

PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE DE L'UNIVERSITE

Jeudi 16 octobre à 12h15 – séance plénière

Présent-e-s

Président : Simon Rowell

Membres : Adrian Bangerter, Saskia Bindschedler, Philip Brunner, Nicolo Carle, Romain Claret, Valérie Défago, Jean-Philippe Dunand, Mehdi Farsi, Adrian Holzer, Charles Ntone King, Laure Kloetzer, Christophe Leclerc, Dimitri Paratte, Dilyana Petrova, Kristina Schulz, Sara Wenger Roethlisberger, Nesa Zimmermann

Membres du Rectorat
(voix consultatives): Evelyne Clerc, Jean-Marie Grether, Kilian Stoffel

Excusé-e-s :

Membres : Janine Dahinden, Bruno Kocher, Maya Flückiger, Sandy Maillard, Benoît Valley

Membres du Rectorat
(voix consultatives): Felix Kessler, Martin Hilpert,

Procès-verbal: Caroline Gillardin Masci

Ordre du jour

1. Approbation :
 - a) De l'ordre du jour
 - b) Du PV de la séance du 22 août 2025
2. Mot du Rectorat
3. Présentation du groupe thématique : « Fonctionnement interne »
4. Discussion / débat
5. Planification de la prochaine présentation thématique
6. Renouvellement du Conseil de l'Université – retour du Conseil d'Etat et proposition du Bureau
7. Dates des séances plénières du semestre de printemps 2026
8. Divers

Procès-verbal

Le Président de l'AU, M. Simon Rowell (SR) ouvre la séance et souhaite la bienvenue aux nouveaux membres.

1.Approbations :

a) De l'ordre du jour

Approuvé. Le point 6 sera traité à huis clos.

b) Du PV de la séance du 22 août 2025

Approuvé.

2. Mot du Rectorat

Le Recteur, M. Kilian Stoffel, prend la parole.

Depuis le mois d'août, les salaires financés par des projets soutenus par des fonds tiers, tels que ceux du FNS, ont été reconduits sans indexation, en reprenant les montants de l'année précédente. Cette décision fait suite à la découverte d'un déficit estimé entre 600 000 et 700 000 francs dans ces fonds.

Le Rectorat a identifié les causes, qui s'avèrent liées principalement à des indexations salariales qui ont été accordées alors qu'elles n'étaient pas prévues dans les budgets initiaux des projets. Bien que les services de comptabilité et des ressources humaines disposent d'une vue d'ensemble des montants alloués sur toute la durée des projets, la gestion détaillée incombe aux responsables de projet. Cette répartition des tâches rend le suivi complexe pour les RH et la comptabilité.

Ainsi, si un salaire trop élevé est versé, le problème ne devient apparent qu'à la fin du projet, lorsque les fonds disponibles sont insuffisants pour couvrir les dépenses restantes, et c'est ainsi que le problème a été identifié avec du retard, ce qui provoque ce déficit important.

Face à ces lacunes, le Rectorat a suspendu les augmentations salariales jusqu'à ce que chaque projet soit vérifié. Un rendez-vous avec le FNS a été demandé pour obtenir une vue budgétaire précise de chaque projet, mais en raison d'une transition informatique, le FNS a seulement pu fournir une liste Excel.

Certaines facultés ont interprété la situation en pensant que les projets étaient bloqués.

Or les projets peuvent continuer mais les salaires restent tels quels, sans indexation, jusqu'à confirmation de la viabilité financière des projets. Si un projet a été géré de manière incorrecte, c'est-à-dire qu'une indexation a été accordée en l'absence de moyens disponibles, l'indexation ne sera pas appliquée pour la suite du projet et le Rectorat couvrira les déficits générés jusqu'au moment du blocage. Si un projet a bien été géré et que le budget permet de financer l'indexation, les salariés engagés sur ces projets auront un rattrapage rétroactif depuis le moment du blocage avec le salaire indexé.

Pour éviter que cela ne se reproduise, une nouvelle procédure sera mise en place : toute ouverture de projet devra inclure un plan financier transmis aux RH et à la comptabilité, avec une marge de 5 à 7 % pour anticiper les hausses salariales.

