



Dix-huitième séance du cinquième mandat, mercredi 18 septembre 2023 à 18h30

Salle U159, Uni Dufour, 1^{er} étage

Procès-verbal

Présents

Thierry Mathieu (président)
Anton Alexeev
Kinda Amoune
Clara Berrada
Betrancourt Mireille
Mathilde Bourrier
Sophie Brandon
Ecaterina Bulea Bronckart
Lorraine Chappuis
Pierre Cosson
Delphine Courvoisier
Andreas Dettwiler
Valérie Dullion
Alexandre Flückiger
Doris Forster
Corine Frischknecht
Alessio Giarrizzo
Luka Gigli
Stéphanie Girardclos
Marine Girardin
Paul Guichard
Elori Harriet
Dominique Jaillard
Robin Lüchinger
Martin Guillermo
Sophie Michelet
Sébastien Muller
Mary O'Sullivan
Noémi Ott
Romain Pauménil
Aurélien Roux
Lucía Ruiz Rosendo
Yoanna Sanchez
Nicolai Servais
Aliona Siniukovich
Vasiliki Tsaita-Tsilimeni
Jean-Pierre Wolf

Rectorat

Yves Flückiger, recteur
Céline Carrère, vice-rectrice
Brigitte Galliot, vice-rectrice
Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice
Didier Raboud, secrétaire général

Excusé-e-s

Bernard Cerutti
Fanny Cuman
Iaroslav Gaponenko
Christophe Loris

Marcelo Olarreaga
Didier Péclard
Stéphane Berthet, vice-recteur
Jean-Marc Triscone, vice-recteur
Absent-e
François Dermange
Elisabetta Marchesini
Secrétaire
Sophie Desjacques Carnegie

1. OUVERTURE DE LA SÉANCE

Le Président

1.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 6 septembre 2023

Le procès-verbal est approuvé.

2. COMMUNICATIONS DU BUREAU ET SUIVI DE SÉANCE

Le Président accueille les représentant-es des facultés pour le point 6 de l'ordre du jour :

M. Antoine Geissbühler, doyen de la faculté de médecine

M. Cédric Giraud, vice-doyen de la faculté des lettres

Mme Beatriz Iglesias, administratrice de la GSEM

Mme Lucie Mottier-Lopez, doyenne de la FAPSE

Mme Elisabeth Parmentier, doyenne de la faculté de théologie

M. Jean-Luc Wolfender, vice-doyen de la faculté des sciences

Mme Pierrette Bouillon, doyenne de la FTI et Pascal Sciarini, doyen de la SDS sont excusés.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSE AUX QUESTIONS

Le Recteur mentionne les récentes auditions en relation avec la COB5. Devant la Commission de l'enseignement supérieur, l'accueil des députés a été très favorable. Le Recteur a parlé de l'évolution de l'allocation cantonale, en augmentation de 5,5% depuis 2016, alors que dans le même temps, le nombre d'étudiant-es a progressé de 10,5%, et que le nombre de diplômé-es de formation continue a cru de 25%.

Il également mentionné que la dotation budgétaire en 2022 s'élevait à 826 millions dont 382 millions au titre de l'allocation cantonale afin de démontrer que chaque franc donné par le canton générerait des fonds annexes.

Le rectorat a présenté les 7 objectifs de la COB5 et a reçu un soutien des député-es, la Conseillère d'Etat était présente lors des présentations et a apporté un soutien bienvenu, le rectorat a reçu des félicitations sur la qualité de l'Université de Genève des député-es.

Lors d'une autre séance devant la Commission de l'éducation, de la culture et des sports, le rectorat a discuté des défis de la formation en informatique en lien avec la pénurie de personnel dans le domaine informatique. Des plans d'actions sont menés afin d'attirer plus de jeunes dans ces formations, et de développer les compétences transverses dans ce domaine. L'accueil a également été très favorable.

