



En consultation, le plan pour répondre à la précarité du corps intermédiaire comprend notamment 1 million de francs pour 6 ou 7 postes afin de décharger les doctorant-es. Suffisant?

Un plan pour le corps intermédiaire

RACHAD ARMANIOS

Université ► Précarité, inégalité de traitement, harcèlement... Comment répondre aux souffrances du corps intermédiaire (doctorant-es, assistant-es, chargé-es de cours, etc.)? Pour faire face aux résultats alarmants de la vaste enquête diligentée par le rectorat de l'université de Genève (*Le Courrier* du 18 janvier), ce dernier a mis en consultation jusqu'au 18 février un plan d'action, que nous nous sommes procuré. Si les objectifs sont ambitieux, un fossé semble exister entre les problèmes et certaines solutions.

Les propositions totalisent un coût annuel de 3,8 millions de francs. Le plan est évolutif, souligne l'université, puisque la consultation permettra de recueillir remarques et idées. Un plan finalisé pourrait être adopté au printemps.

Le premier axe consiste à répéter l'enquête tous les deux ans, en fixant des valeurs cibles. Par exemple, le sentiment d'un statut précaire, de 35%, devrait descendre en dessous de 20%. Les situations de harcèlement moral et sexuel, actuellement 22% et 3,4%, devraient descendre en dessous de 10% et 1% respectivement.

Pour assurer un cadre de travail sécurisé, l'institution veut simplifier la multitude de contrats de travail. Il est envisagé de ramener à trois le nombre de statuts des doctorant-es, en fonction de taux respectifs d'enseignement et de recherche. Et ce en fixant un seuil minimal pour la recherche de 50%, puis 60%, contre 40% actuellement.

Besoin de nouveaux postes

Cela entraînera un besoin accru en tâche d'enseignement dans certaines facultés, note le rectorat. Il propose, dès 2023 et pour cinq ans, la création de 6 à 7 nouveaux postes d'enseignant-es/chercheur-ses senior afin de soulager

les doctorant-es. Une demande qui serait adressée «au politique». Coût de cette mesure jugée «indispensable»: 1 million de francs par an. Elle vise aussi à compléter les taux d'emploi partiels non choisis, à stabiliser les contrats en suppléance et à compenser l'augmentation du nombre d'étudiant-es.

Accorder, la faitière des associations du corps intermédiaire, ne fait pas de commentaires durant la consultation. Une personne issue de ce corps se dit satisfaite de la prise de conscience, mais juge qu'il faudrait beaucoup plus de postes. Elle requiert l'anonymat par crainte de représailles.

La proposition est à mettre en regard des 55% de répondant-es ayant indiqué que leur charge de travail excédait leur taux d'activité contractuel, souvent avec des charges d'enseignement plus lourdes que prévues.

«Le système repose sur l'exploitation, c'est-à-dire une surcharge de travail» Un-e chercheur-euse

«Globalement, le système repose sur l'exploitation, c'est-à-dire une surcharge de travail, poursuit la personne anonyme. En espérant faire carrière, les gens acceptent des temps de travail bien en dessous de la réalité de la charge. Mais cela demande d'énormes sacrifices et le système garde les personnes le plus prêtes à en faire et qui exigent ensuite pareil des autres. Les situations de harcèlement naissent aussi de cette toxicité systémique.»

Le rectorat ne commente pas son plan, car il est en consultation. Dans la *Tribune de Genève*, la vice-rectrice Brigitte Gaillot, qui a dirigé l'enquête,

a déclaré: «L'ensemble des mesures nécessite un budget huit fois supérieur à ce qu'on a actuellement.»

Tolérance zéro pour le harcèlement

Autre mesure jugée seulement «souhaitable»: créer 4 postes administratifs et techniques scientifiques dédiés à la coordination de programmes doctoraux, pour un demi-million de franc par an sur cinq ans. Le rectorat propose encore de limiter les contrats trop partiels et de mieux accompagner les projets professionnels.

Concernant les risques psychosociaux, le rectorat affiche une tolérance zéro. Toute personne nouvellement engagée serait sensibilisée aux questions de harcèlement et de discrimination via une formation en ligne. Formation et sensibilisation sont aussi envisagées à l'égard des hiérarchies. Victimes et témoins seront incités-es à déclarer les situations. Le rectorat pense aussi affilier l'université au groupe de confiance de l'Etat de Genève chargé de traiter des situations de sexisme, harcèlement et discriminations, mais sans mettre cette proposition sur le haut de la pile.

Le plan d'action n'est pas du tout à la hauteur face aux risques de harcèlement, juge notre interlocuteur·trice anonyme. «Former les hiérarchies au management sur base volontaire? Je n'y crois pas. Un professeur au mauvais comportement n'en changera pas en visionnant une capsule vidéo.» Selon ce point de vue, il faut une rupture du lien hiérarchique qui fait entièrement dépendre un-e doctorant-e de sa ou son directeur de thèse. Pour cela, l'université devrait aussi être obligée de garantir la soutenance de thèse. «Une doctorante qui dénonce son professeur pour harcèlement, c'est être sûre de perdre cinq ans de travail!»

Genève

Le Courrier
1211 Genève 8
022/ 809 55 66
<https://lecourrier.ch/>

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 7'081
Parution: 5x/semaine



Page: 4
Surface: 84'122 mm²



UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 83271244
Coupure Page: 2/2

Enfin, plus les postes sont stabilisés et plus on est en mesure de se plaindre. A cet égard, le rectorat propose une directive pour limiter les postes en dessous de 50%. Mais si la mesure n'est pas d'ordre réglementaire, les facultés

risquent de ne pas l'appliquer, nous fait-on remarquer. |



Les objectifs du rectorat sont ambitieux, mais un fossé semble exister entre les problèmes et certaines solutions. JPDS