

Rapport d'activités de l'association des professeurs de la Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud pour l'année 2017-2018

Enquête sur les conditions de travail

Début 2017, un journaliste de La Région Nord vaudois a spontanément demandé des renseignements à l'APHEIG sur l'ambiance de travail dans l'École. Il était difficile de refuser de fournir des informations. L'article qui a paru a montré l'abîme existant entre la perception des enseignants et celle de la Direction. Cette dernière estime qu'en dehors de la contestation par quelques enseignants de leur nouvelle fonction, la communication se déroule sans difficulté et le dialogue est fructueux avec la très grande majorité d'entre eux. Ceci est à l'opposé de ce que nous observons sur le terrain.

Une telle position est surprenante, sachant que, suite à la bascule du personnel d'enseignement et de recherche (PER) du 1^{er} septembre 2015, un sondage de l'APHEIG avait révélé que plus de la moitié du personnel d'enseignement et de recherche n'était pas satisfaite de la fonction obtenue. Pour rappel, deux tiers des répondants estimaient que les critères de bascule n'étaient ni équitables ni transparents.

Le comité a donc mis au point un questionnaire pour savoir comment la situation avait évolué un an et demi après la bascule. Environ 160 professeurs, maîtres d'enseignement et adjoints scientifiques ont été invités à répondre, de manière anonyme, à une quarantaine de questions. Près de la moitié de la population contactée a répondu à ce questionnaire.

À l'aide d'une analyse en composantes principales sur les réponses obtenues, trois groupes de réponses ont émergé. Le premier groupe correspond à 17 questions sur la perception du cadre général de travail révélant que plus de la moitié des répondants ne sont pas satisfaits. Les personnes les plus positives sont celles ayant été promues Professeur ordinaire (la fonction la plus haute, constituant environ le quart de la population contactée et des répondants) et, dans une moindre mesure, Maître d'enseignement A.

Le deuxième groupe de questions concerne la perception des conditions d'enseignement et de recherche, les feuilles de charges et le Conseil représentatif. Le dernier groupe de questions était en relation avec le profil

du répondant comme le taux d'activité à la HEIG-VD, l'ancienneté et le nombre d'heures d'enseignement hebdomadaire.

Cadre de travail

Pour le premier groupe de questions concernant le cadre général du travail, à l'exception des personnes promues professeur ordinaire lors de la bascule, une large majorité (entre 70% et 90% selon la question) du PER relève :

- le manque de reconnaissance de la valeur des collaborateurs,
- l'impact négatif des responsables de la HEIG-VD sur leur motivation,
- l'absence de prise en compte de leur opinion pour les décisions qui les concernent,
- la culture de la HEIG-VD impropre à atteindre l'excellence,
- l'inefficacité de l'utilisation des ressources mises à disposition de la HEIG-VD,
- l'attribution des responsabilités sans rapport avec les compétences et les mérites,
- l'opacité dans la prise de décisions de la Direction,
- l'absence de soutien des ressources humaines,
- une perte de motivation à venir travailler.

Dans les remarques ouvertes, des enseignants ont relevé que les responsables ne sont pas à la hauteur de leur responsabilité, que ce soit du point de vue de leurs compétences académiques, pédagogiques, managériales ou éthiques. Ils déplorent un manque de communication entre direction et enseignants, et la mise sur pied d'une bureaucratie lente, inefficace et démotivante, étouffant la créativité, ainsi qu'une incapacité des dirigeants à donner une vision, une orientation et une stratégie claires permettant de développer l'institution.

Conditions d'enseignement et de recherche, Conseil représentatif

Dans le second groupe de questions, le principal problème, partagé par tout le PER, concerne le Conseil représentatif : deux tiers des répondants, soit ne savent pas ce qu'il fait, soit estiment qu'il ne joue pas son rôle d'organe délibérant et ne défend pas les enseignants. Parmi les autres problèmes relevés, on peut citer l'encadrement des travaux pratiques par des assistants, qui sont parfois débordés, mal affectés ou absents malgré le fait qu'ils soient réclamés par les enseignants. L'effectif des classes est jugé trop important par la moitié des enseignants.

Profil des répondants

Finalement, le troisième groupe de questions montre que les personnes les plus critiques sont tendanciellement celles ayant le plus haut taux d'activité à la HEIG-VD, disposant des formations les plus élevées et ayant le plus d'expérience en enseignement, en recherche appliquée, développement et prestations de services. Le PER relève l'utilité de l'APHEIG pour la défense des enseignants, et plébiscite l'ouverture de négociations avec la Direction sur les critères d'évaluation de l'activité des enseignants.

Conclusions sur l'enquête

Au vu de ce qui précède, la situation ne s'est pas normalisée à la HEIG-VD depuis la bascule du personnel d'enseignement et de recherche. De nombreuses personnes se sont senties dévalorisées, sont très pessimistes sur leurs perspectives professionnelles et souffrent de leurs conditions de travail, notamment parce que leurs compétences ne sont pas reconnues et qu'elles ne sont pas consultées.

Une majorité du PER n'approuve pas la gestion de l'École, pense que les ressources humaines et financières ne sont pas correctement exploitées. La gestion est jugée autoritaire, avec des prises de décisions opaques. Beaucoup de personnes estiment devoir mener leurs activités sans réel soutien, dans une ambiance morose, peu propice à atteindre l'excellence universitaire. Plusieurs enseignants ont également exprimé leur souhait d'un audit de la gouvernance de la HEIG-VD.

