

Rapport d'activités 2021–2022

Comité de l'Association du corps intermédiaire des Lettres (ACIL), Université de Lausanne

Table des matières

1. Période concernée
2. Membres du comité et fonctions
3. Résumé des actions de l'ACIL
 - 3.1. Rencontres avec le Décanat
 - 3.2. Nombre de thèses
 - 3.3. Cahier des charges
 - 3.4. Statut des 1A
 - 3.5. Stabilisation des MA
 - 3.6. Site Web de l'ACIL
4. Propositions d'actions futures

1. Période concernée

Ce rapport couvre l'activité du comité de l'ACIL d'octobre 2021 à septembre 2022 compris.

2. Membres du comité et fonctions

Le comité de l'ACIL tel qu'il se présente au 10 octobre 2022, est le suivant :

- BERTON Mireille : MER1, histoire et esthétique du cinéma ;
- CORDIER Hélène (coprésidente) : AD, français médiéval / coordinatrice CEMEP ;
- DING Leticia : MA, français médiéval ;
- FRANÇOIS Cyrille (secrétaire) : MER1, français langue étrangère ;
- ITEN Mark (webmaster) : Doctorant FNS, linguistique anglaise ;
- POZZA Nicola (coprésident) : MER2, SLAS (Asie du Sud) ;
- SCHERTENLEIB Dimitri (trésorier) : AD, SLAS (Asie du Sud) ;
- VAUTHEY Aliénor (secrétaire) : AD, français ;
- ZALESSKAYA Daria : MA, SLAS (langues slaves).

La tâche de secrétaire est partagée depuis le 11 octobre 2021 entre Cyrille FRANÇOIS (sondages) et Aliénor VAUTHEY (messagerie) ; la gestion du site Web est reprise par Mark ITEN.

Comme Dimitri Schertenleib a quitté l'université en août 2022, il cesse par conséquent son activité au sein du comité de l'ACIL. Nous le remercions vivement pour son engagement et son activité en tant que trésorier, et lui souhaitons le meilleur pour la suite.

Pour l'élection du comité 2022-2023, les autres membres du comité actuel se présentent au même titre que tout·e autre candidat·e et ne bénéficient à cet égard d'aucun avantage. Le comité doit se composer, selon les Statuts de l'ACIL, de 3 membres au minimum et de 9 membres au maximum.

Céline Magada (doctorante FNS, section d'anglais) a suivi les activités du comité durant cette année en tant que membre de l'ACIL. Elle souhaite se présenter pour devenir membre à part entière du comité.

3. Résumé des actions de l'ACIL

3.1 Rencontres avec le Décanat

Pour faire suite à la décision commune entre l'ACIL et le Doyen d'établir un contact régulier entre le Décanat et le comité de l'ACIL (voir le rapport d'activité 2020-2021, point 6), ce dernier a rencontré à deux reprises l'ensemble du Décanat, le 26 janvier et le 15 juin 2022. Les points discutés portaient sur les résultats de nos groupes de travail (voir les points ci-dessous). À l'issue de la première rencontre et par manque de temps, le Doyen a proposé au comité de se retrouver 2 semaines plus tard pour poursuivre la discussion sur certains points (voir 3.2 et 3.5).

Quelques membres du comité ont également rencontré, à sa demande, la vice-doyenne Danielle van Mal-Maeder (Relève, égalité et formation continue) pour s'exprimer sur le déroulement des concours de nomination, notamment la question des entretiens avec la commission et les différents corps (CP, CI, CE).

3.2 Nombre de thèses

Une discussion avec le Doyen, Léonard Burnand, met en lumière la nette augmentation du nombre de thèses en Faculté des lettres ces dernières années. En lien, le sondage mené par l'ACIL en 2021 révèle des inquiétudes par rapport à la précarité de l'emploi après la thèse de doctorat. Si l'augmentation du nombre de thèses témoigne de la vitalité de la Faculté, elle peut néanmoins aussi représenter un problème au niveau des carrières académiques, en raison du nombre limité de postes post-doctoraux. Les membres du comité ont lancé un groupe de travail qui a identifié deux pôles de réflexion, l'une institutionnelle, l'autre sur les débouchés professionnels.

