Professeur associé	• Assistant diplômé • Premier assistant • Premier ass. FE • Maître-assistant (MA) • Maître d'enseignement et de recherche (MER) type II • MER type I	• Responsable de recherche (ancien Chargé de recherche) • Responsable de projet de recherche • Responsable de section de recherche • Responsable d'unité de recherche • Chercheur FNS junior • Chercheur FNS senior	• Ass. dipl. suppléant • Prem. ass. suppléant • MA suppléant • MER II suppléant • MER I suppléant • Chargé de cours • Privat-docent • Prof. ass. suppléant • Prof. remplaçant avec indemnité • Prof remplaçant avec taux d'activité • Professeur invité avec taux d'activité • Professeur invité avec indemnité • Collaborateur scientifique externe

5. Résultats

5. a) Structure de l'Université

L'Université doit assurer, d'un côté, son rôle d'enseignement supérieur. D'un autre côté, elle est le lieu de la recherche publique. Pour compléter ces deux missions, il faut évidemment une infrastructure technique et administrative. Toutes les fonctions existantes à l'Université sont alors attachées à au moins une de ces deux missions ou à l'infrastructure.

Comme cette étude part du point de vue du corps intermédiaire, nous nous concentrons dans la suite sur les fonctions liées à l'enseignement et/ou à la recherche.

5. b) Définition des fonctions

En gros, il y a trois facteurs pour la définition d'une fonction particulière :

- 1) Étape sur l'échelle académique (ou « rôle académique »)
- 2) Rôle à l'Université
- 3) Source de financement

Chacun de ces facteurs définit une partie des devoirs et limites de la fonction finale.

5. c) Problèmes généraux

i) *Multiplication des fonctions ?*

Vu que chaque fonction a trois facteurs qui peuvent varier, il y a évidemment la possibilité de définir une multitude de fonctions très similaires mais sous différentes conditions d'engagement.

Depuis la création du Service des ressources humaines (SRH) en 2005, l'Unil a fait des efforts pour bien décrire et définir les fonctions utilisées à l'Unil. Cela a mené à la création de plusieurs documents définissant des nouvelles

fonctions. Bien sûr ces fonctions – ou les constellations des trois facteurs définissant ces fonctions – existaient déjà avant : ils n'étaient simplement pas encore définis séparément. Cela apporte le risque que des traitements inégaux entre des fonctions essentiellement égales soient légalement solidifiés.

ii) *Définition des corps (LUL) et représentativité*

Selon la Loi sur l'Université de Lausanne (Art. 45, LUL), les employés de l'Université sont repartis en :

- 1) Corps enseignant (corps professoral (CP) et corps intermédiaire (CI))
- 2) Personnel administratif et technique (PAT)
- 3) Collaborateurs engagés sur des fonds extérieurs à l'État

Les enseignants qui n'entrent pas dans une fonction académique « classique » – les privat-docents, professeurs titulaires, professeurs invités et chargés de cours, ainsi que les fonctions de suppléance/remplacement – ne font pas partie du corps enseignant.

Sous l'appellation de personnel administratif et technique, on unifie les fonctions publiques cantonales définies par l'État de Vaud. Tous les chercheurs sans charge potentielle d'enseignement tombent dans cette catégorie, tandis que leurs intérêts ressemblent plus à ceux du corps intermédiaire qu'à ceux des techniciens ou des secrétaires. Cette position les marginalise puisqu'à l'interne ils reçoivent en majorité des informations à destination du personnel véritablement administratif et technique, tandis qu'ils ne reçoivent pas ce qui intéresse les chercheurs (informations envoyées au corps enseignant).

Les critères de répartition ne sont donc pas unitaires : le critère distinctif entre 1) et 2) est le lieu où la fonction a été définie (Université ou État), tandis que 3) se distingue des deux autres par sa source de financement. Le rôle académique est seulement considéré comme critère pour la distinction entre CP et CI à l'intérieur de 1). Par conséquent, la même fonction sur l'échelle académique (p. ex. chercheur post-doc) peut se trouver dans chacune de ces trois parties ou même en dehors de la définition du personnel universitaire.

