

Le corps intermédiaire de l'Université de Fribourg : organisation et problèmes

Autor(en): **Cattaneo, Maurizio**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université**

Band (Jahr): **12 (1986)**

Heft 4

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-894275>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le Corps intermédiaire de l'Université de Fribourg :

Organisation et problèmes

par Maurizio Cattaneo, président de l'Association du Corps intermédiaire de l'Université de Fribourg

Je tiens en premier lieu à remercier le Professeur Woodtli, rédacteur de ce bulletin, de nous avoir offert l'occasion de porter à la connaissance des professeurs des universités suisses les problèmes que nous rencontrons dans notre travail.

Je partagerai mon texte en deux parties principales: dans la première, je parlerai de l'organisation interne de notre association, afin que son fonctionnement soit clair pour tous et que des comparaisons soient possibles avec les structures similaires des autres universités. Dans la deuxième partie, je présenterai les problèmes principaux que nous rencontrons tant dans notre travail à l'université que dans la perspective de notre futur professionnel.

L'organisation du Corps intermédiaire à l'Université de Fribourg

Sur la base des nouveaux statuts de l'Université, ratifiés par le Conseil d'Etat en juillet 1986, le Corps intermédiaire se compose des lecteurs, des maîtres-assistants, des assistants-docteurs, des assistants diplômés, des assistants-médecins et des chercheurs non rétribués par l'Etat et qui exercent une activité correspondant à celle d'un assistant.

L'organe principal du Corps intermédiaire est l'Assemblée générale, qui doit "proposer au Sénat les représentants du Corps intermédiaire dans les commissions universitaires permanentes".

Il va de soi que les tâches dans lesquelles le Corps intermédiaire est sollicité comme interlocuteur ne se limitent pas à cette représentation dans les commissions. L'Assemblée générale s'occupe d'autres affaires: préavis sur des projets élaborés par le rectorat, problèmes concernant notre statut social, etc.

Pour traiter les affaires courantes sans convoquer tous ses membres, l'Assemblée générale s'est dotée d'un organe restreint, le Comité central composé de 7 personnes: le président, le vice-président - élus chaque année par l'Assemblée (pour le choix des candidats, il existe un principe tacite de rotation annuelle entre les différentes facultés) - et 5 membres représentant chacune des facultés ou sections (lettres, sciences, théologie, droit et sciences économiques) et élus par l'Assemblée du Corps intermédiaire de la faculté ou section respective.

Notre activité se déploie donc sur plusieurs fronts.

Nous avons un rôle à jouer dans les organes universitaires; nous envoyons des représentants au Sénat et au Plénum (Assemblée des professeurs), ainsi que dans les commissions suivantes: Relations publiques, Assurances sociales des étudiants, Recours, Traitements et pensions, Aumônerie protestante, Aumônerie catholique, Centre Fries, Mensa. Les possibilités de réaliser un travail constructif dans ces organes sont intéressantes; nous en avons eu la preuve lorsque le Sénat a modifié le projet de Statuts de l'Université à la suite des propositions élaborées par notre Comité central.

Un autre aspect de notre activité consiste à prendre position sur les consultations soumises par le rectorat. C'est aussi une occasion privilégiée de participer directement aux décisions prises par l'Université. Au cours de la dernière année académique, nous avons discuté trois projets: réforme des taxes et émoluments perçus auprès des étudiants, service universitaire de consultation psychologique et affiliation facultative à la caisse collective d'assurance-maladie et accidents.

Nous nous occupons aussi de ce qui touche à notre salaire et à notre statut social. L'an dernier, par exemple, nous avons

affronté les problèmes découlant de l'introduction, sur le plan fédéral, de la nouvelle loi sur la prévoyance professionnelle et, sur le plan cantonal, de la nouvelle loi sur le statut du personnel de l'Etat.

Nous pouvons également intervenir pour défendre les intérêts des membres de notre association là où se manifestent des tensions avec les professeurs, dans la mesure où il ne s'agit pas seulement de problèmes de relations interpersonnelles, mais surtout de points fondamentaux touchant aux conditions de travail des cadres intermédiaires.

Nous sommes actifs dans la politique du corps intermédiaire au niveau suisse, en participant aux réunions de la FSACIU (Fédération Suisse des Associations des Corps intermédiaires des Universités).

Enfin, "last but not least", nous prenons des initiatives en vue d'améliorer nos conditions de travail à l'intérieur de l'Université.

Durant l'année académique 1984-1985, nous avons publié une recherche: "La situation des cadres intermédiaires à l'Université de Fribourg" (dont nous parlerons, en détail, par la suite).