Enfin, une présentation à la Commission des finances où le rectorat a présenté le budget 2024. Une première tranche de 5,2 millions de la COB5 sera versée. Pour rappel, seulement 2 millions avaient été versés pour la COB4 sur 4 ans. La Commission des finances a également prévu un versement de 1,5 millions en 2024 au titre de l'assainissement budgétaire. Ce montant sera reversé durant 4 ans pour un total de 6 millions. La COB5 prévoit un montant total de 19 millions pour l'Université ; ces contributions cantonales sont exceptionnelles et doivent bien entendu être encore validées par le Grand Conseil.

Le rectorat a profité de ces rencontres avec les député-es pour évoquer la situation budgétaire compliquée de l'Université avec un déficit de 18 millions en 2024 qui justifie le plan d'économie mis en place par le rectorat.

Le Président remercie le Recteur de ces communications et mentionne la question du corps étudiant sur la composition des commissions d'opposition.

Question au rectorat de Clara Berrada, Elisabetta Marchesini, Romain Paumenil, Yoanna Alejandra Sanchez Diaz Granadas, Kinda Amoune, Guillermo Escribano, Luka Gigli, Aliona Siniukovich, Noemi Ott, Nicolai Servais

Composition des commissions d'opposition

QUESTION

Pour les étudiant.e.x.s, la vie universitaire est essentiellement rythmée par les cours. Toutefois, l'institution fonctionne également grâce à un nombre important d'autres organes qui interviennent dans le cursus des étudiant.e.x.s de différentes manières : le conseil de discipline, les commissions égalité dans les facultés, le comité des bourses... Dans tous ces organes, les étudiant.e.x.s sont représenté.e.x.s, en tant que corps principal (majoritaire) de l'université et également comme premier.e.x.s concerné.e.x.s par les décisions qui y sont prises.

Cela n'est toutefois pas le cas dans les commissions d'opposition. Ces dernières sont chargées de traiter les oppositions formulées par les étudiant.e.x.s et de rendre un préavis au doyen ou à la doyenne qui statue in fine. La plupart des facultés choisissent de rester floues, ou même obscures, sur la composition de ces commissions. En tout cas, les étudiant.e.x.s n'y sont jamais représenté.e.x.s et n'ont pas accès à leurs délibérations.

Ces organes décident de la suite du cursus universitaire d'étudiant.e.x.s qui formulent une opposition (fréquemment suite à une élimination). Comment expliquer qu'un organe aussi important ne soit pas représentatif et n'implique pas le corps universitaire concerné par ses décisions, c'est-à-dire pourquoi les étudiant.e.x.s n'y siègent pas ?

RÉPONSE

Les règles relatives à la procédure d'opposition au sein de l'UNIGE sont fixées dans le RIO-UNIGE, adopté le 16 mars 2009 en application de l'article 43 de la loi sur l'Université.

Selon l'article 28 alinéa 2 RIO-UNIGE, la commission instituée afin d'instruire les oppositions formées par les étudiants et les étudiantes est désignée par le décanat de chaque UPER. Les décanats peuvent déléguer la compétence de désigner la commission au collège des professeurs de leur UPER. Cette délégation de compétence au collège des professeurs doit être prévue dans le règlement d'organisation de l'UPER.

C'est donc au seul décanat que revient la compétence de décider de la composition de la commission RIO de sa Faculté et le seul élément qui doit le cas échéant être fixé dans le règlement d'organisation de la Faculté est l'éventuelle délégation de cette compétence en faveur du collège des professeurs.

Ainsi, un décanat ou un collège des professeurs peut décider d'admettre des étudiants et étudiantes au sein de sa commission RIO sans qu'il ne faille procéder à une modification du cadre juridique.

Il appartient dès lors à chaque UPER de faire le choix ou non de cette possibilité.

