

## — REVENDICATIONS —

### EN GUISE D'INTRODUCTION...

Le 2 novembre 2012 ont eu lieu à l'Université de Lausanne les premiers États généraux de la recherche suisse. Ils visaient à rassembler les chercheurs et chercheuses des Hautes Écoles suisses qui considèrent qu'aujourd'hui, la recherche va mal. Derrière les *satisfecit* répétés des différentes instances officielles se cachent des maux qui affectent profondément le monde de la recherche et qu'il faut dénoncer : compétition effrénée entre individus, précarisation de plus en plus poussée des chercheuses et des chercheurs, prédominance des sujets « vendeurs » au détriment de leur intérêt, enseignement négligé car dévalorisé, obsession des « rendements », etc.

Nous assistons aujourd'hui à un triple mouvement dans les universités, dont chacun appelle et renforce les deux autres. D'abord, l'impératif productiviste conduit à publier toujours plus d'articles et à lever toujours plus de fonds externes, notamment privés. Ce premier mouvement s'accompagne d'une forte précarisation de tous les personnels de la recherche et de l'enseignement, précarisation tant salariale que statutaire. Enfin, ces transformations ne sont pas incompatibles, bien au contraire, avec le maintien des anciennes hiérarchies, désormais déguisées sous de nouveaux oripeaux censés faire croire qu'elles auraient soudainement disparu.

Les États généraux de 2012 visaient aussi à rassembler celles et ceux qui souhaitent élaborer des stratégies de résistances contre les dérives actuelles du monde de la recherche, et imaginer une autre université pour demain, qui se distingue aussi bien des vieilles facultés mandarinales d'hier que de l'actuelle agitation entrepreneuriale. Les discussions qui s'y sont tenues ont permis de dégager un certain nombre de revendications. Nous présentons en premier celles qui doivent dès aujourd'hui faire l'objet de demandes très précises, à tous les échelons décisionnels (de l'unité à la Confédération), pour terminer par celles qui nécessiteraient une transformation plus profonde du système universitaire et qui, de ce fait, se projettent dans un futur plus éloigné.

Cependant, *pace* Eduard Bernstein, si la voie n'est pas tout ni le but rien, cela ne signifie pas que celle-là ne soit rien, ni celui-ci tout...

## I. À METTRE EN ŒUVRE IMMÉDIATEMENT

- 1. Toute recherche dans les universités est un travail, elle doit donc donner lieu à un salaire.**
  - a. Reconnaître le temps dévolu à la recherche dans les cahiers de charges.
  - b. Transformer les bourses ou les subsides de recherche en salaires (en ajoutant au montant actuel celui des cotisations sociales).
- 2. Ne pas morceler le temps de travail en une multitude de petites tâches.**
  - a. Prévoir des périodes réservées exclusivement à la recherche.
  - b. Établir un cahier des charges précis pour chaque poste, tenant compte des variations annuelles des différentes tâches (notamment l'enseignement et la recherche).
  - c. Limiter le travail administratif demandé aux chercheurs-euses et le simplifier pour tout le monde.
- 3. Les postes d'enseignement et de recherche doivent par principe être des postes stables.**
  - a. Supprimer les postes les plus précaires (les charges de cours sans autre emploi, les pourcentages minimales, etc.).
  - b. Les engagements sur des projets de recherche à durée limitée doivent demeurer minoritaires au sein d'une unité.
- 4. Le rapport de travail entre un-e assistant-e et un institut doit être clairement différencié du rapport scientifique entre un-e doctorant-e et son directeur ou sa directrice de thèse.**
  - a. L'autorité d'engagement et la direction de thèse doivent être deux entités différentes (par exemple : l'institut et un-e professeur-e).
  - b. En cas de conflit, sur la direction de thèse comme sur le rapport de travail, un-e représentant-e des assistant-e-s et/ou des doctorant-e-s doit toujours participer aux réunions.
  - c. Le changement de direction de thèse doit être facilité.
  - d. Il faut généraliser le système du comité de thèse, où la supervision du travail de thèse devient une responsabilité collective.
- 5. L'évaluation des enseignant-e-s et des chercheurs-euses ne doit viser qu'à l'amélioration de leur travail, non à son contrôle.**
  - a. Généraliser l'évaluation qualitative des enseignements, notamment par des discussions avec les étudiant-e-s.
  - b. L'université doit offrir des formations correspondant à toutes les compétences demandées en fonction du poste occupé.
  - c. Prévoir des entretiens après la fin de thèse avec les docteur-e-s, ainsi qu'avec tou-te-s les employé-e-s lors de leur départ de l'université.

