

Rapport d'activité / ACIDUL 2013-2014

L'année 2013-2014 fut une année agréable, avec plusieurs « victoires » de l'association et une ambiance générale plutôt bonne pour les membres du Comité.

Activités quotidiennes

Le comité d'ACIDUL s'est réuni une fois toutes les deux semaines, pour une séance d'1h30 environ. Nous avons réussi à tenir le rythme tout au long de l'année et à traiter les divers dossiers qui nous ont mobilisés. Par ailleurs, tous les membres du comité sont engagés dans différentes commissions de la direction, et nous nous sommes assurés au mieux que le CI était toujours représenté dans celles-ci, que ce soit par les représentants élus ou par des suppléants. Le comité a fonctionné de manière très harmonieuse et complémentaire, partageant une vision similaire des intérêts du CI.

10 ans

Après l'AG de 2013, nous avons tenu un rassemblement pour nos 10 ans. Même si nous attendions davantage de personne, c'était l'occasion de rencontrer passablement de membres qui s'investissent dans la « galaxie ACIDUL », que ce soit dans les commissions, conseils, associations facultaires, etc. Nous les remercions à nouveau de leur présence et, surtout, de leur participation.

Barbecue

Dans le but de visibiliser ACIDUL, nous avons également tenu un barbecue à la fin de l'année académique, au parc Bourget. À nouveau, même si nous attendions plus de monde, nous avons pu discuter avec la trentaine de personnes présentes, dont la plupart d'ailleurs ne sont pas membre de la « galaxie ». C'était donc d'autant plus intéressant de pouvoir les sensibiliser aux activités de l'association. Pour le prochain barbecue, nous ne pouvons que conseiller de ne pas l'organiser en même temps qu'un match de la coupe du monde où la Suisse joue...

Charte du doctorat

Une sous-commission de la Commission de la Relève académique a produit une charte du doctorat. Même si nous aurions souhaité un texte davantage contraignant pour les directeur.trice.s de thèse, nous sommes déjà heureux de l'existence de ce document et avons participé à sa rédaction. Dans ses principes, il va dans le bon sens et promeut le respect du.e de la doctorant.e.

Mobing

Un cas de harcèlement particulièrement lourd qui durait depuis des années et qui a touché au moins une quinzaine de membres du CI a été géré par une membre du comité en collaboration avec le Syndicat du Service Public. La dernière victime en date a recouru à Impact, l'organe du Canton de Vaud responsable d'enquêtes liées aux conflits de travail. Le résultat est très positif puisque la directrice de thèse a été reconnue responsable de mobing et poussée à la démission. La doctorante a également bénéficié d'un dédommagement (pour tort moral et pour le remboursement des frais

médicaux) et d'une prolongation de contrat de deux ans. Ce cas est d'autant plus important qu'il constitue un précédent et doit servir d'exemple auprès de tou.te.s nos collègues victimes de harcèlement, mobing et autre atteinte à leur personnalité. En effet, il est la preuve qu'il est possible de se défendre. ACIDUL souhaite donc faire circuler l'information de la manière la plus large possible et compte sur chaque doctorant.e pour le faire.

Financement

Le budget d'ACIDUL 2014-2015 diffère sensiblement du précédent. En effet, on peut y voir une augmentation du total de CHF 26'000.-. Cette augmentation provient d'une négociation aboutie entre le comité, le bureau de la FAE et la Direction de l'Unil. En effet, jusqu'à présent, sur la taxe semestrielle de CHF 80.- payée par les doctorant.e.s, CHF 13.- vont à la FAE, au même titre que les étudiant.e.s. Or la FAE a convenu qu'ils ne défendaient pas les doctorant.e.s. Nous nous sommes donc mis d'accord pour que la moitié de cette taxe, soit CHF 13.- par an, revienne à ACIDUL. Ce montant représente, en gros, les CHF 26'000.- d'augmentation. Nous avons demandé à la Direction d'instaurer ce principe auprès des services centraux afin que la distribution soit automatique et que nous ne dépendions pas d'un versement de la FAE. La Direction nous a cependant répondu que pour les quelques années à venir, des modifications prévues dans le système de redistribution des montants de la taxe d'écolage rendraient cela compliqué pour le moment mais qu'ils seraient prêts à le faire une fois le changement effectué. Nous avons donc préparé une convention tripartite afin de sécuriser nos avoir pour les années à venir.