QUESTION

Les délais pour obtenir une réponse sont également très longs, ce qui représente un problème de taille pour des étudiant.e.x.s qui doivent continuer à étudier pendant des mois sans savoir si leur opposition sera acceptée ou non, et sans pouvoir organiser ses examens ou ses révisions. Sans s'attarder sur l'autonomie des facultés dans leur organisation, comment expliquer qu'il soit extrêmement difficile pour les étudiant.e.x.s d'obtenir des renseignements sur la composition des commissions d'opposition, sur les dates de leurs séances ou sur leurs délais de délibération ?

RÉPONSE

La composition des commissions RIO doit pouvoir être obtenue auprès des décanats. Quant aux délais de délibération, il est rappelé que l'article 43 alinéa 5 de la loi sur l'Université prévoit que les autorités en charge du traitement des oppositions internes d'étudiantes et d'étudiants statuent dans les 3 mois dès leur saisine. Exceptionnellement, ce délai peut faire l'objet d'une unique prolongation d'un mois si les circonstances particulières du cas l'exigent. Une telle prolongation est communiquée par écrit avec l'indication des motifs à l'étudiante ou à l'étudiant avant l'expiration du premier

délai. L'alinéa 7 précise que l'étudiant éliminé peut continuer sa formation universitaire au moins aussi longtemps que l'opposition interne n'a pas été tranchée, à moins qu'un intérêt public prépondérant ne s'y oppose.

QUESTION

De plus, le collège des professeurs se détermine sur des questions qui concernent en premier lieu les étudiant.e.x.s : le règlement d'organisation de la faculté, les projets de règlements et de plans d'études, les sujets de thèse de doctorat, l'accès à des études pour les étudiant.e.x.s non porteur.euses de maturité, etc. Toutefois, aucun.e.x étudiant.e.x – et aucun.e.x membre du CCER ou du PAT – n'a accès à ce collège, ni pour y siéger, ni pour obtenir des informations quant à son activité.

Il semble problématique qu'un organe qui se prononce sur des sujets concernant la faculté entière soit monopolisé par un seul corps.

Pourquoi le conseil des professeurs est-il encore, à ce jour, un organe qui est inaccessible aux étudiant.e.x.s ? Pourquoi ceux-ci ne peuvent pas assister aux séances et avoir droit à une voix consultative, comme les professeur.e.x.s qui ne sont pas des PO par exemple ?

RÉPONSE

La composition du collège des professeurs est fixée à l'article 33 alinéa 1 du Statut de l'Université. Il est composé de l'ensemble des membres du corps professoral de la faculté concernée, chacun et chacune ayant un droit de vote. L'alinéa 2 précise que le règlement d'organisation de la Faculté peut prévoir la participation, sans droit de vote, des membres d'une ou plusieurs catégories de collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche dont les mandats sont renouvelables sans limite dans le temps. Le Statut ne prévoit pas la possibilité pour d'autres corps d'y participer avec voix consultative.

A l'article 34 alinéa 1 du Statut, il est notamment prévu que le collège des professeurs bénéficie des attributions suivantes :

a) Donner son avis sur le projet de règlement d'organisation (let a). Cet avis intervient avant l'adoption dudit règlement par le conseil participatif qui réunit des représentants de tous les corps (art. 29 al. 1 let. c) ;

b) Donner son avis sur les projets de règlements, de programmes et de plans d'études (let. b), avant leur approbation/adoption par le conseil participatif (art. 29 al. 1 let. a et b).

Force est ainsi de constater que sur ces deux aspects, les compétences des conseils participatifs sont plus étendues que celles des collèges des professeurs.

Relevons également que l'art. 29 alinéa 1 du Statut prévoit que le conseil participatif peut proposer au Décanat des modifications du règlement d'organisation et des règlements d'études et programmes d'études (let. d) et qu'il examine, d'une manière générale, les questions relatives aux méthodes d'enseignement, au contrôle des connaissances et à l'organisation des examens (let. h).

Le Président demande aux signataires de la question, si la réponse suscite des questions. Cela n'étant pas le cas, il remercie le rectorat de la réponse.