Pistes institutionnelles : faut-il...

- développer une réflexion collective sur l'avenir professionnel des chercheurs·euses sur le long terme ?
- encourager une meilleure coordination des projets FNS au sein des différentes sections pour éviter la multiplication des postes de doctorant·e·s, susceptible d'exacerber les tensions internes ?
- encourager l'engagement de post-docs sur des projets FNS ; par ex. au lieu de deux doctorant·e·s, engager un·e doctorant·e et un·e post-doc ?
- se diriger vers un nombre limité de doctorant·e·s par professeur·e, par exemple en encourageant les professeur·e·s à refuser ou limiter les thèses sans financement, sauf exception justifiée, et privilégier les thèses effectuées sur des contrats d'assistant·e·s ou FNS ?
- encourager le développement d'un « troisième espace » pour les docteur·e·s en lettres (Elisabeth Stark, « Diverse Paths in Academia », <https://www.news.uzh.ch/en/articles/2022/annual-report-2021.html>) – un espace situé entre la sphère académique et la sphère professionnelle (gestion de données, archives, bibliothèques, médiations scientifique et culturelle, recherche en entreprises, traduction de textes académiques, organisations à but non lucratif, etc.) ?

Débouchés professionnels. Quelques options envisagées :

- sensibiliser les doctorant·e·s aux possibilités, dès l'entrée en thèse, de carrières non académiques (celles-ci ne sont pas que des « plans B »). En ce sens, il serait intéressant d'inciter les directeurs·trices

à suivre les formations à l'encadrement de thèse et à réfléchir, dès l'engagement des doctorant·e·s, à l'après-thèse (dimension pratique de la thèse ; valorisation des compétences acquises et transposition de celles-ci sur le marché du travail ; post-doc à l'étranger ; etc.).

- encourager les codirections avec d'autres institutions que les universités (hautes écoles, partenaires culturels, institutions publiques, etc.) afin de conférer une dimension plus pratique à la thèse ;
- mieux cibler les besoins et spécificités des doctorant·e·s en lettres par la création d'activités de développement de carrière et de valorisation de leur CV (autres que celles déjà proposées par la CUSO et le Graduate Campus qui n'attirent que peu le public des lettres) ;
- disposer d'une personne de contact (RH ?) pour entreprendre des démarches facilitant une carrière hors académie.

Tous ces points ont été évoqués lors d'un échange avec Ekaterina Velzemova (vice-doyenne Recherche et formations doctorales) et Daniëlle van Mal Maeder (vice-doyenne Relève, égalité et formation continue). Ces dernières envisagent plusieurs pistes d'action : établissement d'une statistique des ancien·ne·s doctorant·e·s ; amélioration de la convention de thèse (dans laquelle sera mentionnée la question de l'après-thèse) ; organisation de rencontres avec d'ancien·ne·s doctorant·e·s au sein des sections ; organisation d'une journée de la recherche et de la relève sur les débouchés autour du doctorat en lettres ; engagement d'un·e consultant·e pour aider les doctorant·e·s dans le suivi de thèse et la relève. Les discussions et actions à entreprendre sont amenées à évoluer lors de prochaines rencontres avec le Décanat.

Le Graduate Campus a également été approché par le comité de l'ACIL afin d'entamer une collaboration et l'élaboration d'activités de développement de carrière spécifiquement destinées aux doctorant·e·s en lettres. Verity Elston et Martine Schaer, collaboratrices du Graduate Campus, proposent la mise sur pied d'un Webinaire permettant des échanges avec d'ancien·ne·s doctorant·e·s en sciences humaines au sens large (lettres, SSP, sciences sociales et théologie) ainsi qu'un atelier selon la méthode « Reflectory » (<https://www.reflectory.ch/ateliers-et-formations>), guidé par une conseillère d'orientation. Cette première expérience, qui aura lieu au semestre d'automne 2022, permettra d'ajuster les activités selon les besoins et commentaires des participant·e·s.

