



Genève, le 27 janvier 2026

**Concerne : Question au rectorat de Matteo Colombo et Gaëlle Molinari.**

**Rapport d'avancement sur la mise en œuvre de la Loi 12429 « Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite » (AU-24.05)**

---

## QUESTION

### Constat

En référence au point 4 du procès-verbal de la séance du 17 avril 2024, relatif à la consultation sur la proposition de modification du Règlement du personnel consécutive à l'adoption de la Loi 12429 « Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite » (AU-24.05), nous souhaiterions obtenir du Rectorat un état des lieux détaillé de la mise en œuvre de cette réforme au sein de l'Université, ainsi qu'une présentation synthétique de ses premières implications organisationnelles et budgétaires. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des compétences consultatives et de suivi que les Statuts confèrent à l'Assemblée, dans un esprit de transparence, d'équité et de dialogue institutionnel.

**Considérant ce qui précède, les représentant-es de l'Assemblée souhaiteraient connaître les informations suivantes :**

#### 1. Sur la prise en compte des critères de précarité

Nous souhaitons une clarification quant à la manière dont le Rectorat prend en compte les situations de carrière marquées par la précarité (contrats successifs à durée déterminée, taux d'activité partiels non souhaités, interruptions de carrière, etc.) dans l'appréciation des demandes de prolongation d'activité au-delà de 65 ans.

#### 2. Sur la planification académique et les implications budgétaires pour la relève

Nous souhaiterions obtenir des informations précises sur les effets de la réforme sur les processus de planification académique et budgétaire, les délais prévus (30 à 36 mois avant l'âge légal de la retraite) semblant difficilement compatibles avec les cycles actuels de planification et de renouvellement des postes.

Nous souhaiterions également qu'un bilan chiffré soit communiqué, précisant :

- le nombre de demandes de prolongation reçues ;
- le nombre de demandes acceptées ;
- leur répartition par faculté et unité ;
- ainsi que les principaux critères retenus dans les décisions.

Enfin, nous souhaiterions savoir si le Rectorat applique un dispositif d'analyse permettant d'évaluer les conséquences de cette mesure sur le financement des postes du CCER et, plus largement, sur les perspectives de la relève académique.

#### 3. Sur la transparence, le suivi et les garanties institutionnelles

Nous prenons acte de la présentation, lors de la séance du 26 juin 2024, de la directive rectoriale précisant les modalités d'application de la Loi 12429 et de la modification du Règlement du personnel. Cette directive s'appuie notamment sur la commission de planification académique pour l'émission des préavis et repose sur les critères d'appréciation suivants : (a) les disponibilités budgétaires de la structure sont suffisantes ; (b) la prolongation n'est pas préjudiciable à la relève,

notamment du sexe sous-représenté ; (c) la prolongation ne doit pas être contraire aux besoins de la structure ; (d) la personne fournit une contribution notable à la structure ; (e) la personne a montré son aptitude à respecter les intérêts de l'Université et des membres de la communauté universitaire. Dans un esprit de suivi constructif, nous souhaiterions être informé·es :

- des modalités concrètes de mise en œuvre de cette directive dans les facultés et centres ;
- des garanties prévues pour en assurer une application harmonisée et équitable ;
- des mécanismes de suivi et d'évaluation destinés à identifier d'éventuelles disparités ;
- et du calendrier envisagé pour un premier bilan institutionnel.

#### **4. Sur l'application au personnel administratif et technique (PAT)**

Nous souhaiterions également obtenir un état des lieux des modalités spécifiques d'application du dispositif au personnel administratif et technique, notamment quant à l'adaptation de la directive « Préparer un départ à la retraite » à la suite de la Loi 12429. Nous souhaitons que le rapport d'avancement comporte ainsi un volet consacré à la mise en œuvre de cette directive au sein du PAT.

Considérant ce qui précède, nous espérons que les éléments de cet état des lieux pourront être communiqués avant la fin du semestre d'automne 2025, afin de permettre un échange constructif sur la première année d'application du dispositif.

Nous vous remercions par avance pour votre réponse et pour l'attention portée à la présente question.

Veuillez agréer, Madame la Rectrice, Mesdames et Messieurs les vice-Rectrices et vice-Recteurs, l'expression de notre haute considération.

## **REPONSE**

### **Contexte**

La Loi 12429, entrée en vigueur en 2024, introduit la possibilité d'une prolongation d'activité au-delà de 65 ans. L'Université de Genève a adapté son Règlement sur le personnel (RPers) et précisée les dispositions d'application dans deux directives, une pour le personnel enseignant et une pour le personnel administratif et technique (PAT), fixant les critères d'appréciation suivants :

- (a) disponibilités budgétaires suffisantes,
- (b) absence de préjudice pour la relève, notamment du sexe sous-représenté,
- (c) cohérence avec les besoins de la structure,
- (d) contribution notable à la structure,
- (e) respect des intérêts de l'Université.