4. DÉSIGNATION D'ÉTUDIANT-ES AU SEIN DES COMMISSIONS

4.1. Commission ad hoc du règlement interne

Mme Noémi Ott et **M. Romain Pauménil** sont désignés.

4.2. Commission de pilotage de la procédure (COPILOP)

Mme Kinda Amoune est désignée.

5. CALENDRIER DES SÉANCES DU PREMIER SEMESTRE 2024 (AU-23.27bis) : VOTE

Le Président indique que le Bureau a tenu compte des remarques du plénum sur la durée des séances. Il a donc décidé d'agender une séance supplémentaire pour le premier semestre, avec une date de séance en réserve en cas de dossier à traiter, et l'horaire des séances a été raccourci afin de terminer à 21h00.

Le calendrier des séances et l'horaire sont approuvés à l'unanimité.

Dates des séances du premier semestre 2024 :

28 février, 17 avril, 22 mai (réserve si nécessaire) et 26 juin.

Et

25 septembre (rentrée deuxième semestre).

6. PROJET 4DOC : DISCUSSION AVEC LE RECTORAT ET LES DOYEN-NES

6.1. État des lieux de la réforme (AU-23.28)

Le Président mentionne que ce point fait suite à des discussions en plénière sur le statut doctoral à la suite de l'enquête sur les conditions de travail et de carrière des membres du CCER. Plusieurs discussions se sont tenues depuis jusqu'à la question du CCER lors de la dernière séance sur le « Plan de réforme du statut du doctorat (Plan 4Doc) et stabilisation des CCER dits « senior » : état des lieux ».

L'Assemblée ayant été très occupée avec la procédure de désignation cette dernière année, il avait été convenu de revenir sur le sujet des conditions de travail du CCER dès que le planning le permettrait.

Le Bureau a décidé d'inviter les doyennes et doyens afin d'avoir une discussion sur les éventuels blocages institutionnels (facultaires), étant entendu que le volet financier semble réglé par la COB5. L'Assemblée souhaite avoir une vision, à quelques mois du changement de rectorat, du contenu de la réforme sur l'amélioration des conditions de travail du CCER, de ce qui a été implémenté et de ce qui doit encore l'être et à quelle échéance et d'avoir une vision sur le contenu de la réforme et son calendrier avant le changement de rectorat.

Mme Gaillot mentionne le document qu'elle a transmis à l'Assemblée. A la suite de l'enquête sur les conditions de travail et de carrière du CCER, un plan d'action a été mis en place avec 4 piliers et 32 mesures qui ont été soumises à consultation auprès des organes et instances (COSt, CED, AU, décanats). Ces 4 piliers sont :

- 1) Le suivi de la cartographie du CCER, 25 indicateurs ont été identifiés comme devant être suivis.
- 2) Le cadre de travail sécurisé et les conditions contractuelles qu'il s'agisse du CCER sénior (collaborateur-trices scientifiques, chargé-es d'enseignement, MER) ou junior (mandats transitoires : doctorant-es, post-doctorant-es, maitres assistant-es).
- 3) La prévention et le traitement des risques psychosociaux : de nombreuses mesures ont été implémentées ou sont en cours d'implémentation.
- 4) Le soutien des carrières académiques et à la transition hors académie sachant qu'une forte proportion de membres du CCER ne fera pas carrière au sein de l'Université.

Avec les moyens octroyés par la COB5 pour le plan CCER, un peu plus de 5 millions sur 4 ans, les priorités ont été mises sur les piliers 2 et 4, la prévention et le traitement des risques psychosociaux et le soutien aux carrières académiques et à la transition hors académie. Dans les discussions avec les doyen-nes, il est ressorti que la situation des doctorant-es devait être une priorité.

