

## Synthèse Générale

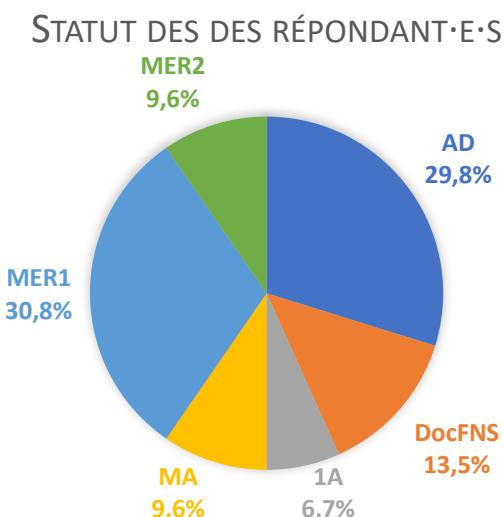
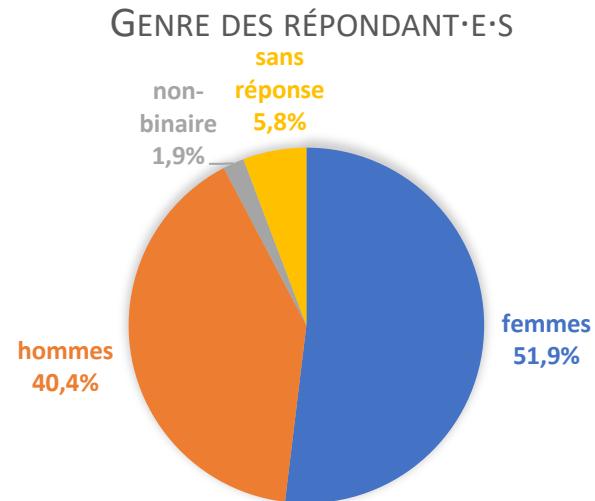
### Résultats du Questionnaire envoyé au CI le 15 mars 2021

#### Préambule

Le comité de l'ACIL a mis en place cette enquête pour faire suite au « Questionnaire sur la relève et les conditions de travail du Corps Intermédiaire (ci-après CI) en Lettres » envoyé aux membres du CI en mai 2018. En effet, de nombreux changements ont eu lieu depuis, comme l'impact important du COVID19 sur la vie professionnelle du CI ou la Directive 1.6 sur la procédure de stabilisation des MA. Il a donc semblé important à l'ACIL de consulter à nouveau les membres du CI, avec pour but d'évaluer leur situation et d'identifier les problèmes spécifiques liés à chaque statut.

Le questionnaire a été envoyé par courriel au CI le 15 mars 2021 et est resté ouvert jusqu'au 13 avril 2021. 138 personnes y ont participé, dont 104 l'ont rempli entièrement, parmi lesquelles nous comptons :

- 54 femmes, 42 hommes, 2 personnes non-binaires et 6 personnes préférant ne pas faire part de leur identité de genre ;



- 31 Assistant·e·s Diplômé·e·s (AD), 14 Doctorant·e·s FNS (DocFNS), 7 Premier·ère·s Assistant·e·s (1A), 10 Maîtres Assistant·e·s (MA), 32 Maîtres d'Enseignement et de Recherche 1 (MER1) et 10 Maîtres d'Enseignement et de Recherche 2 (MER2).

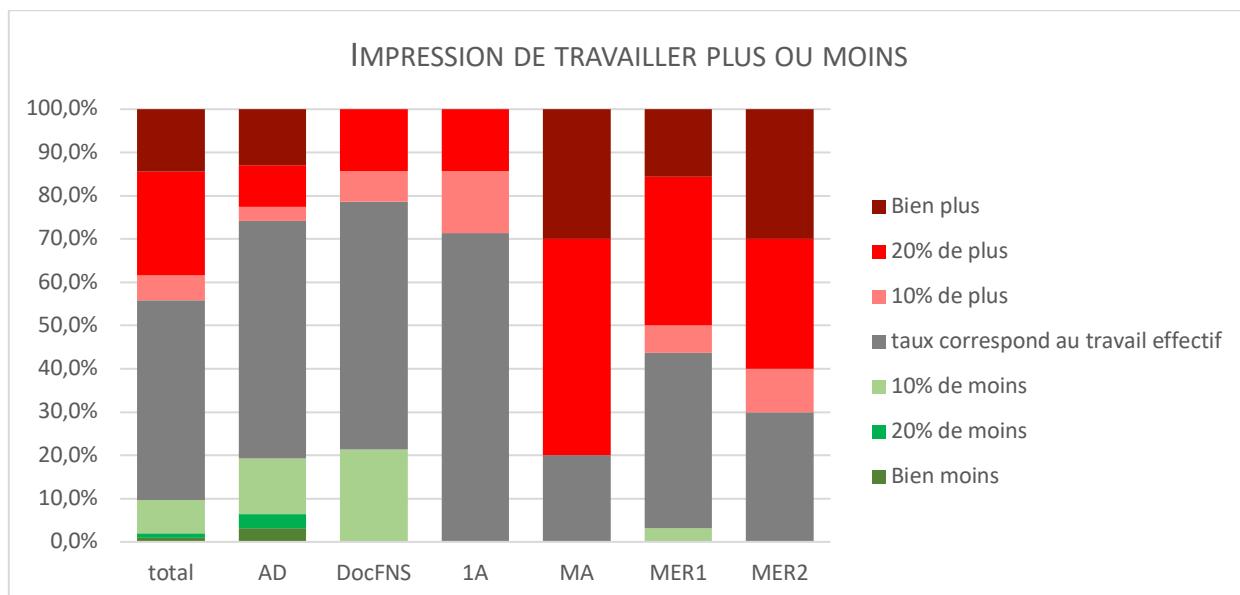
La synthèse globale qui suit reprend les conclusions les plus significatives que le comité de l'ACIL a pu tirer de son analyse des résultats de l'enquête, organisés par thème d'abord, puis par fonction académique au sein du CI. Les résultats bruts sont disponibles sur demande au Comité de l'ACIL (acil@unil.ch).

