



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

FACULTÉ DES SCIENCES
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
Département de sociologie

Présents : Gaëlle Aeby, Patrick Amey, Josette Bapst, Lucio Baccaro, Géraldine Bugnon, Sandro Cattacin, Samuele Cavalli, Conor Cradden, Minh-Thuy Doan, Magali Dubey, Annik Dubied Losa, André Ducret, David Gerber, Valérie Gorin, Solène Gouilhers, Cornelia Hummel, Nathalie Kakpo, Morena La Barba, Sandra Lancoud, Frédéric Minner, Michel Oris, Gil Viry

Excusés : Mathilde Bourrier, Claudine Burton-Jeangros, Ivan De Carlo, Jenny Maggi, Adrien Remund, Eric Widmer

Procès-verbal – Conseil du département du mercredi 16 juin 2010 - 16h15 à 17h45 - salle M4276

Points	Thèmes
1.	<u>Adoption du procès-verbal et de l'ordre du jour :</u> Le procès-verbal et l'ordre du jour sont adoptés
2.	<u>Information du directeur :</u> Sandro Cattacin annonce qu'il donne sa démission en tant que directeur du département au 31 juillet 2010. Il ne se sent plus capable de mener à bien une action favorable pour le département de sociologie au sein de la faculté des SES.
3.	<u>Restructuration faculté :</u> Le nouveau Règlement d'organisation prévoit une augmentation des instituts. André Ducret craint que ce changement amène davantage de conflits entre directeurs d'instituts. S. Cattacin souhaite conserver le Laboratoire de sociologie appliquée quels que soient les changements à venir.
4.	<u>Présentation nouvelles collaboratrices / nouveaux collaborateurs :</u> Miriam Odoni : engagée pour la recherche d'André Ducret «Concurrence et classements : la sélection par les concours dans la carrière de musicien » Sylvie Burgnard et Andrien Remund : engagés par Michel Oris pour soutien à l'enseignement à la filière d'études en Socioéconomie Nathalie Kakpo : engagée pour la recherche de Sandro Cattacin «projet pilote « Détention » mis en place par la Croix-Rouge Suisse dans les centres pour personnes placées en détention en vue du renvoi» Alexandre Pillonel : engagé pour l'atelier 1 de Cornelia Hummel Alexis Gabadinho, Gaëtan Clavien : engagés pour la recherche de Patrick Amey «Nokia » Départs : Amandine Tonelli (assistante en Médias et Comm.) et Lara Maestripiéri (chercheuse invitée)

./.

5. **Situations assistants et doctorants, réflexions communes :**

Beaucoup d'engagements à 50 % et ils souhaitent que soit respecté ce qui est prévu dans le règlement du personnel, soit un engagement à un taux minimum de 70. Ils demandent également que les auxiliaires de recherches engagés à moins de 70% voient leur temps complété par le département (en temps DIP), comment cela est déjà fait dans plusieurs autres département ou Faculté. Ils rappellent que le Conseil d'Etat a statué sur le sujet en insistant sur le fait qu'à moins de 70% d'engagement, les assistants sont en dessous du seuil de pauvreté. Meilleure répartition des corrections d'examens. A organiser en début d'année académique par un groupe composé d'assistants et du directeur (Prof. Bienvenus).

Certains cours/ateliers demandent beaucoup de travail et d'autres moins. Faire une répartition plus juste des enseignements (à voir avec le groupe de travail).

Lucio Baccaro se propose comme PO pour former un groupe de travail avec les assistants et doctorants. Les assistants demandent également que le directeur soit présent. Ce groupe devra se réunir pendant l'été afin de régler les questions urgentes qui se posent dès la rentrée (taux d'engagement, renouvellement des contrats, statut des suppléants, répartition des charges d'enseignement et des corrections des examens).

Favoriser les mises au concours pour tout nouvel engagement afin de stabiliser les postes déjà existant et respecter ainsi le règlement du personnel qui exige un taux minimal de 70%. Le but est de permettre aux assistants de réaliser leur thèse dans de bonnes conditions (en pièce jointe la présentation powerpoint des assistants et un transcript de la discussion qui a suivi).

6. **Projets et recherches :**

Hummel C. : La recherche FNS intitulée «La construction sociale de la question intergénérationnelle. Acteurs, champs, discours » est terminée, le rapport final a été rendu au FNS en mars.