Dans les commissions et conseils, les corps suivants ont le droit d'être représentés :

- a) Corps enseignant (CP et CI)
- b) Personnel administratif et technique
- c) Corps étudiantin

Il faut noter que les collaborateurs sur fonds externes ainsi que les fonctions enseignantes en dehors du corps enseignant n'ont pas la possibilité d'être représentées. Et, comme mentionné ci-dessus, la même fonction académique peut être dispersée sur plusieurs corps, ce qui relativise la pertinence de la répartition des employés dans les corps mentionnés.

iii) *Financement*

La plupart des postes académiques à l'Unil peuvent être financés soit par l'État de Vaud, soit par un fonds externe (p. ex. FNS). Généralement, ces fonds externes sont prévus tout d'abord pour soutenir la recherche, mais pas l'enseignement. Pour les obtenir, les conditions et règles du bailleur de fonds doivent être suivies. S'il n'y a pas moyen de remplir toutes les conditions du

bailleur en utilisant les fonctions universitaires « classiques », il y a deux possibilités pour assurer l'emploi d'une personne sur un fonds externe :

- a) Création d'une nouvelle fonction universitaire conforme aux règles du fonds externe (p. ex. chercheur FNS junior)
- b) Emploi de la personne directement par le bailleur de fonds

Dans les deux cas, les conditions d'emploi sont forcément différentes de celles du même rôle académique sur le fonds d'État. Si la personne est payée directement par le bailleur de fonds, elle n'est pas considérée comme faisant partie de la communauté universitaire, ce qui fait que les années sur ce financement externe ne sont pas incluses dans le calcul des années maximales à un poste donné. D'une part cela donne la possibilité pour ces personnes de rester à l'Unil plus longtemps que les personnes exclusivement financées par l'État, mais d'autre part on ne tient pas compte de leurs années d'ancienneté dans le cas où elles passent sur un fonds d'État après le tarissement du fonds externe. Par exemple, un doctorant au CHUV qui est financé pour sa quatrième année par l'État de Vaud ne reçoit que le salaire d'un assistant de première année, car il avait été employé directement par le CHUV les années précédentes.

iv) *Définition légale*

Les fonctions qui ont été créées pour convenir aux fonds externes ne sont en conséquence pas inscrites dans les lois et dans les règlements de l'Unil. Ces fonctions sont définies par des directives, ou, dans le pire des cas, par des « notes internes de la direction » qui ne peuvent pas être consultées publiquement, pas même par la personne engagée sur cette fonction.

Plus loin dans le document, nous énumérons les fonctions définies de cette manière précaire.

v) *Suppléance*

Quand un poste d'un membre du corps enseignant est inoccupé à moyen terme, un suppléant est engagé pour remplir les tâches. Les postes de suppléance n'ont pas besoin d'être mis au concours et la durée d'engagement est plus flexible que pour le poste régulier. Les suppléants ne sont pas eux-mêmes membres du corps enseignants. Néanmoins, les années de suppléance comptent dans le nombre maximal des années passées dans la fonction suppléée. Une personne engagée dans un poste de suppléance risque alors d'être moins attractif pour le poste régulier lors de sa mise au concours.

vi) *Écart entre la définition écrite et la pratique*

Chaque domaine de recherche et chaque unité à l'Université a ses propres traditions sur la perception et le traitement des fonctions académiques. Il est très difficile de faire changer ces traditions, et même si les définitions légales des fonctions correspondantes diffèrent de la perception traditionnelle, un moyen est trouvé de faire un bricolage avec les fonctions pour obtenir à la fin la fonction désirée, avec une justification du type « Dans notre domaine, on a toujours engagé les gens comme ça... »

En plus, les gens connaissent rarement les différences entre les fonctions et leurs définitions exactes. Le Service des ressources humaines fait un effort pour mieux informer les unités en formant les secrétaires. La connaissance des

définitions des fonctions ne suffit cependant pas à rompre les pratiques traditionnelles.

vii) *Écart entre les devoirs universitaires et la carrière académique*

Comme décrit dans le point précédent, certaines conditions doivent être remplies pour augmenter ses chances d'accéder à une carrière académique. La définition de certaines fonctions universitaires n'est pas favorable à une poursuite optimale de la carrière. La description de ces fonctions sera donnée plus tard dans ce rapport.

5. d) Problèmes spécifiques liés à certaines fonctions

i) *Assistant étudiant*

Des problèmes de trois types ont été relevés en ce qui concerne les assistants étudiants : l'appartenance à un corps, la durée d'engagement, et les tâches attribuées.

