

Communiqué de l'ACINE sur le rapport d'enquête du Bureau qualité auprès des membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat

Neuchâtel, le 3 mai 2024

[English translation below]

La précarité académique se ressent également au sein de l'Université de Neuchâtel

La multiplication de contrats à durée déterminée sur des intervalles parfois courts, le stress engendré par le manque de perspectives dans la carrière académique et un cahier des charges flou et souvent élastique... Tout comme leurs homologues dans d'autres universités suisses, les membres du corps intermédiaire de l'UniNE titulaires d'un doctorat ressentent également la précarité qui touche le milieu académique en Suisse. Malgré un taux élevé de satisfaction générale mis en évidence par l'enquête menée par le bureau qualité de l'UniNE auprès des membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat, l'ACINE tient à souligner que les conditions de travail de cette population doivent faire l'objet d'une certaine vigilance pour le bien de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'Association du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel (ACINE) a décidé de prendre position suite au rapport d'enquête publié en juin 2023 ciblant les **membres du corps intermédiaire de l'UniNE titulaires d'un doctorat**. Grâce à cette enquête élaborée par le Bureau qualité sur mandat du Rectorat entre 2022 et 2023, une vue d'ensemble des conditions de travail de cette population est maintenant disponible.

Tout d'abord, l'ACINE tient à souligner la complexité des situations appréhendées par cette enquête puisqu'elle considère une population avec une grande variabilité de profils. En effet, le corps intermédiaire englobe les membres du personnel qui n'ont pas de titre professoral et qui sont impliqués dans une ou plusieurs activités liées à l'enseignement et/ou à la recherche, qu'elles/ils soient rémunéré-e-s sur le budget de l'État ou sur des fonds de tiers. Ce sont des actrices et acteurs nécessaires au bon fonctionnement de l'Université, tant au niveau de la qualité de l'enseignement supérieur Neuchâtelois que de la recherche. Formellement, il peut s'agir de sept fonctions différentes^[1], comme par exemple les post-doctorant-e-s, les maîtres d'enseignement ou encore les maître-assistant-e-s. A noter également que ces fonctions peuvent être combinées. Malgré des contrats et des cahiers des charges parfois très différents, nous soulignons trois problématiques communes qui illustrent les difficultés systémiques de cette population que rencontrent également les membres du corps intermédiaire des autres Universités suisses.

Le questionnaire à la base de cette enquête a été envoyé à 384 personnes avec un taux de réponse de 25%. Voici les points saillants à retenir selon l'ACINE :

- Les **contrats à durée indéterminées** (CDI) et la stabilisation de postes sont des demandes récurrentes (voir pages 36 et 39 du rapport). Ceci met en lumière **un des grands problèmes actuels du monde académique suisse : la précarité de cette population** qui cumule tout au long de sa carrière des contrats à durée déterminée, dépendant de la recherche constante de fonds externes et se retrouvant ainsi sans réelle perspective d'avenir sereine et stable. Une injustice connue et soulignée par le SSP au travers de sa campagne Stable jobs - Better Science et par divers acteurs et actrices du paysage académique via la Pétition Academia. Cette enquête a permis de montrer que certain-e-s membres du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel subissent également cette situation préjudiciable.
- De cette précarité **naît un stress plus intense pour les membres du corps intermédiaire de l'UniNE**: "Le statut de membre du corps intermédiaire est une cause de stress pour une majorité des personnes sondées. Les personnes au bénéfice d'un CDD sont particulièrement inquiètes pour leur avenir" (voir page 39 du rapport).
- Le **non-respect des conditions-cadres** : 20% des post-doctorant-e-s et 38% des maître-sse-s d'enseignement, maître-sse-s assistant-e-s, et maître-sse-e d'enseignement et de recherche indiquent ne pas avoir signé de cahier des charges et, pour les cas où un cahier des charges a été signé, 13% estiment qu'il est flou voire imprécis (voir en page 18 du rapport). Or, la signature systématique de cahiers des charges précis permettrait, selon le rapport, "de vérifier le respect de ces conditions-cadres et de mettre en place des mesures de remédiation en cas de problème de conformité" (voir page 39 du rapport).

Malgré cela, l'ACINE tient également à souligner ce chiffre : **77% des personnes sondées se disent satisfaites de leurs conditions de travail à l'UniNE** (voir page 22 du rapport). Ce chiffre encourageant ne doit toutefois pas faire perdre de vue le fait que cette forte précarité se ressent également entre les murs de l'alma mater. Il convient selon nous de soutenir les projets qui rendent visible cette injustice (Pétition Academia et la campagne Stable Jobs Better Science), mais également de faire connaître les solutions possibles à ce problème sachant que près de 70% des personnes interrogées souhaitent continuer leur carrière académique (voir en page 32 du rapport).

La création de postes stables ou stabilisables, une stabilisation à moyen terme des postes actuels ou encore la réévaluation des postes autres que ceux de professeur-e-s (assistant-e-s ou ordinaires) permettraient de diminuer le niveau d'anxiété du corps intermédiaire et favoriser l'excellence de la recherche et de l'enseignement supérieur neuchâtelois. En effet, les membres du corps intermédiaire sont essentiel-le-s à cette excellence puisqu'elles et ils représentent des maillons, justement intermédiaires, entre les étudiant-e-s et le corps professoral. À cet égard, il convient de saluer la décision prise en 2023 par le Rectorat de créer

600% de postes stables de Maîtres d'enseignement et de recherche (MER). L'ACINE espère que cette décision sera suivie de plusieurs autres mesures qui iront dans le même sens. À noter que d'autres institutions commencent à prendre des mesures pour répondre à ces préoccupations, c'est notamment le cas de l'Université de Zürich avec son programme Next Generation @ UZH.

