



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ

Onzième séance du quatrième mandat, 25 septembre 2019 à 19 heures
Salle Yves Fricker, Uni Dufour

Procès-verbal (approuvé)

Présents

Yasmine Atlas, vice-présidente
Julia Barbe
Nadja Batou
Bernard Cerutti
Pierre Cosson
Ignace Cuttat
Gahla Doerig
Valérie Dullion
Ruth Durrer
Eric Eigenmann
Pauline Emery
Mathilde Fontanet
Nicolas Fornerod
Corine Frischknecht
Oliver Hartley
Jérémy Lucchetti
Jean-Daniel Macchi
Olivier Maulini
Lara Mireskandari
Isabelle Monnay
Sébastien Muller
Baptiste Nunes
Mary O'Sullivan
Anna Prad
Sarah Scholl
Pascal Sciarini
Leonard Truscello
Valeria Wagner
Frédéric Yvon

Rectorat

Yves Flueckiger, recteur
Stéphane Berthet, vice-recteur
Antoine Geissbuhler, vice-recteur
Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice
Jean-Marc Triscone, vice-recteur
Didier Raboud, secrétaire général

Secrétaire

Sophie Desjacques Carnegie

Excusé-e-s:

Anton Alekseev
Sophie Brandon
Mathieu Crettenand
Andrea Dettwiler
Stéphanie Girardclos
Marine Girardin
Didier Grandjean

Brigitte Galliot, vice-rectrice

Absent-e-s:

Mathilde Bourrier
Céline Castellino
Laurent Cesalli
Julien Chanal
Michelle Cottier
Yvan Jeanneret
Cinthia Meli
Didier Picard
Léonore Saade-Augier

Invité-e-s :

Mme Marie-Claude Cors-Huber, directrice des ressources humaines
Mme Natacha Hausmann, directrice du service juridique
M. Fabrice Calame, adjoint au rectorat

1. OUVERTURE DE SÉANCE**1.1. Approbation de l'ordre du jour**

L'ordre du jour est approuvé en ajoutant, après le point 2, les communications du rectorat.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 19 juin 2019

Le procès-verbal est approuvé sans modification.

2. COMMUNICATIONS DU BUREAU

La **vice-présidente** informe que le 29 août dernier, le bureau a tenu une séance avec le secrétaire général afin de discuter de l'organisation optimale des séances de l'Assemblée.

M. Raboud s'est montré prêt à envisager un échange d'informations entre l'Assemblée et le CRD. Auparavant l'ordre du jour du CRD était diffusé plus largement qu'aux seuls membres du Conseil. Il estime qu'une diffusion de procès-verbal décisionnel pourrait s'envisager et les modalités sont encore à définir. L'idée d'utiliser Plone pour un tel partage de documents est une piste à suivre et l'Assemblée devrait l'implémenter durant l'automne. À suivre donc.

Quant à l'agenda des consultations entre l'Assemblée et le rectorat, le secrétaire général a énuméré les objets suivants:

- le cadre stratégique de la restauration universitaire, qui sera présenté ce soir.
- la Charte institutionnelle du doctorat (au cours de l'automne) ;
- la Charte d'éthique et de déontologie UNIGE-HES-SO (à priori à la séance d'octobre) ;
- le Certificate on Open Studies (COS) dans un délai encore à préciser ;
- le Doctorat professionnel
- une présentation très globale des SDG's à titre informatif.

Le bureau a reçu une réponse à la lettre envoyée, par le Président Romain Boillat, au Président du Comité d'éthique et de déontologie suite au courrier du recteur relatif à l'anonymisation des examens.

La vice-présidente donne lecture du courrier.

Le courrier reçu du CED et la lettre du recteur sont annexées au présent procès-verbal.

Mme Atlas informe de la démission de Mme Méli et de M. Cuttat au 1er octobre 2019. Elle les remercie de leur engagement et relève que M. Cuttat a été le premier étudiant à présider l'Assemblée et certainement la personne qui a siégé le plus longtemps au sein de l'Assemblée, tout d'abord comme représentant étudiant et ensuite comme représentant du CCER. Elle le remercie de son engagement exemplaire.

Applaudissements nourris.

Mme Atlas mentionne enfin qu'un thermos a été distribué aux membres présents. Désormais chacun-e apportera sa boisson afin de ne plus utiliser ni verres ni bouteilles en plastique.

