

Rapport d'activités du comité de l'ACIL

octobre 2009 - octobre 2010

I. Fonctionnement du comité

Lors de la dernière Assemblée Générale, 9 membres ont été élus, représentant tous les « sous-corps » différents. Nous nous en réjouissons. Ce nombre est le maximum prévu par les statuts. C'est aussi le plus adéquat pour effectuer le travail immense de l'Association.

Fin mai, en outre, Joanne Chassot a été nommée présidente à la place de Jérôme David, sur le départ pour l'Université de Genève.

II. Rythme d'activités

Le comité s'est réuni une dizaine de fois (sans compter les incontournables repas conviviaux). Il a rencontré le Décanat par deux fois, en décembre et en mars, à quoi s'ajoutent des rencontres plus informelles entre membres de l'ACIL et membres du Bureau du Décanat suite à des questions urgentes et plus particulières qu'il fallait régler. Le comité a également « auditionné » les vice-doyens nouvellement nommés pour connaître leurs intentions vis-à-vis de l'ACIL.

III. Dossiers abordés

a) *Enseignement des assistants* (et rôle lors des examens) : (i) un groupe de travail a été lancé fin 2009, comprenant plusieurs membres du comité ; (ii) un questionnaire a été distribué à l'ensemble des assistants de la Faculté ; (iii) une cinquantaine nous ont été retournés dûment remplis (ce qui est un très bon pourcentage, si l'on se fie aux exigences que les sociologues fixent à la représentativité de leurs enquêtes).

Il en ressort que la grande majorité des assistants (plus de 80%) participent déjà aux enseignements, sous une forme ou une autre (encadrement des étudiants, aide à la préparation, prise en charge de séances) ; trois quarts d'entre eux environ sont impliqués dans l'évaluation des examens (en tant qu'experts, ou en tant qu'examineurs) ; tous veulent enseigner ; et tous déplorent le manque de reconnaissance des tâches effectuées dans ce cadre de la part de l'Université (qui leur dénie le droit d'enseigner dans ses règlements) et de la part de la HEP (qui ne valide pas cette expérience par l'octroi de dispenses quelconques).

Les discussions que nous avons eues à ce sujet avec le Décanat ont débouché sur un statu quo réglementaire, mais sur des avancées informelles. D'une part, le comité a répété les recommandations de l'ACIL (validées par le Décanat en 2007), de ne pas imposer aux assistants plus de deux heures d'enseignement par semestre durant leur mandat. D'autre part, l'idée a émergé de décharger totalement d'enseignement les assistants qui le désirent la dernière (ou l'avant-dernière) année de leur mandat afin de leur permettre de se concentrer sur leur thèse. Ces recommandations, sans véritable valeur réglementaire, ont néanmoins été communiquées par le Décanat aux présidents de section, pour les y rendre attentifs. L'ACIL pourra s'en prévaloir.

b) *Portfolio des compétences* : l'idée de mettre sur pied un tel portfolio pour le corps intermédiaire, et notamment pour les assistants, découle du constat de leur manque de reconnaissance comme enseignant. Elle rejoint une préoccupation plus large de l'ACIL, à savoir la valorisation hors de l'université des compétences acquises en cours d'emploi.

Un travail en ce sens est en cours au Centre de Soutien à l'Enseignement, auquel l'ACIL, par l'intermédiaire de l'un de ses membres, se trouve associée.

c) *Situation des MER* : Là aussi, une enquête a été lancée, qui a récolté un taux de réponse supérieur à 50%. Un mail envoyé fin avril à la Doyenne, suite au dépouillement des questionnaires, lui a fait part de nos préoccupations face aux suppléances nombreuses et à la précarité à laquelle elles exposent les MER, supposément stabilisés. Nous avons aussi pointé la surcharge de tâches d'enseignement soulignée par la plupart des enquêtés, qui se sentent davantage maître d'enseignement que maître de recherche. Outre le déséquilibre par rapport au titre même du poste, cette dissymétrie entrave la constitution d'un dossier scientifique susceptible de faire passer un MER à un poste de professeur. Il y a donc là un enjeu de relègue. Le troisième constat que nous avons signalé à la Doyenne tient au flou dans la définition du poste de MER : le droit de diriger des thèses, prérogative professorale, ne s'accompagne pas du titre de professeur, etc.

L'autre enjeu lié aux MER tient à la possibilité ou non qui leur est offerte de prétendre à une promotion au poste de professeur associé au cours de leur carrière. L'ACIL a milité pour que cela devienne possible, et a obtenu gain de cause. La promotion est un droit dans l'administration publique, on le sait, et les MER pourront donc en bénéficier à certaines conditions : après dix années en poste, la section dans laquelle un MER officie pourra demander sa promotion ; ce n'est donc pas le MER qui la demandera ; une fois cette demande jugée recevable, le Décanat réunira une commission de nomination en bonne et due forme, au cours de laquelle le dossier scientifique et pédagogique sera examiné, ainsi que la légitimité de la requête de la section eu égard à sa dotation en postes professoraux.

d) *MA* : Le nombre d'heures d'enseignement qui leur sont dévolues passent de 8 heures année à 5 heures années, et bientôt sans doute à 4 heures années. C'est une avancée majeure sur ce dossier, qui contribue à réduire la double peine des MA lausannois (mandat deux fois moins long que dans les autres universités suisses, et double charge d'enseignement) que nous avons soulignée lors de chacune de nos rencontres avec le Décanat depuis plusieurs années.

Leur stabilisation éventuelle en MER, pour laquelle nous militons également, et dont certains cas nous ont montré qu'elle est parfois possible, nous semble cependant, jusqu'à présent, répondre à des critères très flous, qui empêchent les MA de se préparer au mieux pour y prétendre. La discussion reste ouverte avec le Décanat.

e) *Nouveaux dossiers* : les procédures de nomination des assistants ; la clarification du statut des premiers assistants.

IV. Doléances habituelles

Nous avons dû, à plusieurs reprises, rappeler au Décanat le rôle que l'ACIL est tenu de jouer dans la nomination des représentants du corps intermédiaire dans les commissions. Trop souvent encore, en effet, des membres du CI sont contactés sans que le comité soit consulté, si bien que les procédures que nous avons mises en place pour assurer l'équité de ces nominations ne peuvent pas être respectées.

V. Philosophie de notre action

Il s'avère que le travail de l'ACIL se développe dans trois directions complémentaires, qui expliquent nos actions passées et nos projets en cours : (i) *établir les faits* (nombre de postes, pourcentages, financements, durées, etc.) par des enquêtes et des statistiques, afin de produire des données dont personne ne dispose nulle part à l'université, et afin de documenter nos argumentaires par une prise en compte des évolutions sur le long terme du corps intermédiaire ; (ii) *travailler à clarifier les différents statuts du corps intermédiaire* (les MER hier, les premiers assistants aujourd'hui, par exemple), afin de limiter un inconfort statutaire souvent générateur de mal-être chez nos membres, et pour profiter de ce processus de clarification pour réfléchir à des améliorations possibles ; (iii) *préparer l'après-corps intermédiaire* pour ceux de nos membres qui ne resteront pas à l'université : en élaborant un portfolio susceptible d'être utilisés dans d'autres secteurs professionnels, et en luttant pour la possibilité d'une promotion vers un autre corps (des MER, surtout).

VI. Améliorations possibles

Il faudrait peut-être, à l'avenir, tisser des liens plus serrés avec les autres associations, de façon à préparer le terrain à des alliances ponctuelles, et augmenter les échanges avec les divers représentants du CI dans les instances de l'université (lorsque ces représentants ne sont pas membres du comité).

Jérôme David