Les assistants étudiants sont considérés par la Direction et par le SRH comme des étudiants. Les lois et règlements (LUL et Règlement sur les assistants en particulier) ne sont pas clairs, mais laissent penser en l'état que les assistants étudiants sont, comme les assistants, membres du corps intermédiaire, ou du moins devraient avoir le choix entre les corps étudiantin et intermédiaire. La pratique les assimile cependant souvent au corps étudiantin, quoique dans certaines facultés ou unités ils représentent parfois le corps intermédiaire ou sont aux bénéfices d'avantages réservés à ce corps (financement des déplacements, p. ex.). Une clarification réglementaire semble donc nécessaire.

La durée d'engagement des assistants étudiants est actuellement de 5 ans au maximum (du fait de la LUL, qui ne fait aucune différence entre les différents types d'assistants). Le premier contrat (et les suivants en pratique, mais rien n'est précisé légalement) ne doit pas dépasser un an. Cette situation n'est pas compatible avec la situation des contrats des autres assistants, où seules deux prolongations de contrat sont autorisées. On peut également se poser la question de savoir si la durée de 5 ans est compatible avec les tâches attribuables aux assistants étudiants (ce qui amène au questionnement ci-dessous).

Aucune directive ne décrit les tâches qui peuvent être accomplies par les assistants étudiants. En l'absence de règlements, les assistants étudiants accomplissent des tâches diverses, qui varient selon les facultés : tâches administratives, « assistance » aux tâches d'enseignement et de recherche (mais un assistant étudiant peut-il dispenser un enseignement de type travaux pratiques ? peut-il participer à la recherche d'une unité ?) L'absence de réglementation sur ces points implique une possible concurrence entre assistants étudiants et assistants diplômés (voire même autres membres du CI). Si ces deux fonctions permettent d'accomplir les mêmes tâches, la fonction d'assistant étudiant pourrait être favorisée pour de simples motifs budgétaires (dans une des facultés de l'Unil, le nombre d'assistants étudiants est d'ailleurs bien supérieur à celui des assistants diplômés).

Tous ces problèmes ont conduit les membres du groupe de travail sur les fonctions à l'Unil à proposer la mise sur pied d'un groupe de travail spécifique sur la question des assistants étudiants.

ii) *Assistant diplômé et assistant suppléant*

Le nouveau Règlement sur les assistants (Rass) a résolu de nombreux problèmes, mais certaines questions se posent encore.

L'établissement d'un cahier des charges est obligatoire. Ce document doit pouvoir être discuté et actualisé afin de correspondre, sans être ni trop rigide, ni trop vague, à la réalité. Le Rass exige de plus que les charges soient établies et réparties au niveau de l'unité, et non plus, comme cela était le cas depuis la nuit des temps, par chaque professeur. Ces simples informations ne sont pas connues par les principaux intéressés, comme le suggère le récent sondage d'ACIDUL sur le cahier des charges des assistants et doctorants (www.unil.ch/acidul). Un gros effort de communication commence à être entrepris (brochure pour les nouveaux membres du corps intermédiaire, présence d'ACIDUL aux séances d'information pour parler du cahier des charges, etc.), et des modèles types de cahier des charges, avec mode d'emploi, devraient être établis dans chaque faculté.

La nature des charges nécessite également des clarifications. En particulier, quelles sont les responsabilités des assistants diplômés en termes d'enseignement et d'évaluation des étudiants ? Le problème ne provient pas seulement de pratiques différentes selon les facultés, mais aussi du fait que certaines responsabilités, attribuées officiellement au corps professoral et aux MER, sont effectuées dans la réalité par des assistants. Or, en l'absence de directives, ces responsabilités ne peuvent souvent ni être inscrites dans le cahier des charges, ni être valorisées. Une clarification des responsabilités des assistants, dans le sens de la pratique actuelle, permettrait soit de mieux valoriser le travail des assistants, soit de rendre explicitement inadmissibles certaines tâches. C'est pourquoi une discussion doit être menée sur cette question.