La vice-présidente cède la parole au recteur.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

Le Recteur se joint aux remerciements de Mme Atlas à M. Ignace Cuttat. Le recteur le remercie des discussions très constructives tout au long de son mandat. La collaboration a été enrichissante pour le rectorat comme d'ailleurs avec l'ensemble de l'Assemblée.

Le Recteur mentionne la rentrée universitaire avec plus de 18'000 étudiant-e-s inscrit-e-s. Il s'agit d'une augmentation de 4,5% et cette croissance pose des questions logistiques et de qualité qu'il serait intéressant de discuter dans les différents organes.

Il mentionne également le lancement du télétravail qui sera mise en place à partir du 1^{er} octobre. Des informations sont à disposition sur le site. Il s'agit donc d'un essai afin de tester le dispositif.

Il mentionne encore le bon score de l'UNIGE dans le classement du WWF ; l'UNIGE est très bien placée et il s'en félicite.

Le 1^{er} octobre à 12 heures une rencontre rectorat/collaborateur-trice-s aura lieu avec une présentation des projets mis en place et une partie dédiée aux questions. Les membres de l'Assemblée sont cordialement invités à y participer.

Enfin, il rappelle que le Dies aura lieu le 11 septembre et consacré au thème de la diversité. Il espère que l'Assemblée se dotera d'un-e président-e pour assurer le discours de l'Assemblée à cette occasion.

La vice-présidente passe à la réponse du rectorat à la question sur le soutien à l'engagement associatif au sein de l'université.

Question de Mmes Yasmine Atlas, Cinthia Meli, Sarah Scholl et de M. Nicolas Fornerod
Soutien à l'engagement associatif au sein de l'UNIGE

Question

Grâce à l'engagement bénévole de quelques individus, les associations accomplissent souvent un travail bien utile à la communauté universitaire. Or cet engagement représente parallèlement à l'activité professionnelle de ces personnes, un investissement considérable en temps et en énergie, lequel mérite sans doute d'être allégé. Ainsi la CUAE (faïtière des associations étudiantes) dispose-t-elle de trois secrétaires employé-e-s à temps partiel. Quant au secrétariat de l'APUG (association des professeurs), on peut s'étonner qu'il soit assuré par une employée issue du PAT.

En attendant une harmonisation des pratiques, serait-il possible d'envisager le financement d'un poste de secrétaire à temps partiel pour l'ACCORDER (faïtière des associations CER), et ce autrement que par cotisation des membres?

Réponse

L'UNIGE reconnaît et apprécie au plus haut point l'engagement bénévole de ses étudiant-e-s, collaboratrices et collaborateurs au sein de ses diverses associations. La question de la valorisation de ces activités se pose de façon active, et le Rectorat remercie l'ACCORDER de contribuer à cette discussion.

Les exemples cités dans votre question relèvent, de notre point de vue, de deux cas bien distincts :

Pour ce qui est de l'APUG, des activités de secrétariat sont menées de façon ponctuelle par une personne issue du PAT, en raison de ses compétences en la matière ; elle est rémunérée par le biais des cotisations des membres de l'APUG, sans intervention de l'institution.

Quant aux secrétaires permanent-e-s de la CUAE, ils ou elles sont engagé-e-s et rémunéré-e-s par la CUAE et au bénéfice d'un contrat de droit privé. Leur rémunération est financée par le biais d'une proportion définie des taxes fixes, comme indiqué dans le Règlement interne relatif aux taxes universitaires et aux émoluments. Ces taxes sont versées par les étudiant-e-s et réinvesties à leur bénéfice.

En tant qu'association reconnue du corps intermédiaire, l'ACCORDER ne s'adresse pas au même public, même si elle comprend des assistant-e-s.

Cependant, la question de la valorisation des activités bénévoles en amène plusieurs autres : quelle(s) forme(s) cette valorisation devrait-elle prendre pour les différents corps constitutifs de l'institution ? Qui jugerait de la valeur de l'activité, et selon quels critères ? Quelles limites faudrait-il fixer pour assurer un traitement équitable et équilibré ? Une piste a déjà été émise pour ce qui est des étudiants, telle qu'une attestation pour certaines activités ; une rémunération n'a pour l'heure pas été envisagée dans ce cadre. Les exemples cités dans votre question ne nous donnent donc pas, dans l'immédiat, de base suffisante pour envisager le financement d'un secrétariat pour l'ACCORDER. Mais une discussion sur ce sujet, notamment sur la base des éléments mentionnés ci-dessus, serait la bienvenue.

