

HES : note sur les négociations en cours sur le personnel d'enseignement et de recherche (PER)

Comme annoncé dans notre dernière publication, nous vous faisons part de l'état des négociations sur le statut et le salaire du PER dans les HES. Une deuxième séance de négociation avec le DFJC et les directions des écoles s'est tenue hier, mercredi 14 janvier 2015, sur l'ensemble du nouveau système. Bien que les discussions sur celui-ci ne soient pas closes, la prochaine séance portera plus spécifiquement sur les modalités de la bascule et la garantie des droits acquis des travailleurs/euses actuel-le-s. Nous y revenons plus loin dans ce courriel.

Le moins que l'on puisse dire c'est que nous faisons face à des désaccords très forts avec les positions du Département et des directions d'écoles. La politique portée par le DFJC et les directions consiste en une construction systématique de l'école-entreprise. Elle doit être combattue. De très nombreux éléments du nouveau système portent atteinte aux conditions de travail, de statut et de salaire des travailleurs/euses. Nous insistons sur les risques importants de pertes salariales projetés sur la carrière pour le personnel actuel.

Nous avons développé une analyse de toute cette situation dans notre dernier bulletin de SUD-INFO disponible sur notre site internet : www.sud-vd.ch.

Rappelons que ce nouveau cadre vise à donner aux directions un pouvoir quasi-entrepreneurial avec le maximum de marges de manœuvre dans la gestion du personnel. Ce système parcellise le travail, impose des coopérations contraintes, met systématiquement en concurrence les salarié-e-s et place la hiérarchisation et le commandement au centre. Nous l'avons dit, cette politique nous « déprotège » très fortement. Elle vise également à intensifier le travail et à mobiliser au maximum les qualifications et l'expérience des salarié-e-s en les payant le moins possible.

Le cas des maître-sse-s d'enseignement (ME) et adjoint-e-s scientifique est emblématique. Cette fonction permettra aux directions d'engager du personnel très qualifié (y compris des porteurs/euses de doctorat) sans reconnaître les certifications et l'expérience et donc en la payant le moins possible. La mise en place de trois sous-statuts pour cette fonction est irrecevable. Nous avons exigé l'instauration d'une seule classification.

Nous défendons systématiquement une position qui vise à ce que les classifications et les statuts soient déterminés essentiellement par la qualification, c'est-à-dire par les titres, les savoirs et l'expérience accumulés, moyennant des démarches de reconnaissance, notamment par la VAE qui doit déboucher sur des certifications. C'est un point décisif. C'est cela qui permet de construire un cadre de droits, de reconnaissance et de stabilité professionnelle face à la gestion discrétionnaire du personnel et au commandement. Mais c'est aussi un élément décisif de la construction de parcours de carrière réels, de décloisement du système, de la défense du métier et de la professionnalité aussi.

La volonté du Département est d'approfondir au maximum le pouvoir des directions déjà conféré par leur dotation d'une personnalité morale. Le pouvoir directorial est lié aux fonctions de commandement et d'encadrement attribuées au professeur ordinaire. La construction de marchés du travail circonscrits aux écoles avec des conditions spécifiques accroît la mise en concurrence et donc la fragilisation des salarié-e-s. Nous défendons la mise en place de conditions cadres pour toutes les HES qui établissent une égalité de traitement dans le secteur et qui permettent également aux salarié-e-s de se mouvoir dans la fonction publique en général, en conservant les acquis statutaires et salariaux.

La prochaine séance portera sur des éléments décisifs de la bascule : droits acquis concernant le salaire et le statut, modalités des évaluations instaurées par la LHEV. La Cheffe de département a annoncé que tous les postes de travail seront garantis et qu'aucun licenciement ne sera prononcé. Nous l'avons dit il y a des risques très importants de pertes salariales pour de nombreuses personnes. La garantie du salaire nominal brut (entendez le montant sur votre fiche de paye mensuelle) n'est naturellement pas suffisante et sert à détourner l'attention du vrai problème. Ce qui compte, c'est le maintien des prestations salariales projetées sur la carrière (salaire carrière) du personnel actuel. Pour cela, il faudra se battre. De cet élément, la garantie des acquis statutaires est intimement liée et doit être donnée.