Un membre souligne qu'aucune revalorisation ou indexation des salaires n'a été appliquée par le FNS pour tenir compte du renchérissement depuis 2013. Le tarif de base proposé pour la recherche doctorale reste l'un des plus bas. Pour compenser cette situation, certaines universités choisissent d'employer leurs doctorant-e-s sous statut public, même lorsqu'ils sont sous contrat privé, afin de leur garantir un salaire équivalent.

L'année dernière, le FNS avait informé les doctorant-e-s bénéficiant de son financement que leurs salaires seraient revalorisés. Cependant, aucune communication officielle — en particulier de la part des ressources humaines de l'UniNE — ni aucun suivi n'ont été effectués, alors que cette annonce aurait dû être confirmée et précisée. Finalement, les salaires ont été « gelés », suscitant une vive inquiétude parmi les personnes concernées.

On espère désormais un ajustement partiel des salaires par le FNS, en réponse au renchérissement, et le bon suivi pourra être mis en œuvre sans difficulté.

Dans le cadre de sa politique de promotion de la santé mentale, l'Université a mis en place un dispositif de soutien entre étudiant-e-s dès l'année académique 2025–2026. Quatre Étudiant-e-s Ressource Relais, recruté-e-s pour leur diversité (parcours, genre, langues parlées, etc), assureront écoute, accompagnement et orientation vers les aides disponibles, en complément des services

internes et externes. Ce projet, coordonné par Mme Wyttenbach (service RH), débutera le 1er novembre. Ces 4 étudiant-e-s ont reçu une formation pour faire du soutien et seront rémunéré-e-s.

La nouvelle personne, cheffe du Service des ressources humaines de l'Université de Neuchâtel recrutée par la future rectrice, Mme Deniz Gyger Gaspoz, prendra ses fonctions le 3 novembre 2025.

3.Présentation du groupe thématique : « Fonctionnement interne »

Le groupe fait sa présentation (voir le contenu en annexe).

4.Discussion / débat

SR salue la démarche et ouvre le débat dont voici les principaux points résumés :

- L'analyse révèle clairement que les chercheur-e-s sont confronté-e-s à une multiplicité de tâches, souvent mal définies, et qu'elles/ils doivent assumer des responsabilités qui ne relèvent pas de leur cœur de métier. Par exemple, les tâches administratives — comme la gestion budgétaire — ne devraient pas leur incomber. Il serait préférable de valoriser et mobiliser davantage les compétences existantes au sein des différentes équipes, afin de favoriser une collaboration bienveillante et efficace.
- L'approche adoptée dans cette analyse est particulièrement vaste, et certaines questions soulevées dépassent le cadre de l'UniNE pour toucher l'ensemble des établissements suisses, et internationaux. Des enjeux tels que les libertés académiques et d'expression concernent toutes les universités à l'échelle mondiale. Le phénomène d'uberisation ne se limite pas au domaine académique : il affecte également les conditions d'emploi, avec une tendance croissante à recruter des personnes via des plateformes mondiales, les rémunérant à la tâche, souvent à des tarifs en forte baisse. Cette analyse met en lumière plusieurs types de thématiques : certaines relèvent de préoccupations universelles qui concernent l'ensemble des êtres humains, d'autres sont propres au monde universitaire, et enfin, certaines sont spécifiques à l'UniNE.
- Le Recteur est invité à partager son ressenti à l'issue de la présentation. Il indique comprendre les critiques formulées ainsi que les points de vue qui, parfois, diffèrent de ceux du rectorat actuel. Selon lui, certaines des propositions avancées sont réalisables, tandis que d'autres ne peuvent être mises en œuvre en raison de contraintes légales auxquelles il est tenu de se conformer. Il appartiendra au futur rectorat, s'il le souhaite, d'engager les démarches nécessaires pour faire évoluer ces cadres réglementaires.
- Des membres du groupe de travail expliquent avoir choisi le thème de l'utopie et de la dystopie comme point d'entrée pour recueillir des informations et ouvrir des pistes de discussion. Afin de faciliter les échanges et éviter une surcharge de contenu, ils ont synthétisé leurs réflexions grâce à l'outil IA « Claude ». Cette démarche constitue un état intermédiaire, qui peut être poursuivi dans le cadre conceptuel de l'utopie/dystopie, mais aussi élargi à d'autres approches. Le groupe auteur reconnaît ne pas avoir connaissance de toutes les contraintes institutionnelles. Son objectif était plutôt de capter une ambiance, un ressenti : comment les personnes vivent leur quotidien au sein de l'université, en termes de fonctionnement interne, et comment ces perceptions pourraient nourrir les réflexions du futur rectorat. L'idée est de renforcer ce qui fonctionne bien, tout en identifiant les dysfonctionnements pour y apporter des solutions, discussions, etc. Le groupe a tenté de saisir cet état d'esprit, bien que la manière de le traduire en actions concrètes reste encore à définir.