3.3 Cahier des charges

Les résultats du questionnaire de 2021 ont montré que les cahiers des charges posent de nombreux problèmes : manque d'information lorsque les nouvelles et les nouveaux membres du CI signent leur contrat, disparités entre les sections et entre les tâches des membres du CI, cahiers des charges non respectés, etc. Le comité a rencontré le Décanat – Léonard Burnand, Patrizia Ponti (ancienne responsable de la cellule RH) et Antoinette Nadal (nouvelle responsable de la cellule RH) – afin de voir s'il serait possible de clarifier autant que possible les différentes tâches des cahiers des charges (en détaillant par exemple la directive 1.13) et de proposer des modèles. Selon Patrizia Ponti, chaque employé·e peut négocier son cahier des charges auprès de la cellule RH et ce dernier peut être ajusté chaque semestre, si nécessaire. Cette situation peut néanmoins poser problème au sein des sections et centres, selon le comité, car la modification d'un cahier des charges a forcément des répercussions sur la répartition globale des tâches. Patrizia Ponti propose que l'ACIL demande une révision de la directive 1.13 qui date de 2007.

De son côté, le comité propose d'établir des modèles ou recommandations pour l'élaboration et l'application du cahier des charges, en fonction des divers statuts du corps intermédiaire. Un groupe de travail a été constitué et a travaillé, dans un premier temps, à la mise à jour du document

« Recommandations du Décanat sur l'élaboration et l'application du cahier des charges des assistant·e·s de Lettres », notamment sur les points concernant l'enseignement qui ne sont pas/plus représentatifs. En outre, trois idées ressortent : 1) joindre automatiquement une proposition de cahier des charges lors de la mise au concours des postes ; 2) proposer un modèle de pourcentages avec des recommandations (max. 10% d'administratif, min. 50% pour la thèse, etc.) et le traduire en heures (en précisant s'il y a des variations importantes d'un semestre à l'autre) ; 3) établir une déclaration des droits et des devoirs des AD. Le document doit être soumis au Décanat prochainement.

3.4 Statut des 1A

Comme l'a souligné le questionnaire effectué auprès du CI en 2021, le statut des premiers et premières assistant·e·s (1A) génère de nombreux motifs d'insatisfaction (charge d'enseignement importante, mais absence de responsabilité administrative ; impossibilité de demander une stabilisation, etc.). Le comité de l'ACIL a proposé au Décanat une discussion approfondie sur ce statut, notamment en comparaison avec celui des MA. Le sujet n'étant pas uniquement du ressort de la Faculté (ni de l'UNIL), le Décanat propose de traiter en priorité les points qui pourraient être rapidement modifiés. Lors d'une séance avec la Direction, le Décanat lui a soumis la demande suivante : que les 1A puissent être responsables de leurs propres enseignements.

Le service juridique de la Direction a examiné cette possibilité et a donné un avis négatif (rencontre de Danielle Van Mal avec Jérôme Rossier, vice-recteur « ressources humaines », le 2 août 2022). La raison invoquée est la suivante : donner la responsabilité de leurs enseignements aux 1AD risque de les mettre à égalité avec les MA. Autrement dit, il y a un risque de faire des 1AD des MA au rabais, puisqu'ils·elles sont moins bien payé·e·s. Suite à l'insistance du décanat, un deuxième avis va être demandé. En attendant, une solution alternative a été proposée : permettre aux 1AD de donner un cours en dehors du cahier des charges et avec indemnisation (montant encore inconnu). Une réponse sera donnée dans 4 à 6 mois, le temps de consulter l'autorité de tutelle (Conseil d'État).