## 1. Taux d'engagement et considérations générales

La moitié des répondant·e·s est engagée à 100%. Seuls 20% des répondant·e·s sont engagé·e·s à un taux inférieur à 80%. Tou·te·s les DocFNS sont engagé·e·s à 100%. Pour les autres statuts, l'engagement à taux plein varie de 10% (MER2) à 57% (1A). Une minorité des répondant·e·s a une activité accessoire (13% à l'UNIL et 13% hors UNIL). Un nombre plus important de femmes (39%) que d'hommes (21%) ne travaillent pas à 100% (c'est-à-dire ne cumulent pas un taux d'engagement UNIL et une potentielle activité accessoire pour arriver à 100%). 7 répondant·e·s sont déjà engagé·e·s à 100% mais exercent quand même une activité accessoire.

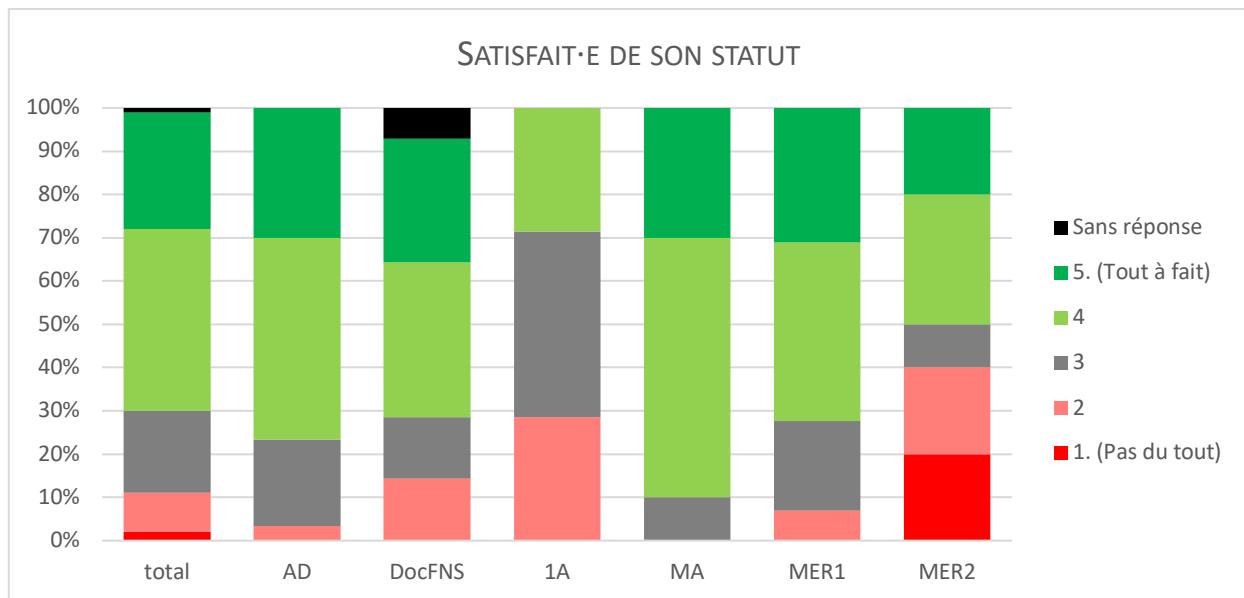
Plus de trois quarts des sondé·e·s se disent satisfait·e·s de leur taux d'engagement, contre 19,23% qui aimeraient l'augmenter (en particulier un certain nombre de 1A et de MER1), et 3,85% (toutes des femmes) qui souhaiteraient le baisser. Presque toutes les personnes engagées à 100% (92%) se disent satisfaites de leur taux d'engagement, en comparaison des personnes engagées à 80-90% (58% de satisfaction) ou à 70% ou moins (65% de satisfaction).

Seuls 46% des sondé·e·s pensent que leur taux d'engagement reflète réellement leur charge de travail effective : 44% pensent travailler plus, et 9% travailler moins. Les AD et DocFNS pensent plus fréquemment travailler moins que leur taux d'engagement, tandis que les MA, MER1 et MER2 estiment plus fréquemment travailler davantage. 46,3% des femmes estiment travailler 20% ou plus que leur taux d'engagement contre 33,3% des hommes.



Concernant la répartition des différentes tâches (administration, recherche et enseignement) dans les cahiers des charges par rapport au travail effectif, les répondant·e·s, particulièrement les femmes, ont globalement l'impression de consacrer plus de temps à l'enseignement que stipulé dans leur cahier des charges. Les MA, MER1 et MER2 sont d'avis qu'ils font beaucoup plus de tâches administratives qu'indiqué dans leur cahier des charges (40%, 50% et 40% en plus respectivement). La majorité des sondé·e·s pensent que le cahier des charges est précis pour l'enseignement, mais moins pour les charges de recherche et les tâches administratives.

Les membres du CI ont plutôt un avis positif (69%) sur leur statut. Seuls 11% (majoritairement des hommes) sont plutôt négatifs et le reste est neutre.



