

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. Amanda Gavilanes, Emmanuel Deonna, Glenna Baillon-Lopez, Sylvain Thévoz, Nicole Valiquier Grecuccio, Jocelyne Haller, Diego Esteban

Date de dépôt : 10 novembre 2020

Proposition de motion

pour une prolongation des contrats du personnel précaire de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'Université de Genève fortement affectés par la crise du COVID-19

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- que l'excellence et la qualité de l'enseignement et de la recherche à l'Université de Genève dépendent des conditions de travail et du bien-être au travail des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche ;
- que le bon déroulement du processus de recherche a été lourdement impacté par la crise du COVID-19, laissant les chercheur·euse·s dans l'incapacité quasi totale de produire des recherches depuis le début de celle-ci ;
- que toutes les instances participatives de l'université (assemblée de l'université, commission du personnel) ont été saisies par les représentant·e·s du corps des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche (CCER), afin de trouver une solution digne et non discriminante à la problématique des chercheur·euse·s dont les contrats arrivent à échéance, sans résultat satisfaisant ;
- qu'il est du devoir de l'Etat et de l'université de protéger les employé·e·s de l'arbitraire lors d'un processus de décision ;
- qu'il incombe à l'Etat et à l'université de protéger la vie privée de leurs employé·e·s dans le cadre d'un tel processus,

invite le Conseil d'Etat

- à garantir un système de prolongation systématique de tous les contrats à durée déterminée pour le personnel CCER précarisé (plafond classe salariale 17 et/ou temps partiel) dépendant de la recherche pour la suite de la carrière, simple à mettre en place, équitable et protecteur ;
- à prendre des mesures visant à protéger la vie privée des membres du corps des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche et leur garantir une procédure non arbitraire, lors d'une prolongation de contrat induite par la crise sanitaire ;
- à prendre des mesures complémentaires pour soutenir le corps des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche ayant un contrat à durée déterminée, dans cette période de crise ;
- à garantir une réduction des attentes (nombre de publications, participation à des conférences, évaluations des enseignements) lors des renouvellements de contrats pour tous les membres du personnel de l'enseignement et de la recherche.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Les tâches d'enseignement et de recherche des universités et hautes écoles du canton de Genève sont assurées à près de 80% par du personnel en contrat précaire, à temps partiel et/ou à durée déterminée.

Ce personnel, issu du corps des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER), a vu son travail de recherche fortement entravé par la crise et la suspension des activités au sein de l'université (fermeture des bibliothèques et archives, impossibilité de mener à bien les enquêtes de terrain, la conduite d'entretiens, ou les expériences en laboratoire, sans parler de séjours de recherches à l'étranger).

Le travail scientifique des membres du CCER sous contrat DIP a été d'autant plus entravé qu'ils et elles se sont focalisé·e·s ces derniers mois sur le passage à l'enseignement à distance afin de permettre à l'université de poursuivre sa mission d'enseignement, et ce en dépit des circonstances défavorables, particulièrement pour celles et ceux ayant des personnes à charge.

Dans l'impossibilité quasi totale de produire des recherches depuis le début de la crise, une large partie des membres du CCER dont les contrats durent entre trois et six ans (particulièrement les assistant·e·s et les post-doctorant·e·s) sont ainsi fortement touché·e·s par la crise sanitaire en cours – les femmes bien plus que les hommes – et voient leurs perspectives de carrière se réduire, au sein du monde académique (réduction des publications, retard dans l'écriture de la thèse, impossibilité de construire le réseau international exigé pour ce type de carrière), comme hors de l'université.

Après une longue lutte menée par les associations du personnel de l'enseignement et de la recherche comme au sein de l'assemblée universitaire et de la commission du personnel, le rectorat a imposé la solution suivante : estimant que la crise sanitaire n'a duré que deux mois, il propose au CCER une prolongation d'une durée équivalente si et seulement si la hiérarchie directe (département puis décanat) considère que les entraves sont réelles, marge d'appréciation qui se révèle favoriser en pratique la mise en concurrence des collaborateur·trice·s pour l'obtention desdites prolongations. Pour des motifs exceptionnels, la prolongation peut être plus longue (jusqu'à hauteur de six mois). Elle doit être à nouveau dûment justifiée et la décision

finale est entre les mains du rectorat¹. En outre, seuls les contrats se terminant au 31 décembre 2020 ont pu être prolongés. Toutes les autres prolongations seront réévaluées ultérieurement, ce qui génère de grandes incertitudes. De plus, les conditions de prolongation ont varié selon les facultés et les sources de financement des contrats (DIP ou FNS), créant ainsi des inégalités qui ne sont pas liées aux impacts réels de la crise sur les chercheur·euse·s. Enfin, le retour à un semi-confinement interrompant à nouveau les recherches de beaucoup de collaborateur·trice·s aggrave encore les problèmes.

En laissant la gestion des impacts de la crise sanitaire sur les chercheur·euse·s à la direction de l'université, le canton de Genève, loin de favoriser un traitement équitable et juste de ses employé·e·s, permet les appréciations subjectives des situations particulières et intimes qui favorisent encore davantage l'arbitraire, mettent en concurrence les employé·e·s les un·e·s avec les autres, renforcent la précarité du CCER et font totalement abstraction de leur droit à une protection de leur vie privée. Aussi, de par cette pratique, le rectorat contribue à accroître des situations stressantes et inconfortables pour ses employé·e·s, les laissant dans l'incertitude. Dans ce cadre, il est loin de mettre en œuvre les standards de bien-être au travail souhaités par l'Etat de Genève.

¹ <https://www.unige.ch/coronavirus/fr/recherche/>