### **Sur la prise en compte des critères de précarité**

Les demandes de prolongation sont examinées par le Rectorat conformément aux critères d'appréciation susmentionnés.

A noter qu'à ce jour aucune demande de prolongation relevant d'un parcours précaire dans le sens décrit par les signataires de la question n'a été remontée jusqu'au Rectorat à notre connaissance.

### **Sur la planification académique et les implications budgétaires pour la relève**

Le traitement des demandes formulées par le personnel enseignant s'effectue sur la base du préavis du Décanat de la Faculté ou de la Direction de l'UER qui sollicite le préavis de la Commission de planification de la Faculté pour s'assurer en particulier de leur cohérence avec la planification académique et budgétaire. Les demandes formulées par les membres du PAT nécessitent le prévis de la hiérarchie également sur les aspects budgétaires et de relève.

Le Rectorat n'a pas à ce jour rassemblé les retours des facultés sur les effets de la mise-en-œuvre de la réforme sur les processus de planification académique et budgétaire. C'est une question qui sera abordée avec les doyens et les doyennes dans les prochains mois et le Rectorat reviendra ensuite avec les informations pertinentes devant l'Assemblée.

### **Données disponibles**

- 48 demandes de prolongation d'activité ont été examinées par le Rectorat, dont 27 pour le corps professoral, 12 pour le CCER et 9 pour le PAT.
- Les demandes émanent majoritairement du personnel enseignant (81%)
- Le nombre de demandes est variable selon les facultés/centre

<b>Faculté / Centre</b>	<b>Nombre de demandes *</b> (*double affiliation explique le total de 50)
Sciences	13
Médecine	8
FPSE	6
Lettres	6
IUFE	5
Droit	4
FTI	3
GSEM	3
ISE	1
CIDE	1

- 32 ont été acceptées (66,7 %) et 16 refusées (33,3 %).

<b>Catégorie</b>	<b>Toutes demandes (48)</b>	<b>% du total</b>	<b>Acceptées (32)</b>	<b>Taux d'acceptation</b>
<b>Corps professoral</b>	<b>27</b>	<b>56,25 %</b>	<b>20</b>	<b>74,1 %</b>
<b>Corps intermédiaire</b>	<b>12</b>	<b>25 %</b>	<b>4</b>	<b>33,3 %</b>
<b>PAT</b>	<b>9</b>	<b>18,75 %</b>	<b>8</b>	<b>88,9 %</b>

L'analyse des motifs de refus montre qu'ils s'expliquent principalement par la disponibilité budgétaire insuffisante et le préjudice à la relève. Le nombre de refus mentionnant explicitement la relève est de 10 (sur 16). Une analyse plus approfondie concernant l'impact éventuel de la mise en oeuvre de la Loi 12429 sur la relève n'a pas été menée mais aussi bien les critères d'appréciation que les motifs de refus indiquent la volonté de limiter au maximum cet impact. Cette question sera abordée avec les doyen·nes lors des discussions sur la mise en oeuvre de la Loi.

## **Sur la transparence, le suivi et les garanties institutionnelles**

Le cadre réglementaire existant (règlement du personnel et directives) vise à permettre une application harmonisée de l'article 13 alinéa 5 de la Loi sur l'Université.

Le traitement des demandes est fondé sur les articles 10 al. 2 à 4, 206A et 246 du Règlement sur le Personnel de l'Université (RPers). Deux directives ont été complétées, une pour le PAT (<https://memento.unige.ch/doc/0117>), une pour le PENS (<https://memento.unige.ch/doc/0300>).

Le traitement des demandes se fait pour le PENS sur préavis du Décanat de la Faculté qui sollicite le préavis de la Commission de planification de la Faculté. Pour le PAT le préavis est établi par la hiérarchie, les demandes sont ensuite adressées au Rectorat via la division des ressources humaines, pour décision.

Les demandes sont traitées par la Rectorat sur la base des préavis documentés des facultés et des hiérarchies qui appliquent les critères fixés par le règlement du personnel.

Un premier bilan institutionnel est prévu dans l'année en cours sur la base des données factuelles et des discussions avec les doyens et les doyennes.

## **Sur l'application au personnel administratif et technique (PAT)**

La directive (0117) a été adaptée dès l'entrée en vigueur de la Loi et les informations qui y figurent sont à jour, un formulaire est aussi prévu comme pour le PENS.

Le personnel administratif et technique (PAT) représente environ 19% des demandes. Les décisions pour le PAT sont majoritairement favorables (89 %). Un second bilan est prévu pour en comprendre les principales raisons.