Le rectorat avait l'ambition d'établir un statut du doctorant-e à l'Université, à l'instar de ce qui existe au FNS, et de nombreuses possibilités ont été explorées. Pour des raisons légales et réglementaires, il s'est révélé impossible de le réaliser. En revanche, la rémunération des doctorant-es étant inférieure à celle des autres hautes écoles lémaniques, une réévaluation a été mise en place. Une augmentation de 7% de la rémunération est prévue avec des classes salariales plus élevées dès 2025. Le FNS s'est engagé à augmenter le salaire des doctorant-es, sans donner de détails (52 millions sur tranche budgétaire 2025-2028). Une deuxième mesure concerne les facultés dans lesquelles le temps consacré à la recherche n'est pas de 50%, le RPERS mentionnant un temps de 40%. Le CED a demandé d'augmenter le temps réservé à la recherche à 60% et de l'inscrire dans le RPERS. Le coût de la mesure serait très important pour les facultés de sciences humaines. Cette augmentation du temps consacré à la recherche devrait s'implémenter en 2025, ce qui laissera le temps aux facultés de se préparer.

Quant aux conditions contractuelles des membres du CCER séniors, il s'agit de diminuer les postes en suppléance et d'augmenter les temps partiels imposés inférieurs à 50%, 2 millions ont été réservés à cet effet dans l'attente des priorités des différentes facultés. Cela sera implémenté en 2026. Entre 2024 et 2025, 17 nouveaux postes pérennes seront créés au sein de l'Université et ces postes pourraient satisfaire une partie des CCER seniors. D'autres mesures structurelles seront mises en place.

Quant au programme Doc Mobility, Swissuniversities avait pris le relai du FNS durant 4 ans. Le financement arrivera à son terme en fin d'année. Le rectorat a choisi de financer 6 à 12 bourses sur la COB5 pour maintenir le programme.

Des structures ont été développées dans le soutien aux carrières, notamment par le biais du Graduate Campus. En 2024, un poste d'orientation professionnelle sera dédié aux personnes porteuses d'une thèse et qui cherchent à élaborer un projet professionnel. Des mesures de soutien à la transition de carrière seront mises en place par une formation continue en cohérence avec un projet professionnel.

Le Président remercie la vice-rectrice de son introduction, et des informations transmises pour un état des lieux. Il ouvre la discussion.

M. Giarrizzo remercie de la synthèse du document envoyé. Il reste sur sa faim quant à la réforme du statut du doctorant-e. Le CCER s'est investi dans toutes les consultations qui ont été menées sur le plan, tant par le biais des associations et de la commission du personnel. Différents plans de réforme ont été présentés, et depuis un certain temps, le plan de réforme reste peu discuté et mis en avant. Dans la question de membres du CCER et du corps professoral, le rectorat avait mentionné que l'Assemblée serait consultée. Dans le document envoyé à l'Assemblée, il semble que le plan soit décidé sans avoir été soumis à l'Assemblée. Il est difficile de comprendre le lien entre le document envoyé pour la séance de ce soir, et le plan d'action qui ne nous est pas parvenu. Il souhaite exprimer la frustration du CCER qui a investi du temps et de l'énergie dans ces discussions. Il souhaite rappeler qu'il s'agit de temps non-rémunéré, et que les décisions ont été prises sans que l'Assemblée ne soit consultée. Il demande si le plan 4DOC sera mis à disposition de la communauté universitaire et expliqué dans les détails (4DOC R, E, etc.). Il souhaiterait également avoir une vision des financements alloués.