3.5 Stabilisation des MA

Depuis la nouvelle Directive concernant la stabilisation des MA (Directive du Décanat 0.11, Art. 3bis ; Directive de l'Université 1.6.4¹), il n'est plus du tout évident de savoir sur quel avis consultatif se base le Décanat (président·e de section, supérieur·e hiérarchique, etc.) pour refuser la demande ou, au contraire, créer une commission d'évaluation du dossier du ou de la candidat·e. Lors d'une des rencontres avec le Décanat, il a été précisé au comité de l'ACIL que dans le cadre de discussions sur ce point au sein de la Commission Relève, égalité et formation continue, le Décanat a décidé que tous les MA entrant en fonction seront invité·e·s à une réunion-café durant laquelle diverses informations utiles pourront leur être fournies de vive voix, notamment ce qui est attendu d'eux et d'elles pour une demande de stabilisation ; 2 critères sont essentiels : les moyens financiers et un excellent dossier. L'entretien mentionné dans la Directive de la Direction 1.6, sera en outre systématisé. Le comité de l'ACIL discutera prochainement de l'application de cette mesure lors d'entretiens individuels avec les prochain·e·s MA concerné·e·s (n'hésitez pas à nous faire un retour si vous êtes convoqué·e pour un tel entretien !).

¹ Directive du Décanat 0.11, Art. 3bis ; Directive de l'Université 1.6.4 : « Le Décanat évalue dans un délai de trois mois l'opportunité d'une stabilisation du poste notamment sur la base des priorités définies par la Faculté, de la structure du corps enseignant, notamment le maintien de postes de maître assistant, ainsi que des besoins des unités structurelles. »

3.6 Site Web de l'ACIL

Le site Web de l'ACIL est régulièrement mis à jour pour refléter les événements et les informations concernant les membres du corps intermédiaire (actualités, news du FNS, documents, etc.). Nous remercions Mark Iten pour son excellent travail.

4. Propositions d'actions futures

En plus des actions et groupes de travail mentionnés au point 3, qui vont se poursuivre, le comité envisage de se pencher sur la question des préoccupations du CI au sujet de la situation climatique, qui se traduisent de manière plus ou moins marquée auprès de ses membres (démissions, mal-être, doutes sur la poursuite de leur parcours, etc.). Des propositions ont été faites récemment à la commission de la recherche pour l'organisation d'une future journée de la recherche et de la relève sur ce sujet.

Par la force des choses, les événements festifs ont été réduits pendant les deux dernières années de pandémie. L'atmosphère et la convivialité au sein des sections s'en sont ressenties et la crise sanitaire semble avoir isolé les membres de la Faculté. L'ACIL propose de lancer la discussion sur la possibilité de réintroduire des moments informels (apéros, fêtes, etc.) dans les sections/instituts/associations afin de ressouder les liens sociaux indispensables au bon fonctionnement de l'institution. Pour cela, il faudrait notamment que l'UNIL accepte de revoir sa politique restrictive en matière de frais événementiels.

L'ACIL constate que le mal-être est aussi dû au stress généré par l'exigence de performance et les appels à la productivité scientifique (nombre d'articles publiés durant le doctorat, nombre de colloques auxquels participer, etc.). Elle propose de lancer une réflexion sur l'établissement d'un document rendant explicite ce qui est attendu des doctorant·e·s et du CI en général, sur ce qui peut être « normalement » attendu d'eux et d'elles en termes de production académique.

La discussion sur la mobilité, l'égalité et les critères de nomination/promotion (points soulevés dans le questionnaire) a été laissée en suspens. Elle sera reprise durant l'automne lors d'une discussion avec les délégué·e·s du CI dans les commissions temporaires de nomination, stabilisation et promotion, afin de recueillir les expériences de travail de ces commissions et clarifier les critères pris en compte pour l'évaluation des dossiers (par exemple au sujet de la « mobilité douce »). L'idée est de proposer un vademécum au Décanat afin d'aider les personnes qui siègent dans ces commissions à travailler de manière plus efficace et en accord avec les recommandations du Décanat, de l'ACIL et du Conseil de Faculté.

Pour conclure ce rapport, le et la coprésident·e aimeraient vivement remercier une fois de plus Cyrille François et Aliénor Vauthey pour la très grande précision de leurs PVs, sans lesquels la rédaction de ce rapport aurait été extrêmement difficile si ce n'est impossible !