

Comme de nombreuses remarques et doléances émanant des Chargés d'Enseignement (CE) ont été adressées au comité de l'AFHEP, le comité leur a envoyé un questionnaire durant le semestre de printemps 2018. Soixante-cinq CE sur les cent-vingt engagés en 2017-2018 ont participé au questionnaire en ligne. Chacun-e pouvait répondre aux questions en fonction d'une échelle de satisfaction proposant 2 à 4 échelons (degrés de certitude). Ces questionnaires ont été traités par informatique de manière anonyme.

Certaines questions offraient la possibilité de rédiger un commentaire. Les réponses obtenues et les commentaires ont été analysés de manière quantitative et qualitative par le comité de l'AFHEP. La synthèse ci-dessous expose les quatre thématiques pointées par l'analyse des données récoltées (points 1 à 4), ainsi que des propositions de pistes de régulation (points 5 et 6). Les résultats ont été exposés et discutés lors de deux séances avec les membres de l'AFHEP, dont l'AG du 5 septembre 2018. Le comité tient à disposition des personnes intéressées le questionnaire vierge.

## **1. MANQUE DE COMMUNICATION ET DE COORDINATION ENTRE LES ENTITES DE LA HEP**

De manière récurrente, il est relevé le manque de communication entre les différentes entités présentes au sein de la HEP. A ce sujet, la grande complexité et les incohérences structurelles au sein de notre institution sont apparues à plusieurs reprises dans les réponses rédigées. En particulier, l'organisation en silo rend plus difficile les échanges entre d'une part, les unités et d'autre part, les différentes directions (direction de la formation, rectorat, direction administrative).

## **2. CONDITIONS ET FACTEURS DE STRESS AU TRAVAIL**

Plusieurs facteurs de stress notamment liés à la surcharge de travail et aux ressources humaines sont évoqués. Ainsi, les arguments avancés mettent en évidence trois éléments :

1. l'augmentation croissante des étudiants, sans apports suffisants de ressources complémentaires,
2. la trop grande diversité des tâches présentes dans le cahier des charges des CE
3. les urgences à résoudre en cours d'année académique, notamment, répondre très rapidement à des demandes de formations négociées ou liées aux nouveaux programmes (formations initiales, continues et postgrades)

L'accumulation des 3 points précédents ainsi que le « zapping » permanent durant l'année génèrent des tensions et de la surcharge de travail. Il est également relevé que dans l'urgence, la réflexion qui devrait accompagner les actions des CE est rendue problématique, voire inexistante, à cause du stress généré par les conditions de travail.

Par ailleurs, il existe un décalage entre les activités menées par les CE et la manière dont ces dernières ont été définies dans les cahiers des charges (écart entre travail réel et prescrit). Vu le morcèlement et l'organisation du travail, il n'est pas possible de planifier et de réaliser certaines tâches du cahier des charges (cdc) chaque semaine. De plus, la charge de travail réelle semble

plus conséquente que le pourcentage attribué sur le papier, notamment par le fait que pour certains la charge d'enseignement est relativement élevée pour chaque semestre ou pour d'autres déséquilibrée d'un semestre à l'autre. Finalement, l'organisation de 3 sessions d'examen alourdit le poids de l'enseignement. Ce phénomène est également relevé par les CE engagés à temps partiel.

La question de l'inégalité de traitement en lien avec des responsabilités de module est également relevée. En effet, l'absence de différences entre les gros et petits modules du point de vue de la rétribution du responsable de module crée des inégalités de traitement et des surcharges de travail relatives aux modules à grand effectif (ce malgré la directive 03\_03). Ces points sont également en lien avec l'organisation des 3 sessions d'examens.

### **3. ABSENCE DE RECONNAISSANCE, TEMPS DE RECHERCHE ET HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Plusieurs commentaires pointent la question de la non-reconnaissance de l'expérience acquise dans son activité d'enseignement ou de praticien formateur à la DGEO ou la DGEP. Cela donne l'impression d'une absence de soutien et de valorisation au sein de l'institution, générant une reconnaissance toute relative de l'expérience professionnelle (expertise, qualité et ancienneté).

D'après les résultats de l'enquête, on peut également relever que certains cahiers des charges s'éloignent des directives internes en la matière.