Mme Galliot répond qu'on a discuté en long et en large sur les 2300 doctorant-es. Fin aout 2023, 1394 doctorant-es ont un contrat avec l'Université ; à ce chiffre s'ajoute une centaine de personnes sous contrat avec d'autres instances. Parmi ces personnes, certaines font essentiellement de la recherche, d'où l'appellation 4DOC R, avec un taux de recherche supérieur à 70% comme demandé par le FNS. Il y a les personnes qui font moins de recherche et plus d'enseignement 4DOC E, et ensuite les doctorant-es libres, une centaine de personnes qui élaborent une thèse en parallèle d'un emploi rémunéré. Il y a ensuite les doctorant-es boursiers, dont la Confédération va remonter la bourse ; il s'agit de 30 personnes par année. La proposition du rectorat porte sur l'ensemble des doctorant-es qui sont sous contrat avec l'Université. Le plan va être abandonné car on ne peut pas créer de statut du doctorant-e à l'Université de Genève. La vice-rectrice indique qu'elle a consulté le DIP, les RH et ce statut ne peut être créé compte tenu des conditions trop diverses des différents statuts. Il faudra indiquer dans le RPERS les différents statuts des doctorant-es et augmenter le temps dédié à la recherche. C'est la seule voie que le rectorat puisse suivre. Si une autre solution était proposée, elle est intéressée qu'on la lui présente.

Mme Girardclos remercie la vice-rectrice de l'envoi du document qui synthétise la problématique. Elle rejoint son collègue sur le fait que le plan d'actions n'est pas traité et que les mesures ne sont pas abordées dans leur globalité. D'un point de vue technique, une formulation de la première page n'est pas très heureuse : « l'augmentation des contrats à temps partiels inférieurs à 50% lorsqu'ils ne sont pas souhaités ». En fait, l'intention est d'augmenter le taux d'occupation des contrats à temps partiels de moins de 50%. La manière dont cela est rédigé pourrait laisser à croire que l'intention est d'augmenter la quantité de tels contrats. Elle suggère donc de modifier la formulation afin d'être plus précis. Cela étant dit, ce qui lui paraît problématique est la délégation du rectorat aux facultés de l'implémentation des mesures, et le choix des priorités. Elle comprend que les facultés devront implémenter les réformes, mais d'un point de vue de la gouvernance, il appartient au rectorat de déterminer la manière dont la réforme sera mise en œuvre. Cela d'autant plus que si l'état des lieux des conditions d'emploi et de carrière du CCER est si mauvaise, les facultés en portent une lourde responsabilité. Une faculté se retrouverait juge et partie de décider des mesures à appliquer. Le rectorat a défendu des valeurs qui doivent s'appliquer à toutes les facultés ; il lui appartiendrait de donner des directives claires sur les changements à mettre en place. Tout l'effort du rectorat et des associations dans la réflexion sur les conditions de travail du CCER, tous les moyens qui vont être alloués par la COB5, doivent produire des effets.

Mme Gaillot répond que le rectorat demande aux facultés de transmettre au rectorat leurs priorités sur les postes en suppléance ou à temps partiel et la précarité. Il faut avoir une cartographie de chaque faculté afin de mettre en place des mesures, les problèmes n'étant pas les mêmes dans

chaque faculté. Le rectorat arbitrerait ensuite les ressources et mettrait en place les moyens adéquats pour répondre aux besoins.

Mme Girardclos trouve que la manière dont se tiendront les arbitrages n'est pas très claire et cela revient à la nécessité d'avoir un plan détaillé et précis avec les instructions du rectorat aux facultés. Tel que cela est écrit, on pourrait penser que les facultés décident in fine.

Le Recteur indique que les facultés identifieront les situations et les transmettront au rectorat qui arbitrerait sur les priorités en donnant les moyens aux facultés. Les facultés étant plus proches du terrain, elles sont plus à même d'évaluer les situations de leurs CCER. Il n'y aura pas une enveloppe qui sera donnée à discrétion aux facultés pour régler la situation du CCER mais bien des négociations/arbitrages sur plusieurs volets.

Mme Girardclos relève que la COB5 prévoit ce montant pour les membres du CCER et non pour les facultés. Cela doit être rappelé.

M. Roux remercie du document envoyé qui démontre que le projet a avancé. Il indique que les budgets des facultés ont été envoyés ce jour avec les coupures annoncées. Pour certaines sections de son département en sciences, cela correspond environ à 85% d'un poste de doctorant-e. Sur les 4 prochaines années, à l'échelle de sa faculté, cela représenterait 60 postes de doctorant-es qui disparaissent sur les 4 prochaines années.