Suivi des dossiers TriPac

Une douzaine de personnes ont déposé un dossier suite aux échecs de conciliation. La plupart des dossiers sont suspendus, en attente des premiers jugements. Pour l'instant, un seul dossier a été jugé par le Tribunal Administratif des Prud'hommes de l'Administration cantonale, qui a relevé que la direction de la HEIG-VD a eu une interprétation erronée de la loi et qu'elle a violé le principe d'interdiction de l'arbitraire. L'École a recouru au Tribunal cantonal, qui lui a donné raison. Un recours devant le Tribunal fédéral est pendant.

Il s'agissait d'une personne disposant d'un doctorat dans une branche fondamentale pour l'ingénierie et contestant sa collocation en tant que Maître d'enseignement B, pour revendiquer la fonction de Maître d'enseignement A. Durant le procès, la Directrice de la HEIG-VD a affirmé ne pas avoir tenu compte du degré élevé d'expertise reconnue comme critère d'évaluation.

Le prochain dossier qui devrait être traité en été 2018 sera celui d'une personne ayant dirigé un institut de la HEIG-VD et conduit les activités d'un groupe de plus d'une dizaine d'ingénieurs, ayant donc rapporté à la HEIG-VD plusieurs millions de fonds de tiers, contestant sa collocation en tant que Professeur associé pour revendiquer la fonction de Professeur ordinaire.

Soutien de collègues en difficulté

Le comité de l'association a été sollicité par des collègues subissant de très fortes pressions. Certains ont été mis sous enquête administrative, avec menace de licenciement. Une personne a été dénoncée pour soupçons de fraude, alors même que le doyen et le responsable de filière pourraient être mis en cause. Une autre a été mise sous enquête administrative suite à une dénonciation calomnieuse de la part d'un étudiant. Cette personne n'a bénéficié d'aucun soutien de sa hiérarchie, malgré qu'elle ait été totalement blanchie des accusations dont elle faisait l'objet.

On relèvera également qu'un enseignant a reçu une lettre intimidante des ressources humaines, lui demandant expressément de ne plus exercer son activité professionnelle, ceci en pleine session d'examens avec des piles d'épreuves à corriger, le mettant ainsi en conflit de loyauté entre son employeur et ses étudiants et collègues.

Des enseignants ont souffert de la réorganisation de la structure de la HEIG-VD qui a été menée en parallèle avec la bascule des fonctions. La hiérarchisation du personnel d'enseignement leur a fait perdre en autonomie tout en ajoutant des tâches administratives perçues comme inutiles et contre-productives. La hiérarchie pourrait donc être tenue en partie responsable de leur épuisement professionnel.

L'association a donc sollicité plusieurs fois la FSF qui lui a prodigué des conseils et un soutien pour venir en aide à ces personnes mises sous pression par la hiérarchie et atteintes dans leur santé.

Demande de rencontre avec la Cheffe de Département

Au premier jour du printemps 2017, l'APHEIG a organisé un débat avec les candidates et candidats au Conseil d'État. Cela a permis de nouer un contact avec notre nouvelle ministre de tutelle. Dès sa prise de fonction, l'APHEIG a sollicité de la rencontrer pour évoquer la situation aiguë à la HEIG-VD. Nous avons pu avoir une entrevue avec son conseiller personnel le 13 septembre 2017, à qui nous avons donné une liste de questions adressée à la Conseillère d'État.

Nous désirons qu'elle nous présente sa vision sur le rôle et l'avenir de la HEIG-VD. En effet, plusieurs points nous préoccupent :

Désire-t-elle continuer à compresser les coûts de formation au détriment de la qualité de l'enseignement ?

Doit-on renforcer l'implication de la HEIG-VD dans l'enseignement au niveau master ?

Doit-on viser l'autofinancement de la recherche appliquée, avec le risque de ne développer que des prestations de service « alimentaires » avec mise en péril de la liberté académique ?

Soutient-elle la demande faite à certains collaborateurs de l'État de Vaud de refinancer une partie de leur salaire ?

Est-ce qu'elle considère que les responsabilités administratives doivent prévaloir sur les compétences et l'excellence académique ?

Veut-elle maintenir les enseignants en dehors de tout processus décisionnel ?

Quels sont les critères d'évaluation des professeurs ? Pourrions-nous négocier ces critères avec la Direction ?

Finalement, nous lui demandons d'effectuer un audit indépendant du fonctionnement de la HEIG-VD, notamment de sa gouvernance.

N'ayant pas eu de réponse à nos demandes, nous avons réitéré une sollicitation de rencontre avec la Conseillère d'État le 7 novembre 2017 via la FSF, puis à nouveau le 15 mars 2018, toujours sans succès à ce jour.

Rencontre avec la Direction

Le comité a pu rencontrer la Direction au mois de janvier 2018. Il y a été discuté d'incohérences relevées dans une directive sur les travaux de bachelor. Le comité a rappelé à cette occasion que les enseignants ont plébiscité l'ouverture de négociations avec la Direction pour définir les critères d'évaluation de leurs activités. Cela faisait près de 2 ans que l'association n'avait pas pu discuter directement avec la Direction. Cette demande a été appuyée par une récolte de signatures pour une pétition adressée à la Cheffe du DFJC, élaborée par nos collègues de l'éesp, avec l'appui des syndicats SSP et SUD.

Caisse de pension

Les délégués de la CPEV ont approuvé fin avril 2018 à l'unanimité le report du nouveau plan de retraite à janvier 2023. En résumé, rien ne change dans nos conditions de retraite jusqu'à cette date. C'est la meilleure

décision que nous pouvions espérer et elle a été obtenue, entre autres, grâce à la mobilisation de l'APHEIG et de tout le monde qui a défilé dans la rue.

En effet les « experts » de la CPEV voulaient imposer dès 2019 un relèvement de 2 ans de l'âge de la retraite, alors que la durée des cotisations pour toucher une pleine rente avait déjà été augmentée de 2 ans en 2014.

Yverdon-les-Bains, le 13 mai 2018