La fonction d'assistant suppléant, dont le SRH nous a confirmé l'existence, n'est définie par aucune directive. Selon le SRH, cette fonction n'existe que pour remplacer des assistantes en congé maternité, et en général se réalise prioritairement par le report du taux de l'assistante en congé vers d'autres membres de l'unité via une augmentation temporaire. Cependant, en l'absence de Directive, rien n'encadre cette fonction : est-elle ouverte aux étudiants ? en cas d'impossibilité de compenser dans l'unité, va-t-on réellement engager un assistant suppléant pour quelques mois ? ces mois comptent-ils dans les 5 ans maximum ? une inscription en thèse est-elle exigée ? etc.

iii) *Premier assistant, prem. ass. suppléant, prem. ass. FE*

Les premiers assistants rencontrent les mêmes problèmes que ceux décrits pour les assistants diplômés (cahiers des charges et responsabilités mal définis).

Les premiers assistants suppléants rencontrent les mêmes problèmes que les assistants suppléants (fonction non définie).

Les premiers assistants sur fonds externe (FE) ne voient leur fonction définie que dans une note interne de la direction (non disponible). Leurs conditions d'engagement ne suivent pas le Rass puisque c'est un poste financé de manière externe.

iv) *Maître-assistant et MA suppléant*

Les maîtres-assistants ont de moins bonnes conditions d'engagement à l'Université de Lausanne que dans les autres universités romandes : taux d'engagement minimum de 50% seulement, peu de temps disponible pour la recherche, et durée d'engagement de 4 ans au maximum (contre 6 ans ailleurs).

De plus, les maîtres assistants n'ont pas la possibilité, comme cela existe pour les assistants diplômés et premiers assistants, de suspendre leur contrat pour un séjour à l'étranger.

Les années de suppléance comptent dans les quatre années maximum, ce qui peut poser problème, puisqu'un maître-assistant peut raisonnablement compter sur ses quatre ans, tandis qu'un maître-assistant suppléant, après une année de suppléance, n'a pas de droit d'ancienneté sur le poste qu'il supplée en cas de mise au concours de ce dernier. Ainsi, il ne peut compter sur 1 (maître-assistant suppléant) + 3 (maître-assistant) ans que dans l'hypothèse où il obtient le poste mis au concours. Certains MA suppléants restent d'ailleurs suppléants durant trois années consécutives et ne peuvent ensuite pas postuler pour un poste de MA classique (premier contrat de deux ans).

v) *Maître d'enseignement et de recherche et MER suppléant*

Il existe deux types de maîtres d'enseignement et de recherche.

Les MER II occupent un poste d'enseignement, sans véritable but académique.

Les MER I occupent un poste académique. Ils ont presque toutes les responsabilités qui incombent aux professeurs, mais sans leurs avantages, d'où l'impression, souvent, qu'il s'agit d'un statut de professeur au rabais, puisqu'appartenant au corps intermédiaire.

La possibilité, pour les MER, de recevoir le titre honorifique de professeur titulaire (qui n'est pas une fonction) complexifie, en outre, les statistiques.

Les MER qui partent à la retraite perdent tous leurs accès électroniques (adresse e-mail comprise). Or certains désirent continuer à faire de la recherche, mais se trouvent ainsi privés des moyens les plus élémentaires pour le faire. Contrairement aux professeurs honoraires, les MER retraités ne disposent d'aucun statut légal leur permettant de continuer, au profit de l'Université, leurs recherches. Le groupe de travail recommande à ACIDUL de réfléchir à la création d'un statut de « chercheur honoraire » à l'Unil.

vi) *Chargé de cours*

La fonction de chargé de cours, mal encadrée, est utilisée de manière très diverse, et souvent comme suppléance : pour remplacer un assistant en séjour à l'étranger, pour s'offrir les services quasi permanents d'un intervenant extérieur (sorte de professeur associé à très bas taux d'activité, à horizon moins stable, et moins cher). Cependant, seules des tâches d'enseignement (et d'évaluation) peuvent lui être attribuées. Un meilleur encadrement de cette fonction (qui d'ailleurs n'appartient à aucun corps) semble nécessaire.

vii) *Privat-docent*

Comme le chargé de cours, le privat-docent n'intervient que dans l'enseignement. Il doit cependant faire preuve de beaucoup plus de qualifications (titulaire du doctorat, capacité à encadrer des doctorants, etc., donc niveau quasi professoral) pour une rémunération moindre (voire nulle).

