

Note sur les négociations en cours dans les HES

Comme promis dans notre dernier bulletin, nous vous donnons un état de situation et quelques éléments d'analyse. Les négociations continuent. La prochaine échéance est celle des salaires des assistant-e-s. Il faut garder en mémoire la volonté de l'employeur de faire basculer en septembre 2015 les PER. Le dispositif est donc assez resserré. Nous attirons également l'attention sur le fait que le cadre qui est en train d'être mis en place ne s'applique pas directement, et avec garantie, aux HES privées subventionnées. Dans ce secteur, il n'y a qu'un engagement trop ouvert pour ces établissements et le subventionneur, à savoir l'harmonisation. L'égalité des conditions n'est pas établie et les échéances de l'harmonisation ne sont pas connues.

Un autre facteur d'inégalité est le statut des personnes engagées sur fonds tiers. Les dispositions réglementaires ne s'appliquent pas à ces salarié-e-s et il n'y a pas de sûreté de l'emploi. Nous sommes dans une situation très précaire.

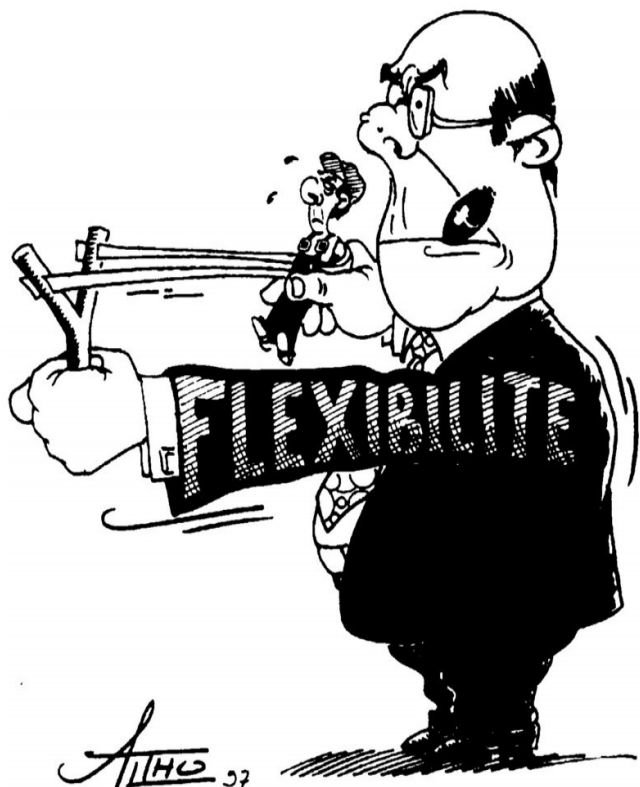
Il faut aussi remarquer que le parcours de carrière que le système HES définit est pratiquement impossible à

réaliser. Décrocher un poste de professeur/euse demande un temps long, ponctué d'obstacles nombreux et cumulatifs, avec des allées et retours entre l'activité d'enseignement et de recherche dans le secteur public, d'une part, et l'activité salariée ou entrepreneuriale (y compris dans le secteur artistique), d'autre part. Il faut, au bas mot, quinze ans dans le meilleur des cas pour passer d'un poste d'assistant-e en début de master et atteindre le poste tant convoité de professeur-e. C'est dire que le temps est long et la sélection dure. En réalité, le temps durant lequel on peut bénéficier d'un salaire «normal» durant une carrière se réduit comme peau de chagrin. Nous avons à faire à une véritable dérégulation salariale.

La mise en place d'un statut d'assistant-e avec mandat, sans projet de formation, pose d'abord problème car le parcours professionnel limité à 5 ans avec des CDD à la chaîne interdit une véritable construction de carrière. Une telle situation va peser, par sa précarité, sur le niveau des salaires accordé à ce collectif. À condition précaire, sans parcours de carrière, s'associera inmanquablement des salaires limités.

Nous insistons sur la conception que nous défendons, à savoir : un parcours professionnel ouvert, sur la base, dans tous les cas de figure, d'un contrat à durée indéterminée, de telle manière que chaque personne ait la possibilité d'accéder au professorat ou de faire valoir ailleurs dans la fonction publique l'expérience et l'ancienneté accumulées. Nous soulignons également l'importance que les salaires et les conditions de travail dans les HES, quel que soit l'emploi occupé, correspondent à celles du secteur public pour un même niveau de qualifications et de savoirs mobilisés. En d'autres mots, nous défendons le principe « à travail égal, salaire égal » contre les politiques de dérégulation salariale et de bas traitement, pour une large gamme de catégorie de salarié-e-s.