Dubied-Losa A. : Gerber, David, Burton-Jeangros, Claudine et Dubied, Annik (2010 – reviewed and accepted), «Animals in the media: new boundaries of risk? », in *Health, Risk and Society*

Kakpo N. : Recherche "La Croix Rouge et l'accompagnement du renvoi dans les centres de détention suisses: une évaluation du dispositif-pilote Détention". Recherche menée au Politecnico di Milano: "L'intégration sur le marché du travail des immigrés et leurs enfants: une étude dans six grandes villes européennes" (à paraître prochainement en italien dans l'ouvrage "Città nella rete globale. Competitività e disuguaglianze nelle città europee", Editeur: Mondadori). Dernière publication : « L'islam, un recours pour les acteurs faibles ? Usages du référent religieux chez des animateurs de centres sociaux », chapitre d'ouvrage dans *La voix des acteurs faibles, De l'indignité à la reconnaissance*, sous la direction de Jean-Paul Payet, Frédérique Giuliani, Denis Laforge, Presses Universitaires de Rennes, Collection « Le Lien social », 2008.

Burton-Jeangros C. / Gouilhers S. : Recherche sur les informations et gestion des risques pendant la grossesse est terminée. Ouvrage pluridisciplinaire à paraître.

Minner F. : Recension critique du livre de Pierre Moessinger dans la revue suisse de sociologie. Moessinger, Pierre. 2008. Voir la société : le micro et le macro. Paris : Hermann, p. 258

Gorin V. : Article dans la revue Alter «De la Grande Guerre à la guerre d'Irak : photographies de soldats mutilés, entre corps abandonné et réhabilitation »

Amey P. : Recherche Nokia en cours

Ducret A. : Concurrence et classements: la sélection par les concours dans la carrière de musicien" - Recherche financée par le FNRS, Div 1 - Avec Miriam Odoni, candoc.

"Indicateurs culturels et politiques culturelles des villes suisses" - Recherche financée par la Ville de Genève, Département de la culture - Avec Luc Gauthier & Karine Darbellay, attachée de recherche

Oris M. : Colloque international de l'Aidelf (Association internationale des démographes de langue française) du 21 au 24 juin 2010

7. **Divers :**

Cérémonie de remise des diplômes : jeudi 2 décembre 2010 à 18h15

Réunion assistants – corps professoral

16 juin 2010

Plan

- Point 1: taux d'engagement
- Point 2: temps alloué à la thèse
- Point 3: cahier des charges

Point 1: Taux d'engagement

- Quelle est la politique du département en matière d'engagement des membres du corps intermédiaire ?
- Comment stabiliser des assistants déjà engagés qui travaillent à 50% ?
- Garantie d'engagement pour les 5 ans de thèse?
- Mise au concours systématique des nouveaux postes?
- Réflexion en cours au niveau de la faculté

Point 1: règlement

- « **L'assistant exerce sa fonction à raison de 70% au moins** d'un temps complet. Sur la base d'une justification et par décision du Rectorat, ce taux peut être de 50% au cours de la première année d'engagement. Ce taux d'activité peut résulter du cumul de deux ou plusieurs fonctions, qu'elles soient rémunérées par des fonds provenant du budget de l'Etat ou par des fonds provenant de l'extérieur. Sur demande de l'assistant, le taux minimal d'engagement de 70% peut être réduit »
(Règlement du personnel, art. 149, alinéa 12)

Point 2: Temps alloué à la thèse

- Quelle est la politique du département en matière du temps alloué à la thèse ?
- 2 cas:
 - DIP: respect du 40% prévu par le règlement
 - Attachés de recherche: pas de temps spécifique alloué à la thèse. Position à clarifier.

Point 2: règlement

- « L'assistant exerce, sous la direction d'un PO, d'un Prof. Associé, d'un prof. Assistant, d'un PT, d'un MER ou d'un CC, des activités d'enseignement et de recherche. Il complète ainsi sa formation scientifique et pédagogique et est engagé dans un travail de doctorat ou prépare d'autres publications scientifiques.
- Il est titulaire d'un MA ou d'un titre jugé équivalent. (...)
- A l'exception de celui qui exerce son activité en médecine clinique ou en médecine dentaire, **l'assistant dispose d'au moins 40% de son taux d'activité pour la préparation d'une thèse de doctorat et/ou d'autres publications scientifiques. »**

(Règlement du personnel, art. 149, alinéas 1, 2 et 3)

Point 3: Cahier des charges

- Quelle est la politique du département en matière de répartition des charges ?
- Adéquation des pourcentages DIP aux charges de travail effectives. (ateliers, séminaires, forum, ...)
- Cahier des charges « type » (10% administratif?)
- Au début de l'année académique, répartition en commun des charges de corrections en fonction des disponibilités des assistants DIP.