Le Recteur indique que la première tranche d'économie est facile à réaliser. Il y a un gel budgétaire de 1% appliqué depuis 2016. Le plan d'économie de toutes les facultés sera examiné par le rectorat, l'argent obtenu dans le cadre de la COB4 ne pourra pas être coupé, il s'agit d'allocation sur des projets innovants qui doivent perdurer. Ce n'est pas la première fois que cet exercice doit être mené, et il devra peut-être l'être plus souvent dans les prochaines années. Les coupures linéaires sont un palliatif aux coupures ciblées. Il y a des augmentations énergétiques pour 2024 de l'ordre de 6 millions, chacune et chacun peut fournir un effort afin que la facture s'allège, d'ailleurs des ingénieurs vont faire des propositions. Il y a d'autres pistes, comme les licences informatiques, revues scientifiques, etc.

Tout ce qui sera réalisé dans les coupures ciblées, ne sera plus à faire dans les réductions budgétaires. Le paradoxe est le plan de 18 millions d'économie à réaliser et les 19 millions de la COB5. La volonté du politique et du rectorat est le développement de l'Université. Sur un budget de 800 millions, ce gros navire qu'est l'Université peut trouver de l'agilité, et se poser des questions sur les dépenses et leur degré de nécessité.

Mme Girardin remercie la vice-rectrice du document. Certaines questions ne trouvent pas de réponses dans ce document. Il avait été question de sortir les classes salariales des classes DIP, cela est-il toujours d'actualité ?

Mme Gaillot indique que cela n'est pas possible. Un statut du doctorant-e n'est pas réalisable à l'Université de Genève.

Mme Girardin est positive quant aux piliers retenus ; elle se demande quelle est la stratégie à long terme. Cela augmentera-t-il les postes stables et fera-t-il reculer la précarité ? Dans le document il est fait mention de 4,4 postes de CCER senior sur 4 ans. Il n'y a peut-être pas d'argent mais la réflexion peut-elle s'arrêter ?

Mme Gaillot indique qu'il y a environ 29% de CCER sur budget DIP en postes de suppléance. L'objectif était de diminuer ce pourcentage à 15%. Cela permet également de stabiliser les personnes. Il y a aussi des postes créés pour des personnes avec une formation scientifique poussée qui appartiennent au PAT. Cela représente aussi un débouché professionnel. Dans les postes de professeur-e, il y a des postes qui permettent de pérenniser les personnes MER ou professeur-es assistant-es si elles se portent candidates. Ces postes sont de différentes natures. Certaines universités ne donnent pas de contrat de moins de 50% en leur sein à des personnes qui n'ont pas un poste de 50% à l'extérieur de l'Université. C'est une piste à explorer. Il faut également modifier les dynamiques en incitant les CCER à trouver un emploi en dehors de l'Université. Il faut changer la culture tant des professeur-es que des doctorant-es. Il faut valoriser le monde extérieur, utiliser les Alumni pour développer des projets professionnels intéressants.

Le Recteur mentionne également les rapports de planification des facultés qui sont discutés avec le rectorat. Il est possible de prévoir des nominations par appel pour des membres seniors du CCER dans certains cas.

Mme Girardin demande si l'Assemblée peut recevoir un document plus précis sur le plan d'action que le document reçu pour la séance.

Mme Galliot indique que l'urgence est de pouvoir démarrer l'utilisation des fonds de la COB5 au 1^{er} janvier. Le délai est donc très court pour implémenter les mesures. Elle propose de reprendre le plan qui avait été soumis à consultation, et de faire un état des lieux des différentes mesures.

Mme Girardin demande si ce plan est définitif.

Mme Galliot répond que le plan CCER a été discuté par toutes les instances de l'Université dans une vaste consultation. En mai 2022, il y a eu une synthèse des avis et le document a été distribué à toutes les instances.