Nous avons exposé là quelques orientations stratégiques qui nécessitent, pour aboutir, une action et une pression sur le moyen terme. Cependant, l'orientation de l'action dans le secteur des HES doit être clairement formulée et être associée à un travail systématique de décodage des objectifs et des démarches de l'employeur concerné.



Toutefois, le premier trend de négociations a permis quelques avancées qu'il importe de souligner.

Temps incompressible dédié à la thèse ou au master

Le Département propose de fixer le temps consacré au master et à la thèse à 50% du taux d'activité fixé par le contrat. Ce dernier serait déterminé ainsi :

- Pour les assistant-e-s en cours de master, le taux d'engagement minimum est passé de 60% à 80%. Ce qui veut dire que le temps incompressible pour faire son master est au minimum un 40%.
- Pour les assistant-e-s en cours de doctorat, le taux d'engagement est passé de min. 60% à 100%. Ce qui veut dire que le temps incompressible pour faire sa thèse est de 50%.

Ces deux points représentent une avancée dans le sens des revendications que nous avons présenté. Ils constituent un facteur de stabilisation de l'emploi et de reconnaissance du caractère productif du travail lié à l'élaboration d'un mémoire de master ou de doctorat.

Contrats limités à 5 ans

La limitation de 5 ans qui prévaut pour rester dans le statut d'assistant HES entraine en contradiction avec la possibilité de faire un master en tant qu'assistant-e (3 ans) puis un doctorat en tant qu'assistant-e (5 ans). Dans la nouvelle version du règlement, cette perspective a été ouverte. C'est également un élément d'avancée, car elle consolide le parcours professionnel et le parcours de formation, en indiquant que le parcours de formation comporte une dimension décisive d'activité professionnelle. On peut donc s'appuyer là-dessus pour construire le parcours professionnel intégré qui constitue une de nos revendications centrales.

CDD à la chaîne

Le problème des CDD à la chaîne, comme procédure de précarisation et de fragilisation du parcours professionnel, demeure. Il souligne combien la précarisation représente un des instruments de gouvernement de la force de travail, absolument décisif pour l'employeur. Très schématiquement, l'employeur prétend que la précarité rend inventif et productif et agit en ce sens. Nous opposons à cela l'exigence du travail garanti, de

la sécurité de l'emploi, des conditions ouvertes et sûres de l'activité professionnelle et de la qualification.

Les salaires

La première des choses, à rappeler sur la question salariale, c'est que le DFJC prétend utiliser, comme base de négociation, l'ancien barème des salaires d'assistant-e-s à l'UNIL, alors que ces traitements ont été revalorisés cette année. La position du DFJC est inacceptable. En l'état, un-e assistant-e avec projet de formation dans une HES, perdrait, en 5 ans, Fr. 24'198.- par rapport à un-e assistant-e à l'UNIL. Nous demandons l'introduction immédiate de l'actuel barème universitaire dans les HES. C'est le minimum!

Mais ce minimum ne suffit pas et de loin. Nous devons avancer vers la mise en égalité entre la fonction publique, l'université et les HES, de tous les emplois ayant un même niveau de qualification et de certification. Soit la classe 9 (salaire de départ Fr. 74'139.- pour 13 mois) pour les personnes titulaires d'un bachelor, soit la classe 11 (salaire de départ Fr. 87'174.- pour 13 mois) pour les personnes titulaires d'un master, soit la classe 13 pour les personnes titulaires d'un doctorat.

Concernant les assistant-e-s étudiant-e-s, le salaire proposé est de Fr. 19.65.-/h (sans 13e, vacances non comprises) et correspond au salaire qui précède l'augmentation obtenue à l'Université de Lausanne suite à l'intervention de SUD Etudiant-e-s et Précaires. Les assistant-e-s étudiant-e-s actuellement engagé-e-s au sein des HES sont payé-e-s Fr. 23.15 + 13e + 5 semaines de vacances, soit un salaire tout compris de Fr. 27.75/h. La proposition du Département est donc de dégrader leur salaire de plus de Fr. 8.- par heure. Il n'en est pas question. Il faut la combattre. Nous exigeons le maintien des salaires au niveau actuel.

Nous pouvons faire monter les revendications que par un travail d'information et d'analyse, par la mobilisation et la pression, et avec des négociations menées avec une grande fermeté. Il faut que la situation et les revendications dans les HES deviennent un enjeu public. C'est comme ça que l'on peut se positionner. Nous sommes en train de préparer un nouveau document plus théorique sur les questions de l'enseignement supérieur et l'enjeu de la formation et des parcours professionnels que nous vous transmettrons bientôt.

Envie de débattre sur ces positions ? Défense, questions sur votre statut, votre salaire, vos conditions de travail ? Envie de faire quelque chose pour faire changer ce monde des HES?

Contactez-nous par mail à info@sud-vd.ch