viii) *Professeur assistant*

Les années de suppléance du professeur assistant comptent dans la durée maximale d'engagement de six ans.

ix) *Prof. ass. en pré-titularisation conditionnelle (PTC)*

La fonction de professeur assistant en pré-titularisation conditionnelle n'est pas définie dans les textes légaux (contrairement à la procédure de titularisation).

x) *Chargé (responsable) de recherche*

Les conditions d'engagement et de travail varient, selon la source de financement (État ou fonds externe), entre les chargés de recherche (CDR) et les CDR FE. Ces personnes sont incluses dans le PAT et n'ont donc pas accès aux mêmes ressources que le corps enseignant.

xi) *Doctorant FE/FNS*

Les doctorants financés par des fonds externes ou par le Fonds national suisse peuvent avoir des barèmes salariaux différents selon la source de financement (le barème FNS jouant le rôle de norme). Ainsi, par exemple, les doctorants « Marie Curie » (fonds européens) jouissent d'un barème supérieur.¹

6. Conclusions

Ce rapport montre que des problèmes existent dans la définition des fonctions académiques : certaines fonctions sont mal ou pas définies ; des problèmes d'affiliation aux corps se posent ; des gens effectuent les mêmes tâches avec des conditions de travail différentes ; etc. Ces problèmes ne facilitent pas la situation de ceux qui, sur le terrain, engagent des collaborateurs pour remplir les missions d'enseignement et de recherche de leur unité. Une bonne connaissance des définitions est certes nécessaire, mais pas suffisante. Les financements externes, qui motivent la création de nouvelles fonctions, ne doivent pas être le prétexte à la coexistence de différents membres de la communauté universitaire, qui effectuent les mêmes tâches mais avec des conditions de travail différentes.

7. Propositions

Afin d'améliorer la situation, le groupe de travail propose d'agir sur plusieurs fronts:

- Les fonctions non réglementées doivent le devenir : être engagé sur une fonction qui n'existe pas officiellement ne constitue pas une base saine à de bons rapports de travail. Le comité d'ACIDUL a demandé au SRH et à la Direction de l'Unil de clarifier ces fonctions, comme les assistants suppléants ou les premiers assistants suppléants et FE.
- Bien que la politique du SRH est de favoriser autant que possible les fonctions académiques traditionnelles (ass., prem. ass., MA, MER, etc.), le groupe de travail recommande de surveiller l'évolution des engagements sur les différentes fonctions et de prévenir une augmentation des fonctions plus précaires.
- Les conditions de travail des MA ne sont pas acceptables. En attendant un vrai débat sur la question, ACIDUL a demandé, lors de la consultation sur le « toilettage » de la LUL, à ce que la durée d'engagement des MA passe à 6 ans (3 × 2 ans). Le groupe de travail recommande un débat sur les conditions de travail actuelles des MA (durée d'engagement, charges d'enseignement, etc.).
- Le groupe de travail recommande de continuer la vigilance sur les fonctions, et de mettre sur pied, éventuellement, un groupe de travail qui pourrait se réunir une fois par année pour faire le point sur la question des fonctions.
- Le groupe de travail souhaite ouvrir la discussion, lors de l'Assemblée générale ordinaire d'ACIDUL du 22 octobre 2009, sur la suite à donner à ce présent document.

1 Se référer au dossier sur la Directive 1.31 de la Direction sur les doctorants FE/FNS (section historique sur le site web d'ACIDUL : www.unil.ch/acidul) pour comprendre les différences entre les assistants et les doctorants FE/FNS au bénéfice d'une (ou de deux) indemnité(s), en termes de droit applicable (Code des obligations vs RASS), de rémunération, etc.

8. Remerciements

Le groupe de travail souhaite remercier tous les membres d'ACIDUL qui ont participé à ses différentes séances de travail, et aux rencontres avec le SRH. Le groupe de travail souhaite faire remarquer que son mode de fonctionnement (présence de membres du Comité d'ACIDUL et de membres du corps intermédiaire externes à ce même Comité) était particulièrement efficace et enrichissant.

Le groupe de travail remercie Mmes Serres et Reinders du SRH, pour avoir bien voulu nous rencontrer pour répondre à nos questions et remplir les blanc de notre tableau des fonctions.

Lausanne, le 21.10.2009