M. Fornerod relève que le CCER est content de savoir que l'APUG a les moyens de s'offrir les services d'une secrétaire. Il est difficile de demander de fournir le même effort aux membres du CCER pour des raisons qui lui semblent évidentes, celles de la précarité des mandats. Le modèle est difficilement importable d'un corps à l'autre.

Le Recteur reconnaît l'asymétrie entre les deux corps lors de la consultation sur l'âge de la retraite et il souhaiterait que chaque corps ait la même capacité de réaction. Il faut encore réfléchir au moyen de le faire. Une solution devrait se trouver.

L'Assemblée n'ayant pas d'autres questions, le point suivant est abordé.

4. ÉLECTION DE LA PRÉSIDENTE OU DU PRÉSIDENT : VOTE

Le quorum nécessaire selon l'art. 9, chiffre 2 du Statut n'étant pas atteint, l'élection est reportée à la prochaine séance. Il manque une personne pour atteindre le quorum.

5. DÉSIGNATION DES MEMBRES DU BUREAU :

Le quorum nécessaire selon l'art. 9, chiffre 2 du Statut n'étant pas atteint, l'élection est reportée à la prochaine séance. Il manque une personne pour atteindre le quorum.

6. ÉLECTION DE LA VICE-PRÉSIDENTE OU DU VICE-PRÉSIDENT : VOTE

Le quorum nécessaire selon l'art. 9, chiffre 2 du Statut n'étant pas atteint, l'élection est reportée à la prochaine séance. Il manque une personne pour atteindre le quorum.

7. APPROBATION DU CALENDRIER DES SÉANCES 2019-2020

Le calendrier est approuvé.

Les dates des séances sont les suivantes :

En 2019 : les 30 octobre et 27 novembre.

En 2020 : les 19 février, 11 mars, 8 avril, 20 mai et 17 juin.

8. REGLEMENT DU PERSONNEL : VOTE

La vice-présidente rappelle que le Règlement du personnel a été discuté par l'Assemblée en date du 8 mai dernier. Suite à la demande de l'Assemblée, la Commission du personnel a également été consultée le 2 septembre dernier. Lors de la séance de mai, l'Assemblée avait pris les articles les uns après les autres. Les demandes de l'Assemblée ayant porté sur les articles 114, 156, 190 et 193, Mme Atlas propose de reprendre ces articles et d'en adjoindre d'autres si des membres le demandent mais de ne pas voter article par article.

La vice-présidente demande s'il y a des objections. Cela n'étant pas le cas, elle demande si un membre a une remarque sur un article précédant l'article 114.

L'article 114 n'est pas discuté, personne n'en faisant la demande.

Passant à l'article 156, **la vice-présidente** remercie le rectorat d'avoir tenu compte de la motion votée en Assemblée et introduit des modifications.

Sur l'article 190, **M. Cosson** est étonné que des indemnités soient versées pour des tâches qui s'inscrivent dans le cadre normal du travail d'un membre de l'université déjà payé à plein temps. Ces responsabilités font partie du cahier des charges des membres du corps professoral. Il trouve qu'il s'agit d'une décision de principe. Tout le monde participe, par ses activités, à la bonne marche de l'UNIGE et la récompense financière ne lui semble pas la meilleure solution surtout pour des personnes payées à 100%.

Le Recteur mentionne qu'il ne s'agit pas de n'importe quel type de projet concerné par l'article 190. Ce sont des projets d'envergure qui nécessitent une gestion importante tant du point de vue du personnel que du budget. L'indemnité est limitée à 5% et l'argent n'est pas prélevé sur le budget DIP de l'UNIGE, ce qui bien entendu ne serait pas admissible, mais sur les fonds européens. Il s'agit d'une reconnaissance d'un effort associé à ce type de gestion. Ces fonds sont importants pour l'UNIGE et ont des incidences substantielles en termes d'overhead. La volonté d'intégrer l'indemnité dans le Règlement du personnel permet une équité entre les bénéficiaires, certaines facultés permettant aux bénéficiaires de ces fonds de se rémunérer directement sur les fonds obtenus.