Finalement, l'importance de conditions de travail favorisant le bien-être et la santé mentale chez le personnel académique est au centre d'un projet de recherche européen en cours (ReMO COST Action). Les premiers résultats démontrent un rôle crucial du contexte institutionnel au sens large pour cela. Ainsi, nous espérons que l'Université de Neuchâtel et les autres institutions helvétiques continueront sur cette lancée positive afin de prendre pleinement en compte ce problème qui touche directement la qualité et la réputation universitaire Suisse.

Le comité de l'ACINE.

[1]. Maître d'enseignement et de recherche (MER), Maître d'enseignement (ME), Chargée ou chargé d'enseignement (CE), Maître-assistante ou maître-assistant (MA), Collaboratrice ou collaborateur scientifique senior (CSS), Post-doctorante ou post-doctorat et Collaboratrice ou collaborateur scientifique avec doctorat.

Academic precarity is also felt within the University of Neuchâtel.

The increasing number of temporary contracts, often for short durations, the stress stemming from limited career opportunities in academia, and a vague and frequently adaptable job description... Similar to their peers at other Swiss universities, holders of a doctorate who are part of the mid-level staff at UniNE also experience the instability prevalent in Switzerland's academic landscape. Although a significant level of satisfaction was revealed by a survey conducted by the UniNE's Bureau Qualité among holders of a doctorate who are part of the mid-level staff, ACINE stresses the importance of closely examining the working conditions of this group to enhance higher education and research.

The Association of the mid-level staff of the University of Neuchâtel (ACINE) has decided to take position following the report published in June 2023 on **members of the mid-level staff at UniNE holding a doctorate**. This survey, developed by the *Bureau Qualité* on behalf of the Rectorate between 2022 and 2023, provides an overview of the working conditions of this population.

First and foremost, ACINE wishes to emphasise the intricacy of the working conditions of a diverse population that this survey highlights. The mid-level staff includes all personnel

engaged in teaching and/or research activities, whether funded by the state budget or external sources. These individuals play vital roles in the University's operations, contributing to the quality of higher education and research endeavours. Officially, there are seven distinct positions: *maîtres d'enseignement et de recherche*, *maîtres d'enseignement*, lecturers, *maîtres assistantes et maîtres assistants*, senior scientific collaborators, and postdocs or scientific collaborators with a doctorate. It's noteworthy that these roles may be combined. Despite variations in contracts and job descriptions, three common challenges are underscored, reflecting the systemic hurdles encountered by this population, akin to their counterparts in other Swiss universities.

The questionnaire at the basis of this survey was sent to **384 persons** with a response rate of 25%. Here are the key points to remember according to ACINE:

- **Requests for indefinite-term contracts** (CDIs) and stabilization of positions are recurring (see pages 36 and 39 of the report). This highlights one of the **major current problems in Swiss universities: the precarity of this population**, which accumulates fixed-term contracts throughout their career, depending on constant external funding and thus finding themselves without a real perspective of a serene and stable future. An injustice known and emphasized by the SSP through its campaign Stable Jobs - Better Science and by various actors in the academic landscape via the Petition Academia. This survey has shown that some members of the mid-level staff at the University of Neuchâtel also experience this detrimental situation.
- From this precarity **arises a more intense stress for members of the mid-level staff at UniNE**: "The status of member of the mid-level staff is a cause of stress for a majority of the surveyed individuals. Individuals benefiting from a fixed-term contract are particularly worried about their future" (see page 39 of the report).
- **Non-compliance with framework conditions**: 20% of post-doctorates and 38% of *maîtres d'enseignement*, *maîtres assistantes et maîtres assistants*, and *maîtres d'enseignement et de recherche* indicate that they have not signed a job description, and for cases where a job description has been signed, 13% believe that it is vague or unclear (see page 18 of the report). However, the systematic signing of precise job descriptions would allow, according to the report, "to verify compliance with these framework conditions and to implement remedial measures in case of compliance problems" (see page 39 of the report).

Nevertheless, ACINE also wishes to highlight this figure: **77% of those surveyed report being satisfied with their working conditions at UniNE** (see page 22 of the report). However, this encouraging figure should not obscure the fact that this high precarity is also felt within the walls of the alma mater. In our opinion, it is appropriate to support projects that make this injustice visible (Petition Academia and the Stable Jobs Better Science campaign), but also to make known possible solutions to this problem, knowing that nearly 70% of those surveyed wish to continue their academic career (see page 32 of the report).

The creation of stable or stabilizable positions, medium-term stabilization of current positions, or the re-evaluation of positions other than those of professors (teaching or ordinary assistants) would help reduce the level of anxiety of the mid-level staff and promote excellence in research and higher education. Indeed, members of the mid-level staff are essential to this excellence as they are positioned between students and the professorial body. In this respect, the decision taken by the Rectorat in 2023 to create 600% stable teaching and research master (MER) posts is to be welcomed. ACINE hopes that this decision will be followed by several other measures along the same lines. It should be noted that other institutions are beginning to take steps to address these concerns, notably the University of Zurich with its Next Generation @ UZH program.

Finally, the importance of working conditions that promote the well-being and mental health of academic staff is at the centre of an ongoing European research project (ReMO COST Action). The early results demonstrate the crucial role of the institutional context at large for this. Thus, we hope that the University of Neuchâtel and other Swiss institutions will continue on this positive trajectory to fully address this problem that directly affects the quality and reputation of Swiss universities.

The ACINE Committee.