Grâce à ce financement, nous pouvons envisager davantage d'actions, et également une augmentation du temps de travail du SG, ce dont nous nous réjouissons. Les propositions figurent dans le budget.

Action Cahiers des charges

Pour poursuivre l'action Cahiers des charges, menée en 2013, nous voulions mettre en place une plate-forme informatique de comparaison des cahiers des charges entre les Facultés, de manière à mettre en évidence les bonnes et mauvaises pratiques. Cependant, la personne (externe) chargée du projet s'est avérée peu fiable et nous a fait prendre un retard considérable. Nous prévoyons tout de même de poursuivre ce projet et de mettre en place ce site très prochainement.

Permanences

Dans le dernier rapport d'activité, nous envisagions de supprimer les permanences. Or il semble que durant l'année 2013-2014, de plus en plus de cas individuels se sont présentés. Nous ne pensons pas qu'il s'agisse d'une péjoration de la situation, mais bien plutôt que de plus en plus de doctorant.e.s se tournent vers nous en cas de problème, ce qui est le signe qu'ACIDUL se fait connaître. Notre Secrétaire Général, appuyé lorsque c'est nécessaire par certain.e.s membre du comité, gère ces cas au quotidien. Ils prennent beaucoup de temps, mais nous estimons qu'il est de la responsabilité de l'association de venir en aide à ses membres.

Pétition pour les salaires des doctorant.e.s

Une action qui nous a pris passablement de temps est la pétition pour une augmentation des salaires des doctorant.e.s. L'action est à la base issue d'un groupe de doctorant.e.s et post-doctorant.e.s de FBM, qui nous ont contacté pour que nous les aidions. Nous avons donc mis en place une pétition en ligne et fait le tour de plusieurs bureaux afin de récolter des signatures. L'objectif était d'obtenir de la Direction de l'Unil une augmentation des salaires des doctorant.e.s de l'Unil au motif que ceux-ci n'ont pas augmenté depuis une dizaine d'année, alors que le coût de la vie sur l'arc lémanique a explosé. Il nous semblait également important de diminuer l'écart entre les chercheur.euse.s débutants et les chercheur.euse.s en fin de carrière, écart extrêmement élevé en Suisse.

La situation a connu un dénouement surprenant lorsque la Direction nous a annoncé mener depuis quelques années des négociations avec le Conseil d'Etat pour, justement, augmenter certains salaires, dont ceux des doctorant.e.s. Nous pensons que notre pétition leur a permis d'obtenir gain de cause puisque juste avant que nous ne l'annoncions officiellement au Conseil de l'Université, la Direction nous a convoqué pour nous annoncer leur succès. Nous nous réjouissons de cette augmentation qui prendra effet au 01.01.2015. Elle est importante. De plus, elle légitime nos revendications. Cependant, elle ne concerne aucunement les doctorant.e.s FNS. C'est pourquoi nous avons déposé une interpellation au Conseil de l'Université demandant à la Direction de pousser les Facultés à attribuer systématiquement l'indemnité de CHF 500.-, facultative, qu'un.e doctorant.e FNS peut toucher. Cette interpellation a été approuvée à une très large majorité du CU et nous comptons bien suivre les développements futurs du dossier.

Enquête auprès de la relève post-doctorale

La Commission de la relève a fait circuler un questionnaire auprès de la relève post-doctorale afin de questionner les conditions de travail de celle-ci et de mettre en évidence les problèmes qu'elle rencontre. Le questionnaire a connu un certain succès et la remise des résultats également, avec une cinquantaine de personnes présentes. Nous avons réussi ensuite à organiser une discussion entre seul.e.s membres de la relève, c'est-à-dire sans professeur.e.s. La discussion fut intéressante et nous a permis d'identifier plusieurs problèmes. Nous avons dès lors constitué un groupe de travail avec ces personnes afin d'élaborer une série de critiques – mais également de proposition – auprès de la Commission de la Relève. Ce groupe se réunit toujours à l'heure actuelle et, lors de la dernière séance de la commission, nous avons réussi à faire passer presque l'intégralité de nos propositions.