M. Cosson comprend qu'on veuille aider un-e chercheur-e à gérer une charge de travail supplémentaire. Il estime que la mise à disposition d'une personne pour gérer une charge administrative supplémentaire constituerait une solution préférable. La problématique d'augmenter des salaires individuels, de surcroît, des postes à 100%, mérite une discussion plus approfondie. Il trouve que la solution proposée est moralement discutable.

Le Recteur réitère un souci d'équité, celui d'inscrire un montant fixe afin que la pratique soit uniformisée au sein de l'UNIGE. Jusqu'à présent, ces indemnités étaient demandées au Conseil d'État et il y avait des variations entre les facultés. Il ne s'agit pas de rémunérer l'effort de recherche. La responsabilité de fonds européens est lourde et importante en termes administratifs. Cette indemnité est équivalente à celle octroyée à des directeur-trice-s de subdivisions. C'est dans cet esprit que cela a été introduit.

La vice-présidente demande si des membres de l'Assemblée partagent la position exprimée par **M. Cosson**.

17 personnes partagent la réticence exprimée de M. Cosson.

M. Eigenmann se demande si des décharges d'enseignement ou de recherche ne peuvent pas être accordées plutôt qu'officialiser une rétribution supplémentaire.

Le Recteur mentionne les indemnités versées aux doyen-ne-s, aux directeur-trice-s de centres ou autres et parle d'une forme d'équivalence de reconnaissance d'une charge de travail supplémentaire. Il comprend les réticences de l'Assemblée. Des dérogations peuvent être demandées directement au Conseil d'État pour des rémunérations supplémentaires sans qu'une limite ne soit fixée. Elles sont en général acceptées car le montant n'est pas à la charge du budget public.

Mme Durrer n'a pas le sentiment que la charge de travail soit si importante pour les ECCR. Elle relève que l'on pourrait également discuter de la nécessité de verser une indemnité aux doyen-ne-s, recteur, etc.

M. Macchi apprécie la volonté de standardiser les pratiques plutôt que d'avoir des demandes incessantes au politique. La limite est fixée par le Règlement du personnel et c'est positif.

M. Cuttat n'est pas certain que standardiser certaines pratiques soit la panacée. Tel qu'il est rédigé, l'article donne peu de limite puisqu'on parle de *projet de recherche compétitif d'envergure* et que ces termes ne sont pas définis. L'interprétation peut se faire très largement. Il n'est pas certain que les exceptions ne continuent d'exister avec l'introduction d'un tel article. La porte reste ouverte aux exceptions.

Le Recteur indique que les projets de recherche concernés ne sont pas listés dans le Règlement du personnel mais seront précisées.

Mme Atlas demande dans quel document seraient expliqués les fonds concernés.

Le Recteur répond que cela reste encore à faire et à préciser dans une directive qui pourrait être soumise à l'Assemblée.

M. Sciarini demande, dans le cas du refus de l'article 190, lettre d, si cela permettrait tout de même au rectorat de statuer, dans une directive, sur les modalités d'une indemnité.

Le Recteur répond par l'affirmative. Il souhaite toutefois que le Règlement du personnel soit préavisé positivement.

Mme Atlas propose de poursuivre l'examen des articles et de revenir, lors du vote, sur les articles qui posent problème. Aucun autre article n'étant discuté, elle propose un vote formel sur l'article 190, lettre d.

M. Cuttat mentionne l'article 193, al. 4, et se demande si des indemnités doivent être versées pour des tâches qui relèvent d'activités et non de fonction. Une réflexion cohérente devrait être menée sur ces deux articles, l'art. 190, lettre d et l'art. 193.

Le Recteur partage l'importance de la distinction entre activité et fonction.

M. Cuttat propose un vote sur l'article 193, al. 4. Il s'agit, selon lui, de la même logique que celle de l'article 190, lettre d. Une activité, prévue dans le cahier des charges, doit-elle donner lieu à une rémunération supplémentaire ? Il s'agit d'être cohérent.

Mme Atlas lance le vote sur l'article 190, lettre d.

L'article 190, lettre d, est refusé par 20 voix. Il y a 5 oui et 4 absentions.

Mme Atlas lance le vote sur l'article 193, al. 4.