Chaque statut (sauf celui des MER1) a reçu une liste à choix multiple pour s'exprimer sur les possibles raisons de leur insatisfaction vis-à-vis de leur statut. Un tiers des AD déclare être préoccupé·e·s par les perspectives de carrière après le doctorat. Suivent ensuite, pour ce statut, le souci de l'intégration au sein de la section et le manque de temps pour la recherche. La seule source d'insatisfaction des DocFNS est le manque de charge d'enseignement. Les 1A évoquent le manque de responsabilités et de reconnaissance par rapport aux MA, le manque de possibilité de stabilisation, un manque de liberté dans l'enseignement et un manque de temps dédié à la recherche. Les MER2 se préoccupent du manque de temps dédié à la recherche dans leur cahier des charges et de l'hétérogénéité de leur statut. Les MER1 n'ont pas reçu de choix multiples, car le comité de l'ACIL avait reçu moins de témoignages de problèmes liés à ce statut avant le sondage, mais les commentaires libres listent, comme problèmes récurrents, un manque de lisibilité du poste en Suisse alémanique et à l'étranger ainsi qu'un problème de reconnaissance par rapport aux professeur·e·s (un travail de plus en plus similaire à celui des PO mais un salaire et une visibilité académique différents, ainsi qu'une difficulté à diriger des thèses).

## 2. Soutien de la Faculté, des centres/sections, et des collègues durant la crise COVID19 en 2020

Les répondant·e·s se sont en grande partie senti·e·s soutenu·e·s pendant la pandémie. Ils se sont particulièrement senti·e·s soutenu·e·s par le Décanat qui a mis en place un soutien à l'enseignement, mais moins par leurs sections. Des personnes relèvent en commentaires l'investissement du Décanat et des ingénieur·e·s pédagogiques, ainsi que les moyens techniques déployés, même si certain·e·s estiment que le soutien a été plus technique que pédagogique. Malgré l'aide offerte, de nombreuses personnes ont trouvé l'enseignement difficile pendant cette période de pandémie ; le temps de préparation des cours a nettement augmenté et il a souvent fallu s'adapter au dernier moment, les décisions n'ayant pas été prises aussi rapidement qu'à l'EPFL ou dans d'autres cantons.

Les répondant·e·s se sont senti·e·s moins soutenu·e·s dans leur recherche. Ils auraient attendu davantage de communication de la part du Décanat, ainsi qu'une offre de conseils pratiques. Le temps de recherche a été sensiblement réduit pour beaucoup de personnes qui s'en inquiètent pour leur dossier et pour la suite de leur carrière. La situation a été d'autant plus difficile pour les personnes qui effectuaient des recherches de terrain ou qui avaient préparé des séjours à l'étranger.

Si les disparités entre statuts et entre genres ne sont pas excessives (les MA se sont senti·e·s plus soutenu·e·s que la moyenne et les AD moins ; les femmes se sont senties moins soutenues et les hommes davantage), les commentaires soulignent que la pandémie n'a pas eu les mêmes effets pour

tout le monde, notamment en fonction de la charge d'enseignement ou de la situation familiale. L'impact psychologique n'a en outre pas encore été évalué, en particulier pour les personnes avec des postes précaires. Plusieurs répondant·e·s regrettent que les contrats à durée déterminée n'aient pas été prolongés automatiquement.

### 3. Préférence de modèle académique

Les répondant·e·s ont été sondé·e·s concernant leur préférence de modèle académique (à tendance « américaine » ou « Franco-lettres »). Il en ressort surtout un manque de connaissance des différents systèmes, 28,85% des répondant·e·s préférant ne pas répondre à la question pour cette raison. Les femmes estiment moins connaître les systèmes académiques, puisque 38,89% ne souhaitent pas répondre par manque de connaissance, contre seulement 16,67% des hommes. Plusieurs commentaires indiquent que la préoccupation principale réside surtout dans le manque de postes stables, tous systèmes confondus. 21,15% des répondant·e·s préfèrent le type Franco-lettres contre 11,54% pour le type américain. Le modèle Franco-lettres fait l'objet d'un soutien particulier de la part des hommes (35,71% contre 9,52% de préférence pour le type américain), tandis que la tendance est à peu près égale chez les femmes (9,26% pour le type Franco-lettres et 11,11% pour le type américain). Un commentaire estime que le système américain est plus égalitaire au niveau du genre. 21,15% ont coché la réponse « Un seul type de carrière, quel qu'il soit, mais qui permette une absence de confusion et une homogénéité de traitement ». En ce sens, 4 commentaires sur 17 évoquent l'enchevêtrement de ces systèmes et le fait que le modèle hybride actuel « est très confus ».

### 4. Stabilisation MA à MER

49,59% des sondé·e·s sont favorables au maintien de la possibilité de stabilisation, dont seuls 8,94% se déclarent pour une stabilisation systématique. 13,01% n'y sont pas favorables, la moitié desquels est constituée de MER1. 37,40% préfèrent ne pas répondre ou sont sans avis, ce qui pourrait indiquer un certain flou autour de la procédure de stabilisation. On relève une même tendance pour la réponse à la question sur l'approbation de l'introduction de la nouvelle Directive de la Direction 1.6.3 qui permet au Décanat de décider de constituer une commission de stabilisation ou non : une grande majorité des sondé·e·s est sans avis (53,85%) tandis que 26,92% des sondé·e·s sont contre. Seuls 19,23% sont favorables à cette modification dans la procédure, dont la majorité (80% des répondant·e·s) sont des MER1.