Durant l'année académique suivante, nous avons publié le "Carnet du cadre intermédiaire": recueil de textes qui a pour but, d'une part, de fournir quelques informations sur l'Université et sur le rôle des cadres intermédiaires (par exemple: statuts de l'Université, rapport sur l'activité de l'Association, adresses utiles), d'autre part, de décrire les différents organes universitaires auxquels nous sommes appelés à participer.

Au cours de cette année nous nous consacrerons surtout à la rédaction des statuts de notre Association sur la base des nouveaux statuts de l'Université récemment entrés en vigueur.

La situation des cadres intermédiaires à l'Université de Fribourg

Il est absolument indispensable de formuler une remarque préliminaire: il est très difficile d'exprimer globalement les pré-

occupations d'un groupe de personnes - les cadres intermédiaires - qui n'ont en commun qu'un statut, mais pour lesquelles les conditions de travail sont déterminées par plusieurs autres facteurs: professeurs dont ils dépendent, faculté d'appartenance, fonction exercée. Il est important de lire le texte qui va suivre à la lumière de cette constatation; je pense qu'il y a autant de situations professionnelles que de cadres intermédiaires dans notre Université.

a) L'enquête de 1985.

Cette enquête, réalisée par Werner Wolf et André Kaiser, a touché l'ensemble des cadres intermédiaires de notre Université (357 questionnaires expédiés). Les questionnaires rentrés constituent le 35 % de la population totale.

Parmi les personnes qui ont répondu, il est intéressant de noter que 82,5 % sont des hommes et 17,5 % des femmes; 54 % sont de langue maternelle allemande, 31 % française et 5 % italienne. Le 79 % de l'échantillon est composé de personnes qui ont obtenu une place de travail à l'Université de Fribourg après y avoir terminé leurs études.

Les résultats obtenus touchent à plusieurs aspects.

Les trois quarts des personnes qui ont répondu doivent effectuer, selon leur contrat, un temps de travail de 44 heures par semaine. Cet horaire correspond dans la plupart des cas au temps qui est effectivement réalisé. Ce sont surtout les personnes travaillant à temps partiel qui font davantage d'heures de travail non rémunérées. Il est intéressant de noter que dans les statuts de l'Université est stipulé que les assistants-docteurs et les assistants diplômés peuvent poursuivre leur formation scientifique (par exemple réalisation d'une thèse ou d'un travail d'habilitation), durant la moitié de leur temps de travail universitaire.

Le 76 % des personnes qui ont répondu au questionnaire travaille parfois le soir ou en fin de semaine; cette surcharge est toutefois souvent compensée dans des moments où les exigences de travail sont moins astreignantes.

Dans le domaine des conditions de travail, on remarque que 85 % des personnes sont satisfaites de la qualité du lieu de travail; 89 % affirment avoir de bonnes, voire de très bonnes relations avec leur professeur et 97 % affirment avoir des relations bonnes ou très bonnes avec leurs collègues. En général, le 78 % des personnes qui ont répondu sont satisfaites de leur activité: la source principale de satisfaction est l'indépendance dans le travail.

On constate que jusqu'à maintenant se dessine un tableau assez positif des conditions de travail du cadre intermédiaire à l'Université de Fribourg. Toutefois cette enquête soulève aussi quelques points négatifs. Ceux-ci concernent principalement le salaire et les prestations sociales; seul un tiers des personnes qui ont répondu considèrent la situation actuelle comme satisfaisante.

Dans l'ensemble, le temps disponible pour la recherche personnelle est considéré comme satisfaisant; toutefois 24 % des cadres intermédiaires interrogés jugent impossible de se vouer suffisamment à la recherche, cela surtout à cause de la surcharge de travail administratif. A peu près le même nombre (23 %) considère que la direction de leur recherche personnelle par le professeur est insuffisante.

Des questions ont porté sur la motivation principale qui a poussé à choisir cette place de travail. Pour 53 % des personnes, c'est la possibilité de réaliser une thèse. Mais ce résultat varie suivant les facultés: raison prioritaire pour 73 % des membres de la faculté de droit et des sciences économiques et sociales, et moins importante pour ceux de la faculté des lettres (32 %). En ce qui concerne les possibilités de participation aux décisions, il existe une situation ambiguë: pour l'organisation et la répartition du travail (donc pour des décisions qui concernent principalement leur activité propre) la plupart des cadres intermédiaires sont satisfaits de l'influence qu'ils peuvent exercer. Par contre, la participation à la planification de projets, à la formation et à l'engagement de personnel scientifique (décisions qui concernent le fonctionnement de tout un service) est plutôt insuffisante.