- Le groupe de travail n'a pas souhaité se limiter à un état des lieux de la situation actuelle, en identifiant les forces et les faiblesses. Il a également cherché à ouvrir des perspectives pour l'avenir. Dans cette démarche, le recours aux outils conceptuels de l'utopie et de la dystopie s'est révélé particulièrement pertinent, notamment lorsqu'ils sont mobilisés conjointement. L'objectif n'était pas de proposer uniquement des utopies — souvent discutables — mais de s'en servir comme leviers pour penser, structurer et nourrir les discussions. Les dystopies, quant à elles, permettent de cristalliser les ressentis : elles expriment ce que l'on redoute, ce que l'on refuse de voir advenir, mais aussi ce à quoi l'on tient profondément. Le groupe a estimé qu'il était essentiel d'identifier les éléments auxquels la communauté universitaire est attachée. Tous les membres du groupe partagent un lien fort avec l'Université de Neuchâtel, qui, malgré certains dysfonctionnements, suscite un attachement remarquable. Ce à quoi l'on tient constitue une base précieuse pour imaginer l'avenir, et l'utopie permet justement de capter cette dimension affective et symbolique. Dans cette optique, le couple utopie/dystopie offre un cadre stimulant pour réfléchir à la direction que l'on souhaite prendre collectivement — au-delà du simple constat du fonctionnement actuel, qui pourrait être mieux appréhendé par des outils comme l'enquête de satisfaction récemment publiée.
- Un membre du groupe estime que l'outil utopie-dystopie pourrait être utilement repris par d'autres groupes de travail dans le cadre de leurs présentations. Il souligne que la synthèse finale du travail apparaît relativement lisse, voire simplifiée, par rapport à la richesse des réflexions et des échanges qui ont émergé au fil du processus. Elle reflète en quelque sorte ce que chacun aurait pu exprimer en tentant de résumer les discussions informelles recueillies au cours des trois dernières années. En revanche, les vignettes — qu'elles relèvent de l'utopie ou de la dystopie — ainsi que les pistes de mesures concrètes proposées, sont particulièrement inspirantes. Il serait pertinent de pouvoir approfondir ces éléments. On pourrait envisager, dans le cadre de certaines discussions au sein de l'Assemblée de l'Université, de partir de ces propositions concrètes pour formuler des mesures, nourrir les débats et ouvrir de nouvelles perspectives.
- Un membre du groupe souligne le manque de thématiques liées à la vie étudiante dans les discussions. Il regrette que la question de la participation du corps étudiant à la vie universitaire — qu'il s'agisse d'engagement politique, de l'organisation d'événements ou d'activités sociales — ait été peu abordée. Selon lui, il existe un réel problème d'implication des étudiant-e-s, et il serait nécessaire de trouver des moyens plus efficaces pour les encourager à participer activement, notamment en facilitant l'organisation de conférences sans imposer des règles administratives décidées au cas par cas.

Ce membre estime également que la réglementation actuelle du télétravail et du manque de présence des chercheur-e-s et professeur-e-s dans les bâtiments reflète ce manque d'implication. Lorsque les étudiant-e-s ne trouvent ni collègues, ni assistant-e-s, ni enseignant-e-s sur place, elles-ils ne viennent pas. Il insiste sur l'importance de l'unité et de la cohérence dans les lieux de travail et d'étude, qui sont essentiels à la dynamique d'émulation et à la construction scientifique collective.