Les principales préoccupations liées à la procédure de stabilisation sont 1) la difficulté de concilier une politique de stabilisation et une politique de relève ; 2) le manque de clarté du critère « d'exceptionnalité » ; 3) la difficulté de concilier le critère d'exceptionnalité nécessaire à la stabilisation et les besoins spécifiques du centre ou de la section ; 4) le souci de défendre, au sein du CI, stabilisation et relève : selon un·e sondé·e, « la quasi-impossibilité de se prononcer de façon responsable [sur cette question] montre l'impasse du corps intermédiaire ».

Sur la question de savoir si la Directive 1.6.3 sur les stabilisations introduite par la Direction est préférable à la précédente, 53,85% des sondé·e·s se déclarent sans avis. Plusieurs commentaires interrogent le bien-fondé des critères décisionnels utilisés par le Décanat et sa capacité à statuer sur ce genre de demandes. Les sondé·e·s ont conscience que le critère d'exceptionnalité n'est pas le seul qui fasse foi dans les décisions, et que les questions budgétaires et les besoins structurels de la section entrent aussi en compte. Certain·e·s estiment que cette Directive évite une perte de temps aux candidat·e·s qui se verront de toute façon recalé·e·s.

## 5. Maintien du poste de 1A

62,50% des répondant·e·s sont favorables au maintien de ce poste, dont 46,15% signalent cependant un problème dans la définition du statut. Bien que les commentaires soient peu nombreux, la majorité d'entre eux témoigne d'un souci de revalorisation du statut de 1A, notamment sur le plan salarial ou de la reconnaissance au sein de l'institution. La reconnaissance hors UNIL du 1A (dont la non-équivalence est mentionnée) est également évoquée. 15,38 % seraient favorables à ne pas maintenir à la fois les postes de MA et de 1A. Un commentaire suggère que le poste de 1A devrait être réservé aux AD qui terminent leur thèse avant la fin du contrat, dans le but de valoriser leur travail pendant la fin de leur mandat. 7,69% des répondant·e·s ne sont pas favorables au maintien du statut de 1A.

## 6. Genre

Bien que notre questionnaire n'assure pas une vision exhaustive de la situation du CI puisqu'il n'en reflète qu'un échantillon, il est intéressant de noter que parmi les répondant·e·s, les postes stables de type MER1 et MER2 sont en majorité occupés par des hommes, tandis que les postes à durée déterminée de type MA et 1A sont occupés à plus de 70% par des femmes.

La volonté d'une carrière locale (à l'UNIL ou en Suisse) prime chez les sondé·e·s, indépendamment du genre. 49,20% des sondé·e·s (dont 76,70% de femmes) pensent que ne pas être un homme cisgenre pose toujours un problème au niveau du développement de la carrière académique. Une majorité des sondé·e·s estiment par ailleurs qu'avoir une famille est un frein, principalement au niveau de la mobilité (59,65%, dont 55,70% de femmes) et de la carrière (54,77%, dont 68,40% de femmes).

Dans la répartition des tâches, par genre et par statut, le cas des AD est intéressant : la tendance au sein même de ce statut est que les hommes sont à l'écrasante majorité d'avis qu'ils font plus ou autant de recherche que stipulé dans leur cahier des charges (88,89% des sondé·e·s), tandis que les femmes sont près de 50% à penser en faire moins (pour seulement 11,13% des hommes). Par contre, pour l'enseignement, la tendance se renverse : les femmes pensent faire plus d'enseignement qu'indiqué dans leur cahier des charges (50%), pour seulement 11,11% des hommes qui partagent cet avis.

## 7. Mobilité

Sur l'ensemble des statuts du CI, on constate que 37,78% des répondant·e·s souhaitent effectuer un séjour de mobilité. Parmi ceux·elles-ci, l'on compte 18 doctorant·e·s, 7 post-doctorant·e·s, 9 MER1 et aucun MER2.

Presque la moitié des commentaires évoque la difficulté de concilier la mobilité et la vie personnelle en différentiant « vouloir faire un séjour » et « pouvoir faire un séjour ». Parmi ceux·elles-ci figurent 13 femmes, 5 hommes ainsi qu'une personne ne souhaitant pas indiquer son genre. 17,76 % des répondant·e·s ne souhaitent pas faire de séjour de mobilité, car ils en ont déjà effectué un. Parmi les doctorant·e·s (AD et FNS), 50% souhaitent faire un séjour à l'étranger, tandis que 31,82% ne le souhaitent pas. 7 personnes (15,91%) se disent indécises. Concernant les outils permettant de financer un séjour de mobilité, sur un total de 30 AD, 24 indiquent être au courant de l'arrêt de doc.mobility, bourse jusque-là offerte par le FNS. Parmi ceux·elles-ci, 13 affirment connaître d'autres possibilités de financement de manières plus ou moins précises (5 Mobi.doc, 1 Mobi.doc + UNIL 4research, 4 disent connaître d'autres sources de financement sans autre précision, 3 mentionnent un financement de la part soit de l'UNIL soit de Swiss Universities). 3 répondant·e·s disent ne pas connaître d'autres sources de financement et 14 personnes n'ont pas donné de réponse.