Enfin, la connaissance des droits et des devoirs propres à notre condition est très limitée: seul 19 % affirment en avoir une notion suffisante, ce qui peut en partie expliquer le peu d'engagement effectif dans la politique universitaire.

b) L'insécurité devant l'avenir professionnel

La situation du cadre intermédiaire, plus particulièrement celle de l'assistant, est problématique si l'on prend en considération les perspectives d'avenir professionnel. Notre enquête comportait une question sur les chances de trouver un emploi dans le futur. 33 % des personnes qui ont répondu les ont jugées bonnes, 40% passables et 27 % mauvaises. Mais relevons la très grande différence suivant la faculté d'appartenance: pour le droit et les sciences économiques et sociales, 50 % des personnes jugent leurs chances bonnes et 7 % les jugent mauvaises; pour les sciences naturelles, 47 % bonnes et 18 % mauvaises; pour la théologie, 41 % bonnes et 24 % mauvaises; pour les lettres, 5 % bonnes et 53 % mauvaises.

Ces données reflètent naturellement la situation actuelle du marché du travail; en particulier dans les branches littéraires et les sciences humaines, les postes de recherche sont assez réduits et ceux de l'enseignement sont pratiquement tous occupés. On ne voit pour le moment pas comment une telle situation pourrait évoluer, d'autant plus que, en ce qui concerne l'enseignement secondaire, la population enseignante est très jeune et l'évolution démographique ne conduira pas, à court terme, à une augmentation de la population scolaire.

La même situation attend tous les licenciés à la recherche d'un premier emploi. Mais ce qui est intéressant pour notre propos, c'est que souvent le fait d'avoir travaillé à l'université comme assistant n'augmente pas les chances de trouver un travail.

Paradoxalement, cette expérience peut avoir des désavantages dans l'optique de la recherche d'une place de travail, car pour certaines professions, on demande des personnes "jeunes" ou des personnes avec une expérience pratique, "sur le terrain".

Il est bien clair que l'Université n'est pas une école professionnelle, sauf si l'on se met du côté de la recherche, où c'est prin-

ci principalement dans le milieu universitaire que l'on peut acquérir le mieux certaines techniques. Mais une grande partie des personnes qui deviennent assistants ne sont pas nécessairement destinés à une carrière académique; pour ces gens-ci se pose sérieusement le problème du sens de leur choix.

Il n'est pas rare de trouver des personnes qui ont longtemps travaillé dans le milieu universitaire et qui, n'ayant pas eu la chance de trouver un emploi stable, se heurtent au problème du chômage.

Un autre important problème avec lequel nous sommes constamment confrontés est celui de la précarité du travail. A Fribourg, par exemple, le contrat d'assistant peut être établi pour 1 ou 2 ans, avec une durée maximale de 5 ans (6 pour des exceptions).

L'assistant ne peut donc pas envisager une stabilité de travail à long terme et est obligé de vivre avec cette insécurité. Cette situation est lourde de conséquences, même sur le plan financier, et nous en avons eu un exemple avec l'obligation d'affiliation à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat, où il a fallu créer un régime minimal auquel ont adhéré une grande partie des assistants.

Notre futur professionnel nous cause beaucoup de soucis; il est par contre vrai que nous pouvons nous considérer comme des privilégiés si l'on songe à nos conditions de travail. L'indépendance, la possibilité d'organiser son emploi du temps, le fait de travailler dans une structure (l'université) qui se veut, de par son nom même, ouverte et en échange avec d'autres milieux et d'autres pays, sont autant de conditions qui rendent notre activité attrayante.

Si, d'une part, l'expectative professionnelle se dessine selon ce que je viens de décrire, d'autre part, les conditions de travail actuelles sont en grande partie déterminées par le service dans lequel nous sommes appelés à participer et en particulier par la personne qui dirige ce service. C'est en effet le professeur qui fixe en grand partie le cahier de charges de son collaborateur, qui influence le climat de travail d'un service et qui suit et épaula le travail de son assistant. Là non plus il n'y a pas de

formule magique: pour les cadres intermédiaires exploités par leur professeur, un cahier de charges plus précis serait peut-être un avantage, mais ce même cahier de charges pourrait ne pas convenir à ceux qui travaillent en plein accord avec le professeur et qui n'ont donc pas besoin d'un contrat qui les enfermerait dans des règles administratives.