M. Sciarini n'est pas certain de comprendre la différence entre activité et fonction. Diriger un programme de formation continue, est-ce une activité supplémentaire ou une fonction supplémentaire, cela se discute. Il relève l'élément incitatif en arguant que la formation continue est un investissement en temps très important. Certain-e-s professeur-e-s rechignent à participer à la formation continue pour cette raison. Il trouve dès lors normal de récompenser les personnes qui s'investissent dans ces programmes.

M. Cuttat n'est pas opposé aux incitations pour la formation continue mais il discute le moyen retenu par le Règlement. Il souhaiterait une réflexion à ce sujet. Des décharges sur d'autres activités, notamment en apportant de l'aide académique avec un-e assistant-e ou, dans le cadre administratif, pourraient constituer une réponse adéquate. Une surcharge de travail ne se règle pas à satisfaction par une augmentation de traitement salarial. Il ne s'agit pas d'un refus à encourager la formation continue mais plutôt de la volonté d'inciter à une réflexion plus large sur la manière de le faire. Il est nécessaire d'explorer d'autres solutions que la seule incitation financière. Il est plus aisé de déléguer, pour un-e professeur-e des activités de recherche, d'enseignement ou d'administration que de déléguer, pour un-e membre du rectorat qui ne peut pas, de manière aisée, déléguer ses tâches. C'est la différence entre la fonction et l'activité.

M. Maulini relève que le cahier des charges des professeur-e-s n'indique pas de siéger au rectorat. En revanche, il figure au cahier des charges des professeur-e-s de la FAPSE de participer aux tâches de formation continue. Il serait intéressant de discuter des cahiers des charges

puisque, visiblement, ils ne sont pas les mêmes entre professeur-e-s des différentes facultés. Une pression institutionnelle existe pour un engagement dans la formation continue et il serait utile de clarifier ce qui est attendu des professeur-e-s. Il indique que le cahier des charges des professeur-e-s est ambigu. Cela mériterait une discussion au-delà de la discussion sur la différence entre activité et fonction. Enfin, il est d'avis que payer un-e professeur-e au-delà de 100% lui semble incompréhensible.

Mme Louis-Courvoisier souhaite clarifier la discussion du cahier des charges. Les cultures facultaires en matière de formation continue sont très différentes. Dans le contexte actuel de grandes mutations, la formation continue universitaire se développe et cela ne va pas s'arrêter. Le rectorat pourrait obliger toutes les facultés à inscrire la formation continue dans le cahier des charges mais il y aurait alors des conséquences sur la formation de base. Elle souhaite relever que l'article ne concerne que la direction de programme de formation continue et non pas l'enseignement. La direction de programme de formation continue nécessite un travail important, de plus elle est autofinancée. La rémunération ne serait donc pas prélevée sur le budget public.

Mme Atlas relève que l'article 193, al. 4, mentionne la simple participation aux programmes de formation continue.

Mme Louis-Courvoisier répond qu'il s'agit de « formation continue sur mesure » demandée par une entreprise. Il s'agit donc d'organiser une formation en négociation avec le demandeur et cette activité est chronophage.

Mme Wagner souhaite parler de « surcharge de travail » et du fait que cela ne peut se résoudre en payant plus les personnes. Une indemnité supplémentaire ne fait pas disparaître la surcharge de travail. Elle trouve qu'il faut se poser la question de savoir si l'UNIGE veut encourager les gens à travailler au-delà des 100%, dans une institution où bons nombres de personnes travaillent à temps partiel, par manque de postes ouverts. D'autres solutions plus équitables et éthiques existent.

Le Recteur comprend les propos de la préopinante. Il relève cependant que les programmes de formation continue ne s'inscrivent pas dans la durée et que cela pose problème, dans le cas d'un désengagement du public, d'avoir engagé des personnes dont le poste devient inutile si la formation continue ferme. Lorsque la formation continue est inscrite dans le cahier des charges, cela ne pose pas de problème. Lorsque cela n'est pas le cas, il y a problème et cela change la donne. Il ne souhaite pas que les professeur-e-s consacrent tout leur temps à la formation continue et que la formation de base soit assurée par des chargé-e-s de cours. Cela ne représente pas une solution. Une réflexion de fond doit se mener ; la discussion n'a pas eu lieu dans toutes les facultés d'intégrer, de manière systématique, la formation continue au cahier des charges des professeur-e-s. Les implications sur l'enseignement et la recherche doivent être mesurées.