- d. Face aux demandes d'évaluation, promouvoir le principe de l'auto-évaluation des cursus et des facultés.
  - e. Le contrôle du travail des enseignant-e-s et des chercheurs-euses doit reposer sur un rapport de confiance, et n'intervenir que lorsque des problèmes sont signalés (par les étudiant-e-s, par leurs subordonné-e-s, par leurs collègues, etc.).
- 6. Recherche et publications sont deux choses différentes ; la qualité d'une chercheuse ou d'un chercheur ne se mesure donc pas au nombre de ses publications, ni à leur reconnaissance immédiate.**
- a. Généraliser l'évaluation des dossiers de candidature par l'examen de quelques textes sélectionnés par les candidat-e-s.
  - b. Combattre le calcul des « *impact factors* » et le classement des revues.
  - c. Mettre l'accent sur la diversité des moyens de transmettre les résultats d'une recherche, selon les disciplines et la nature de la recherche effectuée (livres, articles scientifiques, diffusion plus large, etc.).
  - d. Tenir compte de manière systématique des travaux de recherche en cours ou à venir.
  - e. Valoriser la dimension collective de la recherche.
- 7. Il faut reconnaître et encourager la diversité des parcours académiques.**
- a. L'âge académique (depuis la soutenance de la thèse) doit être systématiquement préféré à l'âge biologique.
  - b. La rapidité d'un parcours (durée de la thèse, nombre d'années avant d'obtenir un poste stable, etc.) n'est pas un gage de qualité des recherches entreprises.
  - c. L'imposition d'un parcours « standardisé » des chercheurs-euses doit être combattue.

## II. REVENDEICATIONS DÉPASSANT L'AUTONOMIE DES INSTITUTS OU DES FACULTÉS

- 8. Le fonctionnement des universités doit être démocratique.**
- a. Tou-te-s les membres de la communauté universitaire (chercheurs-euses, enseignant-e-s, personnel administratif et technique, étudiant-e-s) doivent pouvoir participer, directement et indirectement, aux décisions qui vont les affecter.
  - b. Les postes de direction doivent être désignés par les membres des unités, des instituts, de la faculté ou de l'université, et être renouvelés régulièrement. Il faut éviter toute concentration du pouvoir en leurs mains, et garantir que toutes les décisions importantes soient prises collectivement.
- 9. Pour les conditions de travail, nous demandons une clause de l'assistant-e le ou la plus favorisé-e dans les universités suisses.**

- a. Dans tous les domaines, la comparaison avec les usages des autres universités doit permettre de repérer la meilleure pratique et de l'appliquer partout.
  - b. Cette comparaison doit s'étendre entre autres au *salaire*, au *temps de travail*, à la *protection des salarié-e-s*, à la *durée des contrats*, à la *démocratie interne* et à la *participation* des membres de la communauté universitaire aux décisions.
- 10. Les effectifs des universités suisses doivent augmenter pour permettre d'offrir un enseignement de qualité aux étudiant-e-s tout en réduisant les charges de cours des enseignant-e-s.**
- a. Création de postes à tous les niveaux : doctoral, post-doctoral, relève, professoral.
  - b. Réduction des charges horaires des enseignant-e-s.
  - c. Offrir des enseignements sous forme de séminaires dès la première année du *bachelor*.
- 11. Les contrats d'assistant-e-s doivent au minimum durer six ans à plein temps, avec au moins une année libérée de toute tâche d'enseignement.**
- a. La moitié du cahier des charges au minimum doit être consacrée au travail de thèse.
  - b. Les six années de thèse doivent être planifiées avec le comité de thèse, la direction de thèse et le ou la doctorant-e (périodes de travail sur le terrain libérées d'enseignement, progressive autonomisation dans les tâches d'enseignement, temps libéré pour la rédaction, etc.).
  - c. En principe, les doctorant-e-s doivent être salarié-e-s.
- 12. La durée des projets FNS doit être allongée à quatre ans, en particulier pour que les doctorant-e-s aient le temps de terminer leur thèse.**
- 13. Les commissions d'attribution des fonds de recherche (par exemple le FNS) doivent être pourvues par tirage au sort, et les mandats y être non renouvelables.**
- 14. Les inégalités salariales doivent impérativement être réduites dans les universités suisses.**
- a. Ce sont les différences de rémunérations qui doivent être comparées internationalement, pas leurs niveaux absolus.
  - b. Il faut faire disparaître les temps partiels subis.
- 15. Les universités devraient disposer d'un service de médecine au travail, afin de repérer le plus tôt possible des conditions de travail individuelles ou collectives qui se dégraderaient.**

### III. À LONG TERME

- 16. Contre la logique des projets, la recherche doit être financée sur des fonds pérennes.**

**17. Les universités doivent être financées publiquement.**

- a. Il faut lutter contre le financement privé des chaires ou des programmes de recherche.
- b. Il faut s'assurer que les résultats des recherches restent un bien collectif, public et, dans la mesure du possible, gratuit.

**18. La recherche n'est pas une affaire individuelle, elle est forcément un travail collectif.**

- a. Le bon fonctionnement des unités de recherche est déterminant pour mener une recherche de qualité, ce qui suppose notamment des structures participatives et une protection sérieuse contre les diverses formes de harcèlement.
- b. L'évaluation du travail doit aussi se faire au niveau collectif.

**19. Il faut simplifier les hiérarchies existantes dans les universités.**

- a. Suppression des distinctions statutaires entre les postes stables à l'université.
- b. Diminution du nombre de titres et de fonctions différents au sein des universités.

**20. La séparation entre universités et HES est appelée à se réduire, et les problèmes sont identiques de part et d'autre. Il est impératif de les considérer ensemble lorsqu'on réfléchit à la recherche et à l'enseignement.****21. La logique de concurrence entre chercheurs-euses, entre unités, et entre universités doit être remplacée par celle de la coopération.****ACIDUL**

Association du corps intermédiaire et des doctorant-e-s de l'Université de Lausanne