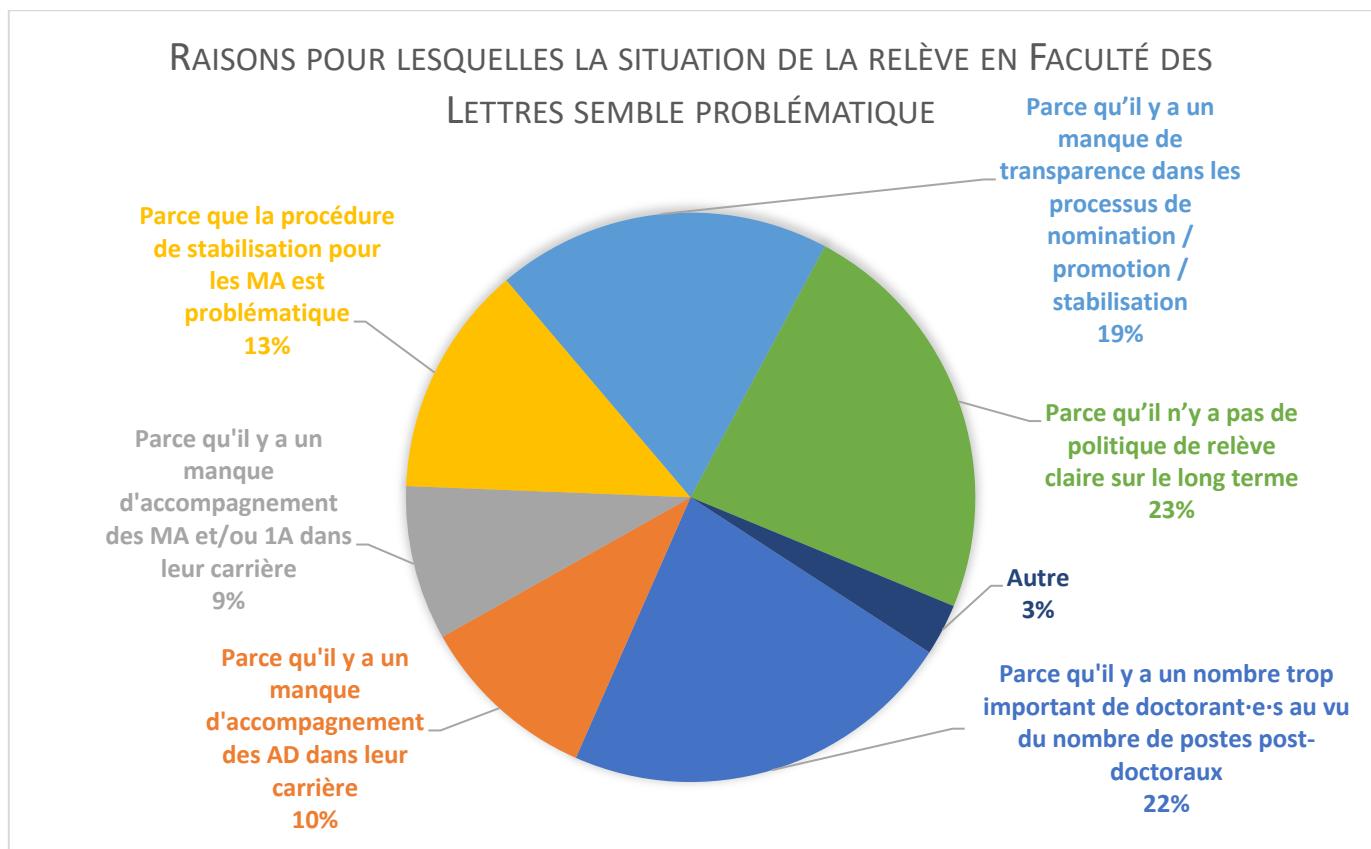
## 8. Maintien du statut de MER2

57,70% des répondant·e·s sont favorables au maintien du statut de MER2, dont 35,58% font remarquer qu'il s'agit néanmoins d'un poste qui soulève des questions.

Les statuts les plus favorables au maintien sont les MER2 suivis des MA et 1A, tandis que les plus critiques de ce statut sont les MER1 (11 personnes sur 29 se disent contre ce maintien). Les AD et les DocFNS sont plutôt favorables, mais sont aussi les plus nombreux·ses à être « sans avis » (plus de 40%), probablement parce qu'ils connaissent mal ce statut. Les rares commentaires (5, dont 4 provenant des MER1) ne permettent pas de préciser en quoi ce statut est « problématique », si ce n'est qu'il peut être perçu comme un poste « au rabais » : proche des MER1, mais sans être tout à fait un poste de relève ou de recherche.