Mme Atlas estime que le débat touche un problème de fond qui concerne aussi les missions de l'UNIGE et leur hiérarchisation. La question ne peut être résolue ce soir. Elle propose de passer au vote de l'article 193, al. 4.

M. Sciarini comprend de l'article 193, al. 4, qu'il s'agit d'un tarif horaire mais ne comprend pas comment les heures seraient calculées. Qui définirait les heures à rémunérer ?

Le Recteur indique que les budgets de formation continue sont validés par le rectorat et que ces montants sont intégrés.

L'article 193, al. 4, est refusé par 18 voix. Il y a 3 oui et 8 abstentions.

La vice-présidente procède ensuite au vote du Règlement du Personnel de l'UNIGE, à l'exclusion des articles 190, lettre d et 193, al. 4.

Le Règlement du personnel est approuvé à l'unanimité, à l'exclusion des articles 190, lettre et 193, al. 4.

La vice-présidente remercie Mmes Cors-Huber et Hausmann de leur présence.

9. POUR UNE PROMOTION EFFICACE DE LA RELÈVE : DISCUSSION

La vice-présidente cède la parole à Mme Wagner et à M. Fornerod pour une présentation du rapport Next Generation : pour une promotion efficace de la relève.

Next Generation: pour une promotion efficace de la relève

Situations, modèles, mesures et recommandations
pour une promotion plus efficace de la relève dans
le système de recherche suisse

Rapport sur mandat de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH),
version allemande approuvée par le Comité en date du 23 mars 2018

Rédigé par Thomas Hildbrand, ZHE Zürich – Zentrum für Hochschulentwicklung

CONTEXTE

- Rapport rédigé en allemand issu en mars 2018 et élaboré suite à l'Atelier :
« **An international Comparison of Career Funding Schemes and Career Structures. Which are suitable for the Humanities and Social Sciences in Switzerland?** », mai 2017, ASSH.
- Quelques précédents:
 - Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (éd.) (2014). *Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse. Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC 12 3343*, Berne
 - États généraux de la recherche, ACIDUL, Lausanne, 2012 et 2015
 - Rapport de la commission sur l'excellence démocratique.
 - Interventions des membres du CER dans cette même assemblée

Constat:

La situation de la relève académique est insatisfaisante depuis un certain temps

- De nombreuses personnes restent trop longtemps sous des contrats de travail à durée déterminée
- Absence de perspectives claires concernant leur avenir académique
- Bon nombre de scientifiques bien qualifiés doivent quitter les hautes écoles puisqu'aucun débouché professionnel durable ne leur est proposé
- Du point de vue des institutions, cela représente une perte non souhaitée de potentiel académique
- Les femmes sont plus nombreuses à quitter le système académique au cours de leurs cursus post doctoral ou à en être exclues que les hommes.

• Conditions de travail précaires

• Fuite du capital intellectuel de l'Université

Remarques générales

- Le rapport propose des **changements radicaux**, notamment dans la **structure institutionnelle**
- Le rapport préconise un **changement de culture** académique
- Le rapport insiste sur **l'URGENCE** à mettre ces changements radicaux en place

Un autre point de vue:

- <https://www.heidi.news/articles/egalite-dans-les-universites-pourquoi-la-suisse-n-atteint-pas-ses-objectifs>

Carine Carvalho, déléguée à l'égalité de l'Université de Lausanne:

«On a voulu augmenter les chances des chercheuses d'évoluer dans un système que l'on n'a pas remis en question. Ces mesures ont eu des effets très positifs sur certains parcours individuels, mais ils ne suffisent pas pour atteindre la parité.»