Il rappelle que l'Université de Neuchâtel doit continuer à se projeter dans l'espace public du débat et de la prise de décision, en tant qu'institution intellectuelle engagée. Pour lui, restaurer cette cohérence passe par une régulation plus claire du télétravail : se limiter à une présence sur site uniquement pour donner ses cours ne saurait être suffisant ni acceptable.

Enfin, il exprime l'espoir que la construction du nouveau bâtiment, conçu comme un espace central, permettra d'en faire un véritable lieu d'échange et de vie universitaire.

- Il serait important de savoir pourquoi les gens ne sont pas intéressé-e-s à s'engager.
- La question de l'engagement et du désengagement des étudiant-e-s est complexe et nécessite une grille d'analyse élargie, qui dépasse le seul cadre universitaire pour inclure les conditions de vie globales des étudiant-e-s. Par exemple, près d'un quart d'entre elles-eux exercent une activité professionnelle en parallèle de leurs études. Cette surcharge peut constituer une hypothèse explicative à considérer, au même titre que celle d'un corps professoral également surchargé. La perception de l'université comme un système opaque, dans lequel il est difficile de s'engager, soulève une problématique importante qui mérite une réflexion approfondie.
- Les étudiant-e-s sont souvent peu informé-e-s de l'existence des commissions, conseils et autres instances universitaires. Pour encourager leur participation, il est essentiel de développer des moyens de communication plus clairs, accessibles et adaptés, afin de leur transmettre ces informations et de les sensibiliser à leur rôle potentiel dans ces espaces décisionnels. Cette faible implication peut s'expliquer, en partie, par la temporalité courte de leur présence à l'université, une réalité qu'elles-ils partagent avec le corps intermédiaire, contrairement aux corps professoral et administratif, plus stables. Cependant, cette explication ne saurait être généralisée : pour beaucoup d'étudiant-e-s, le temps des études représente une période cruciale, propice à l'engagement. Il convient donc d'éviter les généralisations et de prendre en compte la diversité des parcours et des motivations. Car nombreux-ses d'entre elles-eux sont motivé-e-s et engagé-e-s. Pour les démotivé-e-s, on pourrait par exemple leur donner davantage de reconnaissance lorsqu'elles-ils s'engagent, mieux les soutenir, etc.
- Le milieu académique fonctionne selon une structure fortement hiérarchisée et pyramidale. Dans ce contexte, les étudiant-e-s ainsi que d'autres corps universitaires peuvent éprouver un sentiment d'illégitimité lorsqu'il s'agit d'exprimer leur avis ou de participer aux décisions. Pour favoriser une culture de dialogue et d'inclusion, il serait pertinent d'envisager la mise en place de dispositifs plus transversaux, permettant à chacun-e de partager ses opinions et d'échanger de manière plus « équitable » au sein de l'institution.
- On peut mettre sur pied des outils pour permettent aux étudiant-e-s de pouvoir s'engager, par exemple par des petits financements, ou dans des petites formations (par ex le français pour tous qui donne des crédits), etc
- Concernant les résultats liés à l'engagement étudiantin, il est important de noter qu'il n'y avait pas de voix estudiantine dans le groupe de travail. En conséquence, « Claude » a principalement mis en évidence leur désengagement.

5. Planification de la prochaine présentation thématique

Le prochain groupe ne sera pas en mesure de présenter en novembre. Par conséquent, la prochaine session de présentation est envisagée soit en décembre, soit en 2026, selon l'avancement des deux groupes restants. Il est donc demandé à chaque groupe de communiquer leur disponibilité dès qu'ils seront en mesure de proposer une date de présentation.

6. Renouvellement du Conseil de l'Université – retour du Conseil d'Etat et proposition du Bureau

Le rectorat se retire. Il a la possibilité de rester s'il le souhaite.

Concernant le renouvellement des mandats, une partie des membres actuels sollicitent la possibilité de continuer, ce qui est accepté par l'AU. Pour le reste, l'AU décide d'organiser des auditions plénières avec les personnes qui ont déposé une candidature.

Le Bureau organisera donc prochainement les auditions et tiendra les membres de l'AU informé-e-s. Il demandera aux candidat-e-s de transmettre une lettre d'intention.

7.Dates des séances plénières du semestre de printemps 2026

Les jeudis 19 février, 2 avril et 28 mai de 12h15 à 13h45.

8.Divers

La séance est levée à 14h.