De plus, il existe des écarts d'attribution dans les cdc des CE pour des activités similaires, au sein d'une même UER et entre les UERs (politique de gestion des cahiers des charges différente d'une UER à l'autre).

La question du temps de recherche est également mise en avant. Certains CE estiment avoir un pourcentage de recherche insuffisant par rapport à leurs participations à des groupes de recherche, des demandes institutionnelles et de la valorisation de leur parcours académique. Ce constat engendre auprès de certain-e-s CE de la frustration. D'autres CE se satisfont d'un taux faible ou nul consacré à la recherche, ce qui questionne l'intégration des CE dans des groupes/labo de recherche ou le fait de ne pas réaliser de recherche dans une institution académique.

Enfin, les CE engagés à temps partiel à la HEP évoquent la question des heures supplémentaires, avec notamment l'impossibilité de rattraper certaines de ces heures.

### **4. PERSPECTIVES POUR LA CARRIÈRE ET FORMULATION DE DIVERS SOUHAITS**

Il est relevé la difficulté de pouvoir améliorer le statut des CE, et/ou d'augmenter le temps de travail pour certains d'entre eux à temps partiel. Par ailleurs, l'absence d'ouverture de postes de travail au sein du corps professoral ouvre peu de perspective d'évolution. Certains CE perçoivent des inégalités de traitement dans l'évolution des carrières, tant au sein de certaines UERs qu'entre UERs.

## 5. PISTES D'AMÉLIORATION PROPOSÉES DANS LES QUESTIONNAIRES

Voici quelques pistes de régulation proposées par les CE :

### Adéquation des pourcentages des feuilles de charges avec la réalité du travail effectué :

de manière globale, attribuer des décharges pour formation en même proportion d'un CE à l'autre (thèse ou MAS), conditions salariales de départ, etc. Veiller à ce qu'il reste du temps pour une formation continue des chargés d'enseignement. Prendre en compte et reconnaître les années d'expérience DGEO/DGEP en tant qu'enseignement et/ou PraFos, par exemple.

### Soutenir la formation continue des CE et tenir compte de leurs différents profils :

De manière globale, favoriser les possibilités d'évolution de carrière des CE au sein de la HEP, en soutenant des formations continues (3<sup>ème</sup> cycle, thèse, etc.). Promouvoir les CE avec thèse dans le domaine de l'enseignement, anticiper des perspectives d'évolution au sein de la HEP, en lien avec une évolution de fonction et de salaire. Enfin, que chaque chargé(e) d'enseignement occupe la place qui correspond à ses champs de compétence (éviter la politique de « l'interchangeable », notamment dans les UERs transversales).

### Attribution d'un temps de recherche suffisant pour toutes les fonctions :

L'allègement du temps d'enseignement alloué aux chargé-e-s d'enseignement, comme les docteur-e-s impliqués dans des projets de recherche, en corollaire, une augmentation du temps de recherche pour les personnes impliquées dans des projets, quitte à dépasser les pourcentages autorisés.

### Dégager du temps à la collaboration et à la réflexion dans l'élaboration et la mise en oeuvre des modules d'enseignement :

Donner la possibilité aux chargé(e)s d'enseignement de créer des cours et des séminaires intéressants, et de pouvoir dégager du temps pour le faire en équipe de module.

## 6. PISTES D'AMÉLIORATION PROPOSÉES PAR LE COMITÉ AFHEP (LISTE NON EXHAUSTIVE)

### ***Pour les CE***

- Prévoir du temps de recherche pour tous : discuter des résultats, pour intégrer certains résultats dans les cours
- Définir les contraintes de recherche attribuées aux CE
- Certains CE revendiquent le fait de ne pas avoir de taux de recherche ? est-ce viable à terme ?
- Certains CE sont censés faire de la recherche, et n'ont font pas ? est-ce viable à terme

### ***Pour la gouvernance :***

- Feuilles de charges explicites pour tout le monde et accessibles à tous et toutes
- Regroupement des enseignements et cohérence dans les cahiers des charges
- Même rétribution en taux de travail pour la même activité

### ***Pour l'institution***

- Définir un profil de CE modulables, orientés recherche et orientés enseignement – revoir la part accordée pour chaque rubrique du cdc
- Préciser les politiques d'engagement