Concernant les évaluations périodiques opérées par les directions. Nous refusons que celles-ci soient util-

isées a posteriori afin de réduire les droits acquis dans la présente négociation. La Cheffe de Département a notamment annoncé que les règlements des évaluations seront déterminés par les écoles seules et validés en dernière instance par le DFJC. Ce n'est pas acceptable. Un cadre commun doit être négocié.

Il faut combiner systématiquement pression et négociation. Nous avons dit qu'il y a un combat de longue haleine mais nous pensons aussi qu'il est possible d'arracher un certain nombre d'améliorations par rapport à la position initiale de l'employeur. Il faut sécuriser la bascule et ce par quatre éléments :

1) la garantie du maintien du salaire carrière dans la nouvelle situation ; il faut avancer tout ce qu'on peut dans cette revendication;

2) le maintien de l'acquis statutaire d'un système à l'autre. Il ne peut être question d'accepter des pertes de statuts par rapport à ce qui est effectivement fait aujourd'hui. Les nouvelles fonctions doivent obligatoirement s'adapter à la réalité du travail effectué;

3) la qualification du travail doit être reconnue. En particulier, il ne peut être question de laisser imposer une conception du travail de recherche et d'enseignement comme simple exécution ou application. Au contraire, les éléments de conception, d'élaboration et d'exercice dans le cadre d'un processus de travail complexe doivent être reconnus. Attention, c'est là un des dangers de la hiérarchisation;

4) nous demandons que les évaluations post-bascule (et en général) soient réduites au minimum en nombre et en qualité. C'est-à-dire au minimum légal prescrit. Il faut considérer que l'exécution du travail assuré jusqu'ici vaut évaluation et qu'il suffit d'enregistrer cette bonne exécution pour le processus d'évaluation légalement prescrit. L'évaluation ne peut être

un outil de fragilisation des personnes dans la roue du processus de bascule.

Enfin, la question des enveloppes et des ressources mises à disposition des établissements doit être reprise systématiquement dans la suite des négociations.

Lors de la mise en place de la bascule, les salarié-e-s doivent disposer de l'information la plus complète sur les titres et le calcul de l'expérience reconnus ainsi que sur les critères qui déterminent les nouveaux postes. La possibilité d'un recours collectif et individuel doit être ouverte. Il faut un cadre commun et des garanties généralisées pour toutes les écoles. En d'autres mots, il faut garantir d'une égalité de traitement. La spécificité des écoles ne saurait être invoquée pour attaquer ce droit fondamental. Notre syndicat accompagnera toutes les personnes qui en feront la demande dans cette démarche.

Le Département a annoncé qu'il disposait d'une marge de manœuvre financière dans le cadre de ces négociations. Il y a donc des améliorations à conquérir vite, dans l'actuel trend de négociation.

Nous appelons à construire systématiquement la mobilisation des salarié-e-s afin d'appuyer les syndicats et les délégations du personnel dans le cadre d'une négociation efficace. La constitution d'un comité de liaison entre les groupements du personnel, et notamment entre les syndicats SUD et SSP, avec un cadre clair de travail commun doit être posée et résolue.

Si vous êtes intéressé-e-s à rejoindre le groupe de base de SUD dans les HES qui se réunit régulièrement pour ces négociations, faites-le nous savoir en nous écrivant à cette adresse : info@sud-vd.ch.

DEMANDE D'ADHESION

Madame Monsieur / (souligner ce qui convient)

NOM : PRENOM :

Date de naissance : (Jour, mois, année)

Profession : Service et département :

Lieu de travail :

ADRESSE EXACTE: No Postal : Domicile :

Rue, numéro :

E-mail : Tél.

LIEU ET DATE

SIGNATURE

.....

(Cotisation annuelle: minimum Fr. 100.- par année)