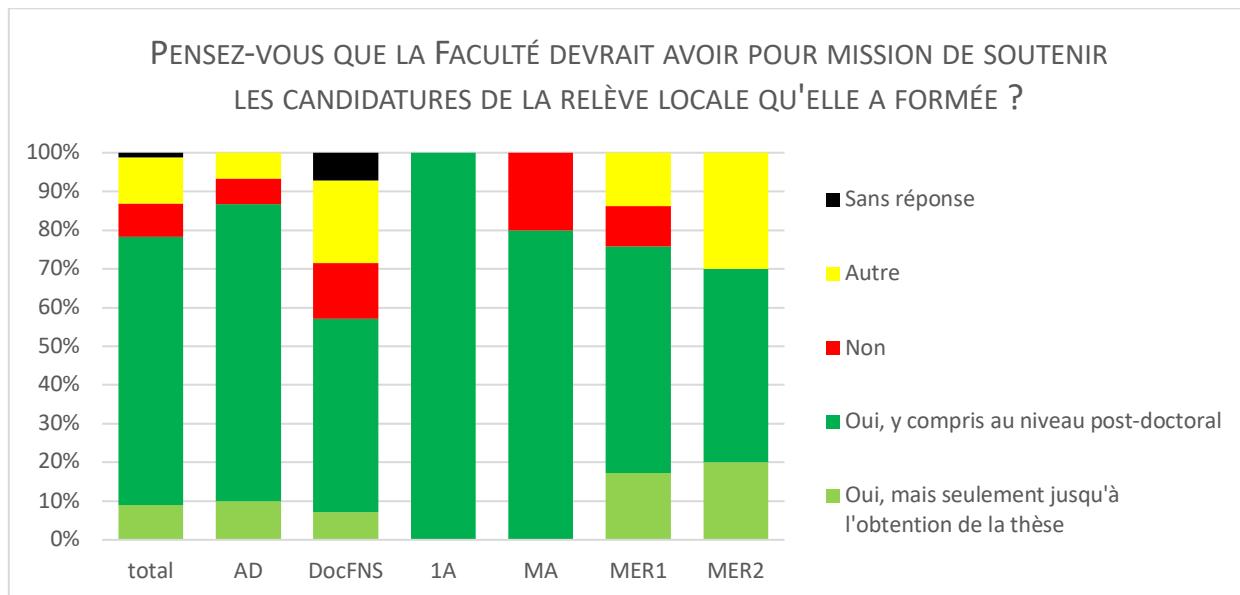
## 9. Relève et Carrière

Une majorité des répondant·e·s (66,56%) estiment que la situation de la relève en Faculté des lettres est problématique. Seules 5 personnes ont répondu « non » à cette question, les autres étant sans avis ou n'ayant pas répondu.



Les MER2 apparaissent comme le statut le moins concerné par la question de la relève. Les préoccupations exposées changent en fonction des statuts. Les AD et DocFNS invoquent le nombre trop important de doctorant·e·s et l'absence de politique claire sur le long terme ; les 1A le manque de transparence dans les processus de nomination/promotion/stabilisation ainsi que l'absence de politique claire ; les MA sont davantage préoccupé·e·s par les questions en lien avec leur poste, c'est-à-dire le manque d'accompagnement dans leur carrière, la procédure de stabilisation et le manque de transparence dans les processus de nomination/promotion/stabilisation ; les MER1 enfin citent toutes ces raisons à la fois. Interrogé·e·s sur les problèmes spécifiques qu'ils identifient par rapport à la relève via une boîte de commentaires libres, les sondé·e·s mentionnent en outre le caractère

instable des postes académiques (très peu de CDI) ; le trop grand nombre de doctorant·e·s promu·e·s par l'université en regard du peu de places post-doctorales disponibles ; le manque de soutien envers la relève locale qui en résulte ; un manque d'accompagnement à tous les niveaux, aussi bien dans le suivi d'une carrière académique que hors académique, ainsi que dans la conciliation entre vie professionnelle et familiale ; la logique de « clientélisme » ou de « copinage » pratiquée par certain·e·s professeur·e·s, qui semble régir l'accès aux postes de thèse et de relève ; le manque de transparence et de clarté vis-à-vis des possibilités de carrière et des postes disponibles ; les problèmes posés par la mobilité, exigée pour pouvoir prétendre à certains postes mais souvent mal accompagnée et ne prenant pas en compte, par exemple, la difficulté de partir quand on a une famille ; le retard pris par l'université sur les questions de genre et d'antiracisme. Des aspects plus « humains » sont également évoqués : difficultés à concilier carrière et famille, attitude hautaine de certain·e·s professeur·e·s, angoisses ou démotivations provoquées par un futur incertain. Concernant la question sur la relève locale, une majorité des AD (76,67%), 1A (100%) et MA (80%), ainsi qu'une bonne moitié des DocFNS (50%), MER1 (58,62%) et MER2 (50%) s'accordent pour dire que l'UNIL devrait favoriser la relève locale y compris au niveau post-doctoral. Cela est toutefois nuancé dans les commentaires : pour certain·e·s, cela devrait se faire à « compétences égales » ou au « mérite ». La question de la stabilisation des MA semble partager les répondant·e·s, qui hésitent entre favoriser la stabilité des MA ou la relève pour les doctorant·e·s.



Le désir de poursuivre une carrière académique change en fonction des statuts. Plus on monte dans les statuts, plus la certitude de vouloir poursuivre une carrière académique est forte. Les 1A et les MER2 souhaitent tou·te·s poursuivre une carrière, avec une majorité de gens qui visent un poste spécifique dans la Faculté. Les AD et les FNS sont les plus incertains, avec respectivement 50% et 57,14% de répondant·e·s qui déclarent ne pas s'être décidés pour l'instant. 20% des MA ne souhaitent pas poursuivre une carrière académique, tandis que 70% visent un poste dans une université. La majorité des MER1 souhaitent poursuivre une carrière dans la Faculté (48,28%) ou hors UNIL (37,93%).

Sur 100 répondant·e·s, 37 ne connaissent pas l'offre du Graduate campus, dont 16 doctorant·e·s (AD et DocFNS). Parmi les 74 répondant·e·s, 18 (dont 9 doctorant·e·s AD et DocFNS) ont déjà participé à une activité du Graduate Campus ; 16 (dont 9 doctorant·e·s) ont l'intention de participer à une activité à l'avenir ; 33 (dont 13 doctorant·e·s) ne se sentent pas concerné·e·s par l'offre du Graduate Campus ; 7 ont coché la case « autre », indiquant, pour certain·e·s, un manque de temps pour y participer. Plus l'on monte dans les statuts, moins l'offre est exploitée (notamment par les MER). Le sondage a récolté peu de commentaires libres concernant cette question. Néanmoins quelques-uns

indiquent que les formations/ateliers/activités proposés ne correspondent pas à la « culture » de la Faculté des lettres.