Point 3: règlement

- « Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins d'une structure l'exigent, les membres du corps enseignant peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires.
- Leurs heures supplémentaires sont en principe compensées avec un congé d'une durée équivalente.
- Pour les membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, **les heures supplémentaires ne doivent en aucun cas porter préjudice à l'avancement du travail scientifique personnel prévu par leur cahier des charges, en particulier du doctorat.** » (Règlement du personnel, art. 31)

Demandes

- Pour la prochaine rentrée
 - Engagements: quid des contrats qui se terminent? Les deux postes qui s'ouvrent sont ils proposés aux assistants déjà présents?
 - Régularisation des taux
 - Définitions des cahiers des charges
- Création d'un groupe de travail chargé d'élaborer une politique départementale concernant le corps intermédiaire

Présentation du power point par les assistants, puis discussion :

>Sandra Cattacin : Vous donnez beaucoup de points, nous n'aurons pas le temps de discuter de tout. Il y a 5 ans, je suis arrivé face à un groupe d'assistants « spécial ». Ils n'étaient pas suffisamment formés et qualifiés pour faire de la recherche et de l'enseignement car ils avaient été employés car ils étaient sympas, donc pas forcément sur de bons critères. C'était une époque clientéliste, principe contre lequel je me suis évertué à m'éloigner. J'ai essayé de faire passer une obligation de mise au concours des postes mais je n'ai pas réussi. A l'Université, l'excellence ne marche pas toujours. Le règlement est trop compliqué, il n'y a pas suffisamment de temps et il y a un vrai besoin d'avoir un feeling entre le professeur et l'assistant qui travaillera avec lui. Mais je suis pour le concours en interne puis en externe. Mais les profs ont besoin d'avoir leur team : c'est la dynamique du groupe autonome qui fait de bons teams.

>Nous lui posons la question de la suppléance. En effet, 3 personnes ont déjà de tels mandats, Solène Gouilhers, Fred Minner, Conor Cradden et les deux prochaines personnes pour les ateliers le seront également.

>S.C : Ce statut existe car il est nécessaire, en particulier pour les ateliers, d'avoir quelqu'un d'efficace immédiatement et directement sur une thématique en particulier.

>S.C : Je suis contre l'évaluation des assistants fait directement par leur professeur responsable. C'est son supérieur direct donc ce n'est pas acceptable. Il faut qu'un RH soit aussi lié à la discussion, car la relation de pouvoir est souvent trop forte entre l'assistant et le professeur.

Vous ouvrir une boîte de pandore délicate et complexe, il y a un équilibre à trouver.

>Lucio Baccaro : Je suis représentant des Professeurs au Conseil de l'Université et nous discutons de ces questions. A ce titre, je suis d'accord pour participer au groupe de travail « parallèle » proposé par les assistants. Mais il faudra que nous prenions soin à ce qu'il existe une cohérence entre le conseil de l'Université et le Département.

>Michel Oris : Je suis dubitatif, c'est compliqué. Je ne pense pas qu'il faut tout changer mais on peut mettre de l'huile dans les rouages. Il faudrait généraliser le 50% pour la thèse, c'est ce que nous faisons avec nos assistants, car le 40% ça complique les calculs. Pour mon département, 4h/semestre pendant toute l'année correspond à un 100% assistant. La dernière année d'assistantat, on allège les charges de moitié voire complètement et donc c'est vrai que ça se répercute sur les autres à ce moment là, mais c'est un tournus.

>Par rapport à notre revendication d'un groupe de travail qui déciderait de l'attribution des charges de cours :

>Michel Oris : Il y a eu ce même système chez nous. Ça a très bien fonctionné pendant 2 ans et la 3^e année, cela n'a pas marché. Il ne faut pas oublier que vous êtes en compétition les uns avec les autres. Il faudrait donc inclure le directeur à vos réunions qui serait là comme arbitre et permettrait d'assurer une égalité.

>Cela serait effectivement positif, selon nous, si le directeur pouvait participer à ces réunions. Nous lui en faisons la demande explicite.

S.C. : C'est un mouvement perpétuel de rediscutions par rapport aux charges de travail car c'est le prof qui décide de la charge de travail. Il y aura toujours de l'inégalité.

>Nous posons la question des deux postes qui vont se libérer (Atelier 1 et 2 du master).

On nous annonce que les deux postes ont déjà été repourvus sans mise en concours et sans consultation à l'interne. Explications :

>Cornelia Hummel : Cela s'est passé de manière rocambolesque car l'Atelier devait être sur un mandat qui demandait des caractéristiques particulières (expérience, un certain âge). Il a fallu tout rechanger rapidement quand le mandat est finalement tombé à l'eau. Je ne pouvais pas ne rien donner à la personne à qui j'avais promis quelque chose.