Commissions

Enfin, parallèlement à ces activités, ACIDUL a rempli son devoir de représentation du CI dans les commissions de la direction. Je tiens ici à remercier les élu.e.s qui se sont engagé.e.s dans ces commissions tout au long de l'année. Les séances sont peu nombreuses mais elles reposent trop souvent sur un cercle restreint de personnes, à savoir le comité. Toute aide est la bienvenue. Un grand merci tout spécialement à ceux et celles qui ont fait remonter les informations sur les séances au comité. Pour le reste, le rapport des commissions se trouve en annexe.

Projets

Le comité a également développé différents projets pour l'année à venir, projets qui prennent du temps. L'un d'entre eux concerne la mise sur pied d'une véritable structure interne à l'Unil à même

de gérer les conflits de travail. Actuellement, entre la médiation, Dialogunil, les RH, les RH facultaires, les associations, Impact, la Commission du Personnel, le nombre d'acteurs auprès desquels se tourner est trop important. Cela ne permet pas une prise en charge efficace des cas de conflits de travail. Nous avons pris contact avec le service RH pour élaborer des pistes. Nous pensons qu'un groupe de travail mandaté pour le CU pourrait, en collaborant avec tous ces acteurs, clarifier les procédures afin que chaque victime puisse savoir vers qui se tourner en cas de besoin.

Un deuxième projet qui nous tient à cœur concerne la censure de la communication au sein de l'Unil. Actuellement, lorsque nous envoyons un mail à nos membres, celui-ci est modéré par la Direction. Or nous avons pu constater, lors de la grève, que celle-ci n'hésite pas à censurer des parties de nos mails lorsqu'elle le souhaite. Dans l'idéal d'une communauté démocratique, il s'agit d'une atteinte à la liberté de communication. De plus, nous avons plusieurs fois reçu des mails dont le caractère académique est fortement douteux (Dalaï-Lama, etc.). Nous souhaitons donc remédier à ce problème en déposant au CU une demande afin que les associations représentatives des Corps ainsi que la Commission du Personnel puissent communiquer sans entrave avec leurs membres.

Le futur

Cette année est la dernière pour Vanessa Monney et moi-même. Nous quittons l'association non par perte d'intérêt, mais pour raison de fin de thèse. Je suis très heureux que les autres membres actuels se représentent car je crois que l'association est en de bonnes mains grâce à eux, et les activités menées ces dernières années en sont la preuve.

Ceci étant, il est important de souligner deux points. Le premier est qu'ACIDUL est une association qui pourrait très facilement « ne rien faire ». En d'autres termes, nous pourrions toucher l'argent et ne faire que le minimum décent pour garantir cette subvention. Tel n'a pas été notre but et nous avons été, je crois, passablement remuants. Je suis convaincu qu'il n'y a qu'ainsi qu'on peut réellement défendre les intérêts d'un corps et ne pas perdre en crédibilité. En étant passif, l'association ne peut que finir par s'étioler puis disparaître. Il est de la responsabilité de chaque membre du Corps Intermédiaire de renforcer l'association, en s'y investissant à la hauteur de ses moyens, en posant des questions, en faisant suivre des informations, en participant à une commission, en intégrant le comité. Peu importe le degré d'investissement, l'important est de réellement constituer une communauté de personnes qui ont à cœur la défense de leurs conditions de travail et la représentation de leurs intérêts comme de leurs points de vue. J'encourage donc chacun et chacune à servir de relais à ACIDUL afin de lui permettre de fonctionner de la manière la plus efficace possible.

Deuxièmement, l'augmentation budgétaire doit être suivie d'une plus grande activité. De nombreux projets ont été évoqués au sein du comité pour utiliser cet argent à bon escient. Il est également important que les membres s'approprient leur association en proposant des activités, des actions ou des thématiques sur lesquelles ACIDUL pourrait agir.

Je souhaite une excellente continuation à ACIDUL, je sais qu'elle sera dirigée par des gens compétents et je suis heureux d'avoir pu m'investir à leurs côtés pendant toutes ces années.

Nicolas Turtschi, président.

Rapport d'activité / ACIDUL 2013-2014