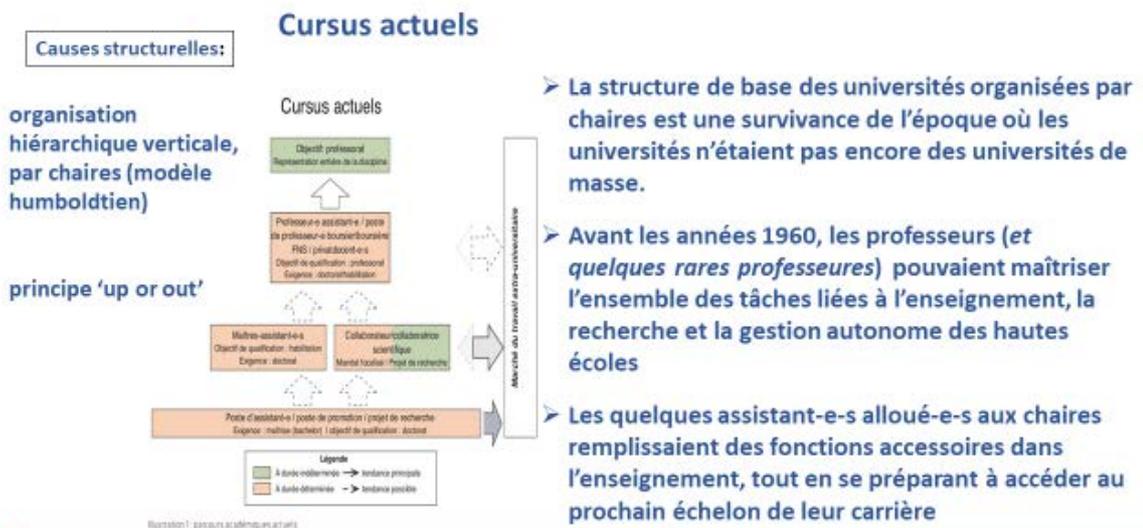
Julia Nentwich, de l'Université de St-Gall:

«Le plus efficace pour réparer le *leaky pipeline* [tuyau percé] serait de supprimer les fonctions dans lesquelles il n'y a pas assez de femmes, en l'occurrence celle de professeur ordinaire, et de réorganiser les facultés sans ces royaumes qui concentrent beaucoup de pouvoir et d'argent.»

- Organisation actuelle de l'Université incompatible avec programmes de promotion de l'égalité

LES OBSTACLES

1. Emplois à durée déterminée
2. Poste et projets de courte durée
3. Sélection tardive
4. Dépendances multiples (employeurs/employeuses, superviseur-e-s, évaluateurs/évaluatrices). Le degré de dépendance des postdoctorant-e-s est accru à l'intérieur du système académique. Les relations personnelles acquièrent alors un poids disproportionné à ce niveau postdoctoral
5. Peu d'occasion de mener des recherches ou d'enseigner de manière autonome
6. Multiples exigences (mobilité, réseautage international, recherche, productivité scientifique, enseignement, gestion autonome) et critères d'évaluation vagues
7. Nomination tardive
8. Trop peu de chaires pour la relève avec préritularisation conditionnelle (tenure track) et critères d'évaluation flous
9. Handicaps additionnels pour les femmes et les chargé-e-s de famille



Ce qui a changé

- À partir des années 1960, les universités ont subi une augmentation massive du nombre d'étudiant-e-s et d'enseignements
- Avec l'introduction du système de Bologne, de nouvelles structures se sont imposées dans l'enseignement
- L'introduction de nouveaux modèles de gestion a créé de nouvelles responsabilités pour les Universités
- L'éventail des prestations des Hautes Écoles s'est considérablement élargi

Ce qui n'a pas changé

- Les structures administratives n'ont que très « frileusement » suivi le rythme de cette évolution
- Les structures des ressources humaines sont restées telles quelles : elles correspondent toujours au modèle d'une université à chaires, alors que les universités de nos jours gèrent des tâches très diversifiées, qu'elles délèguent principalement au personnel académique employé aux échelons subalternes
- La structure du personnel scientifique a très peu évolué au cours des dernières décennies : elle est largement identique à la situation prévalant dans les années 1970

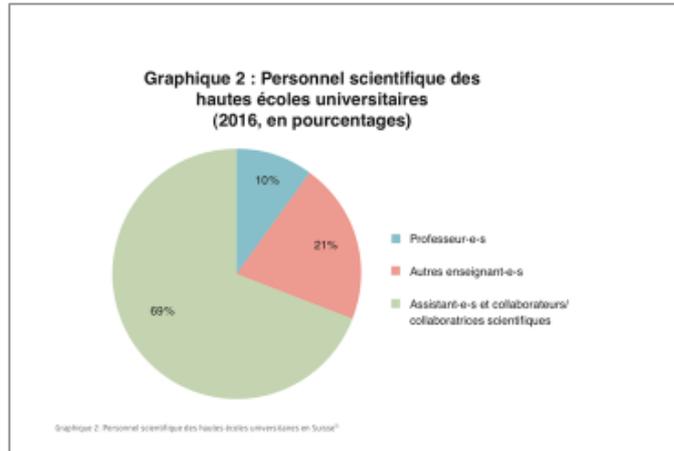
Cette quasi inertie de l'évolution du personnel scientifique a eu pour conséquence que la plupart des prestations élargies de l'université actuelle soient fournies par des collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée déterminée