Le Président remercie le rectorat de lui transmettre le document. Il demande aux doyen-nes s'ils souhaitent ajouter des éléments à la discussion.

Mme Betrancourt remercie le rectorat du travail effectué et des efforts pour remédier à des situations de précarité indignes d'une grande université comme celle de Genève. C'est une situation qui est liée en partie au financement de la recherche, et qui dépasse largement le cadre de l'Université de Genève. Elle souhaite revenir sur la question budgétaire, à savoir la demande d'économie budgétaire d'un côté, et la nécessité de conduire de nouveaux projets via les subventions liées à la COB5 de l'autre. Elle souhaite prendre l'analogie du cargo « *doit-on ajouter une nouvelle cheminée si la coque est percée ?* ».

Le Recteur indique que les facultés qui auraient des projets en 2020-2023 qui s'inscriraient dans les objectifs de la COB4 pourraient couper un poste attribué et le réobtenir dans le cadre de la COB5. Certains arbitrages sont donc menés. Une partie de la COB5 sera également utilisée pour éviter certaines coupures.

Mme Galliot souhaite ajouter une décision prise qui n'est pas mentionnée dans le document. Dès 2024, seront implémentés des contrats à durée maximale en lieu et place de contrats renouvelables chaque année. Les personnes sur fonds auront des contrats qui correspondront à la durée du projet, soit à la totalité du fonds lorsqu'il s'agit de fonds carrière. Le travail administratif lié à ces contrats était lourd et ces simplifications sont bienvenues. Progressivement, tous les contrats liés à des subsides seront liés à la durée du projet. Cela va dans le sens de la réduction de la précarité.

M. Geissbühler, doyen de la faculté de médecine, indique que le plan proposé est un pas dans la bonne direction. Cela a permis des discussions intéressantes entre les différents décanats pour trouver suffisamment de solidarité pour avancer et résoudre les problèmes spécifiques du CCER.

M. Giarrizzo demande si les mesures mentionnées par le Recteur et la vice-rectrice, notamment l'éventuelle volonté de ne pas engager de doctorant-e à 50% qui n'auraient pas un poste rémunéré en dehors de l'Université, de souhaiter mettre en avant des formations pour promouvoir des carrières en dehors de l'académie à l'issue du doctorat, etc. ne s'inscrivent pas dans un mouvement de dégrossissement du CCER, moins mais mieux.

Mme Galliot souhaite une valorisation de la carrière ; limiter les temps trop partiels permet de donner des temps de travail satisfaisants pour des personnes qui peuvent répondre aux critères et exigences par ex. pour louer un logement. La masse totale de travail ne va pas se modifier, ni la masse totale salariale qui va plutôt augmenter, mais la répartition se fera de manière plus satisfaisante pour les bénéficiaires de ces postes.

M. Giarrizzo demande si la modification de contrats à durée déterminée par des contrats à durée indéterminée pourrait amener à des licenciements, et au risque du remplacement d'une précarité par une autre.

Mme Galliot n'a pas cette crainte. Il n'y a pas d'intérêt pour une équipe de projet de changer les membres au milieu du gué. La possibilité de rupture de contrat est au bénéfice des deux parties d'ailleurs. Les personnes sur des contrats de carrière, mènent leur barque de manière indépendante. Pour les autres, elle ne voit pas l'intérêt des équipes de le faire, sauf cas graves. Il y a toujours des risques, mais ce mécanisme a plus d'avantages que le précédent.

Le Président demande si les personnes ayant signé la question souhaitent créer une commission pour préparer la séance de février.

Il est décidé de créer un groupe de travail à cet effet.

Arrivé au terme de la séance plénière, **le Président** prend congé du rectorat qu'il remercie de sa participation, et ouvre la seconde partie de la séance, qui s'est déroulée à huis clos.

La séance est levée à 20h00

Thierry Mathieu
Président

Sophie Desjacques Carnegie
Secrétaire