## Questions spécifiques par statut

### 1. Assistant·e·s Diplômé·e·s

*30 réponses complètes, 1 réponse incomplète ; 18 fém., 10 masc., 1 non-binaire, 2 préfèrent ne pas répondre quant à leur identité de genre.*

#### Partie commune :

La majorité des AD sont satisfait·e·s de leur taux d'engagement (80,65%), mais une petite partie souhaiterait l'augmenter (16,13%). La moitié des répondant·e·s ont un taux de travail effectif qui correspond à leur taux d'engagement (54,84%), mais 25,81% travaillent plus ou bien plus que défini par leur contrat. Une meilleure répartition des tâches dans la section est souhaitée. D'autres problèmes relevés dans les commentaires font état d'une relève mal définie et d'un manque de soutien à la mobilité.

#### Partie spécifique aux AD :

Les AD se déclarent globalement plutôt satisfait·e·s de leur statut (76,67%). Un certain nombre de problèmes sont tout de même soulevés, les principaux étant le manque de temps pour la recherche, le sentiment d'isolement et le manque d'informations sur les possibilités de carrière académique. Au niveau des tâches, il y a un équilibre entre les personnes rattachées plutôt à leur section/centre et les personnes rattachées à un·e prof en particulier. Sur les 18 personnes plus ou moins rattachées à un·e professeur·e, seule 1 se déclare insatisfaite de cette situation. Les sondé·e·s estiment globalement que les cahiers des charges définissent de manière plutôt claire les tâches de recherche (76,67% oui et plutôt oui) et d'enseignement (86,67% oui et plutôt oui), mais beaucoup moins les tâches administratives (43,33% non et plutôt non). Au niveau du travail effectif, l'enseignement est la tâche qui correspond le plus à ce qui est indiqué dans le cahier des charges (53,30% des doctorant·e·s pensent travailler autant pour leurs enseignements qu'indiqué dans leur cahier) et si cela ne correspond pas, c'est qu'els en font un peu moins (30,00% pensent travailler moins). Les tâches administratives sont plus nombreuses qu'annoncées pour 33,33% des répondant·e·s. 36,66% de répondant·e·s ont moins de temps à consacrer à leurs recherches qu'indiqué dans leur cahier.

La recherche et l'administratif apparaissent donc comme les deux points les plus problématiques du cahier des charges. Des suggestions d'amélioration sont faites sous la dernière question : il faudrait établir les cahiers des charges de manière plus claire et plus transparente, veiller à ce que l'année de décharge soit systématiquement accordée aux doctorant·e·s au cours de leur contrat et mettre au point un questionnaire de satisfaction semestriel, à faire remplir par le/la doctorant·e et son/sa directeur·ice.

### 2. Doctorant·e·s FNS

*14 réponses complètes ; 7 fém., 5 masc., 1 non-binaire, 1 préfère ne pas répondre quant à leur identité de genre.*

#### Partie commune :

Les 14 répondant·e·s sont engagé·e·s à un taux de 100%, parmi lesquel·le·s 2 augmentent leur taux par une autre activité. 12 personnes sont satisfaites de leur taux d'engagement et 2 personnes voudraient le baisser. 3 répondant·e·s pensent travailler plus que leur taux d'engagement (10-20% de

plus), 3 répondant·e·s pensent travailler moins (10% de moins), tandis que 8 répondant·e·s pensent que leur temps de travail effectif correspond à leur taux d'engagement.

#### **Partie spécifique aux DocFNS :**

Globalement, les DocFNS sont satisfait·e·s de leur statut : 64% des réponses sont positives ou plutôt positives. La principale cause d'insatisfaction est l'absence de charge d'enseignement, mais sont aussi évoqués le peu de soutien du·de la directeur·trice de thèse, un cahier des charges non respecté, une intégration à la section/centre/faculté insuffisante et trop peu d'informations sur les possibilités de carrière. Un commentaire évoque la durée d'engagement trop courte. Dans un autre commentaire, un·e répondant·e rend attentif à la négligence portée au cahier des charges et à la convention de thèse qui restent parfois vagues sur les activités du·de la doctorant·e. Cette flexibilité qui profite à la section se fait ainsi souvent au détriment du·de la doctorant·e.

### **3. Maîtres Assistant·e·s**

*10 réponses complètes, 7 fém., 3 masc.*

#### **Partie commune :**

Le pourcentage de travail effectif estimé des MA est bien supérieur au taux d'engagement de ces derniers : 80% des sondé·e·s pensent travailler au moins 20% de plus que leur taux officiel (réponse fournie par 50% des sondé·e·s), ou encore « bien plus » que cela (30%). Seul·e·s deux sondé·e·s estiment travailler au même pourcentage que leur taux d'engagement, et aucun·e en-dessous. Les solutions évoquées le plus souvent pour pallier ce problème seraient une meilleure répartition des tâches au sein du département, une réduction de la charge d'enseignement ou une décharge administrative (40% des sondé·e·s soulignent ce point), ce qui semble indiquer que la charge administrative des MA est trop élevée et doit être revue à la baisse.

#### **Partie spécifique aux MA :**

La grande majorité des MA se dit satisfaite ou plutôt satisfaite de son statut (90%). Parmi les inquiétudes les plus importantes revient la question de l'incertitude du processus de stabilisation et de la durée du contrat par rapport aux nécessités de publication (40%), puis viennent ensuite un manque de liberté dans la conception des cours (30%) et le manque de temps pour la recherche (30%).

Au sujet de la stabilisation des MA, 80% se disent favorables à cette procédure, mais la plupart des sondé·e·s se disent défavorables à la directive de la Direction 1.6.3, qui permet au Décanat de décider s'il convient d'établir ou non une commission de stabilisation (60% non, 30% sans avis, et seulement une personne favorable à cette modification). Il est surprenant que seulement 60% des MA se disent informé·e·s de leur droit de demander une stabilisation à la fin de leur contrat. Par contre, sur les 60% qui se disent au courant de cette possibilité, 40% estiment qu'elle n'est pas assez transparente. La moitié des sondé·e·s ne sait pas encore si elle va en faire usage, et 40% en ont fait, ou vont en faire, usage.