>S.C. : Les Ateliers sont contestés par le doyen depuis le début. Cela correspond à 2h/semestre par Prof., on ne pouvait pas demander davantage. La situation est délicate, il s'agit de jeux intérieurs et extérieurs. C'est la première année où les ateliers ne sont pas contestés car le doyen a vu que cela se faisait à l'étranger.

>Nous remarquons que les postes DIP sont conçus pour des personnes ayant certes un diplôme en sociologie, mais étant en formation ce qui semble incompatible avec l'idée de prendre des personnes avec des « caractéristiques particulières ».

On pose la question de la mise au concours possible des postes en interne :

>SC : On dispose de trop peu de temps pour le faire, et nous sommes étroitement encadrés pour la mise au concours par le règlement de la faculté. Et certains profs ne voudront pas la mise au concours et je ne peux les obliger.

>Annick Dubied : C'est tout à votre honneur de discuter à la fois des assistants DIP et FNS, mais je pense que la problématique est un peu différente car FNS n'ont pas de temps prévu pour leur thèse. Il existe de grandes contradictions au sein du FNS. 50% ne représente pas un salaire suffisant. Personne ne veut bouger sur ces questions, il faut travailler ensemble.

>M.O. : Concernant les overhead, c'est la fac SES qui a le plus de montant impayé (c'est-à-dire de fonds en réserve). Il existe donc une masse budgétaire pour augmenter les candocs. Nous les faisons passer nous à 80% en utilisant ces fonds.

>Nous signalons le fait que dans plusieurs facultés, les départements régularisent les auxiliaires de recherche et les candocs en augmentant leur taux d'engagement pour atteindre le seuil des 70% ce qui est ce qui nous semble souhaitable dans les circonstances actuelles. Nous demandons ce que veut faire le département, former des thésards ou les laisser partir dans la nature ?

>Josette Bapst : Chiara Di Antonio lui a dit qu'un assistant ne pouvait pas être engagé à moins de 70% et qu'ils ont désormais la volonté forte de refuser les engagements à des taux inférieurs et que la « fausse lettre » soit signée.

>André Ducret : Le mandat du groupe de travail devrait être inséré dans le temps, il faut mettre à plat les ressources du département de sociologie sur un plan historique : quelle a été l'évolution ? Quel est l'incidence du passage à Bologne ? Il y a besoin de faire un bilan.

>A.D : Un sujet pourrait être mis à l'agenda : comment faire cohabiter les auxiliaires de recherche qui ont un sujet de thèse différent de la recherche pour laquelle ils sont engagés et

qui ont besoin de plus de temps pour finir la thèse par rapport à la recherche à laquelle ils participent ? Comment pouvons-nous garantir quelque chose à ces doctorants ?

>S.C. : il y a eu la création d'un laboratoire pour attirer des recherches pour compléter les temps de travail mais je le trouve géré moyennement bien.

>Nous soulignons la difficulté de faire cohabiter un grand nombre de mandats, cela peut être compromettant pour l'avancé de la thèse. Nous demandons également le sens de la lettre que l'on doit signer lorsqu'on est engagé à un taux inférieur aux 70% minimum obligatoires.

>SC : On n'a pas le choix de ne pas faire des lettres pour les taux inférieurs à 50%. On a commencé à faire des lettres standardisées pour l'administration, ce n'est pas de notre faute.

>Question de la rentrée, de la possibilité de trouver davantage de fonds pour compléter les pourcentages. Nous signalons que le doyen a dit aux représentants du corps intermédiaires de la faculté SES qu'il pouvait accorder des % supplémentaires sur demande en cas de besoin.

>SC : qui est à moins de 70% ? D'accord, je ne savais pas que vous étiez autant. Je peux essayer de parler au doyen, mais il faut avoir conscience que dès que je lui demande quelque chose, il me prend autre chose en échange (par exemple ne pas renouveler un poste de PO). La seule chose que je pourrais faire est de ne pas renouveler les postes de suppléants, mais je ne pense pas que ce serait la solution qui vous conviendrait.

>Conclusions : mise sur pied rapide d'un groupe de travail pendant l'été. Les assistants vont proposer 3 personnes (DIP, suppléant, FNS). SC s'engage à demander au doyen si des solutions sont possibles (obtention de % supplémentaires) pour les assistants à 50% et ceux dont le contrat se termine.