Le cahier des charges des MA se démarque comme une zone problématique, surtout au niveau de l'enseignement et de la recherche : 60% des sondé·e·s enseignent plus (10%) ou bien plus (50%), et 70% font plus ou bien plus de recherche que mentionné dans leur cahier des charges. 40% des sondé·e·s font plus de travail administratif que convenu. Les tâches d'enseignement sont perçues comme plutôt bien indiquées dans le cahier des charges, alors que les résultats sont plutôt mitigés pour les autres tâches (administration et recherche).

#### 4. Premier·e·s Assistant·e·s

*7 réponses complètes, 5 fém., 2 masc.*

##### Partie commune :

57% des 1A travaillent à 100%, mais il est à noter que deux des trois personnes qui ne sont pas à 100% aimeraient augmenter leur taux d'engagement. La plupart des sondé·e·s (71,43%) estiment que leur taux d'engagement correspond à leur travail effectif.

##### Partie spécifique aux 1A :

Sur les 7 1A sondé·e·s, personne n'est pleinement satisfait·e de son statut. Parmi les raisons principales de leur insatisfaction, iels évoquent : un poste qui a des charges administratives et d'enseignement de MA, mais pas la même reconnaissance académique ; le fait qu'iels ne soient pas responsables de leurs enseignements ; le fait qu'iels ne puissent pas diriger de travail de Master ; un statut qui ne permet pas de déposer une demande de stabilisation.

#### 5. Maîtres d'Enseignement et de Recherche type 1

*32 réponses complètes pour la première partie, 29 pour la deuxième ; 13 fém., 16 masc., 3 préfèrent ne pas répondre quant à leur identité de genre.*

##### Partie commune :

Les répondant·e·s sont satisfait·e·s de leur taux d'engagement, même si 60% des personnes engagées à temps partiel aimeraient augmenter leur taux et que plus de la moitié pensent travailler plus ou beaucoup plus que leur taux.

##### Partie spécifique aux MER1 :

Les répondant·e·s présentent un taux de satisfaction élevé quant au poste de MER1, même si sa dénomination manque de lisibilité à l'étranger et que plusieurs personnes se demandent s'il ne devrait pas être renommé « professeur·e (titulaire) ». Ce statut ne semble par ailleurs pas avoir une place claire au sein du CI : est-ce un poste de relève ? ; les MER1 ont-iels leur place au sein de l'ACIL, où les autres membres (à part les MER2) ont des contrats à durée déterminée ? Les commentaires dénotent également un rapport parfois tendu avec le corps professoral, en raison d'un manque de reconnaissance (prise de décisions, engagement des AD, ...), alors que plusieurs jugent que les MER1 ont les mêmes tâches et font le même travail. On peut noter que 48% souhaitent conserver leur poste et 38% visent un autre poste.

Deux tiers des répondant·e·s aimeraient d'ailleurs un congé scientifique plus fréquent et/ou plus long. Les conditions de la mobilité devraient également être améliorées pour certain·e·s afin de permettre plus de flexibilité (séjours plus courts ?) et des procédures plus simples, notamment pour les personnes avec une famille.

La question de la relève, problématique pour plus de 75%, préoccupe les MER1. Sont notamment indiqués le manque de politique de relève claire sur le long terme (relève locale, nombre de doctorant·e·s/nombre de postes), le manque de transparence dans les processus de nomination / promotion / stabilisation et une procédure de stabilisation des MA qui est problématique. À ce titre, un commentaire souligne que le soutien de la relève locale est aussi « un retour éthique et un retour sur investissement ».

## 6. Maîtres d'Enseignement et de Recherche type 2

10 réponses complètes ; 4 fém., 6 masc.

### Partie commune :

Les MER2, essentiellement engagé·e·s à 80%, sont très largement satisfait·e·s de leur taux d'engagement (une seule personne aimeraient l'augmenter) et n'ont pas d'activité annexe. Néanmoins, une nette majorité (70%) estime faire plus d'heures que prévu par son taux d'engagement, voire « bien plus » pour 30% des personnes. Pour y remédier, les pistes évoquées dans les commentaires sont une meilleure reconnaissance des tâches administratives avec la possibilité d'avoir occasionnellement une décharge d'enseignement et une amélioration de la répartition des tâches.

### Partie spécifique aux MER2 :

Par rapport au statut de MER2, toutes les opinions sont exprimées, de « pas du tout satisfait·e·s » à « très satisfait·e·s ». Les principales raisons d'insatisfaction évoquées sont le peu de place accordée à la recherche dans le cahier des charges (40%) et l'hétérogénéité du poste (40%), puis le fait de ne pouvoir diriger de thèse sans autorisation du Conseil de Faculté (20%) ; la moitié des MER2 consacrent « un peu » ou « bien plus » de temps que spécifié à la recherche et aux tâches administratives – les tâches d'enseignement semblent quant à elles largement respectées. Toutes les personnes comptent rester à l'UNIL (40% aimeraient changer de poste au sein de cette institution) et personne n'a le projet de faire de séjour à l'étranger, soit parce qu'un séjour a déjà été fait (30%), soit en raison d'impératifs personnels (40%). 4 personnes estiment que la relève est problématique (le reste est sans avis). Les MER2 sont clairement en faveur d'un soutien à la relève locale (70%), y compris au niveau postdoctoral (50%). La double promotion/augmentation devrait être autorisée selon eux, et les congés scientifiques devraient être plus longs ou plus fréquents (50%).