QUELQUES CHIFFRES

❑ Les professeurs forment le 10 % du total du personnel scientifique

❑ Le 80 % du personnel scientifique des Universités sont en contrat de durée limitée (source: Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse, p. 24, cité page 11 rapport)

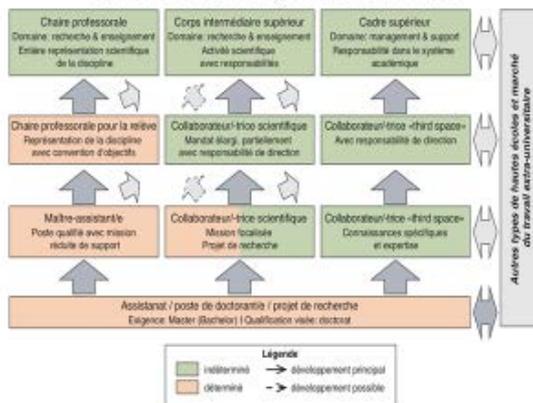
❑ Plus de 85 % des post-doctorants sont en contrat à durée limitée dont la moyenne est égale ou inférieure à trois ans (source: Dubach, Philipp (2015), La relève scientifique dans les universités suisses : indicateurs statistiques concernant les conditions de travail et les perspectives de carrière, p. 5 et 15, cité p. 16)



p.13

Une possible alternative

Parcours au sein du système académique



➤ Deux nouveaux parcours académiques:

- ❖ Postes à durée indéterminée dans le domaine de la recherche et de l'enseignement (par exemple: actuels MER)
- ❖ Postes de responsabilité dans le domaine du management et du support avec arrière-plan scientifique
- ❖ Mobilité latérale
- ❖ Différentiation plutôt que hiérarchisation des tâches

10 MESURES ET RECOMMANDATIONS (pp.59-61)

1. Une définition de *nouveaux parcours de carrière* dans le système académique (au moins deux autres cursus en sus du cursus professoral)
2. Davantage de *postes à contrat de durée indéterminée* dans le domaine scientifique (leur quote-part sera considérablement élargie)
Les postes académiques seront structurés de telle façon que la majeure partie des prestations liées à l'enseignement et la recherche, la promotion de la relève et l'administration académiques, sera fournie par des personnes (majoritairement post-doctorant-e-s) employées à durée déterminée



10 MESURES ET RECOMMANDATIONS

3. Une *organisation hiérarchique plus horizontale*: les chaires en tant qu'unités indépendantes sur le plan organisationnel seront abolies ou réduites au profit de modèles fondés sur la coopération, tels que départements, instituts ou centres (« allègement des chaires »)
4. Réduction de la bulle post-doctorale: les chercheurs doivent rester moins longtemps sans perspectives de stabilisation
5. Une définition de postes de professeur-e-s avec prétéitorialisation conditionnelle (*tenure track*) pour la relève et davantage de positions avec option de *tenure track*
6. Un encouragement de la relève scientifique et des instruments d'encouragement adaptés: exigences claires, critères transparents d'évaluation, financement à plus long terme, etc.



10 MESURES ET RECOMMANDATIONS

6. *Davantage d'autonomie* et d'accès aux ressources pour les post-doctorants
7. Pratiquer une *stricte séparation* entre la qualification et les prestations lors des *évaluations de performance* afin de minorer les risques de dépendances multiples
8. Une incitation nationale pour la mise en œuvre d'une promotion durable de la relève auprès des hautes écoles universitaires et un encouragement ciblé de la recherche au niveau national
9. Les cursus sont à définir de manière à *respecter l'égalité des chances* entre les hommes et les femmes (prévoir les conditions nécessaires à une promotion de la relève en faveur de l'égalité)
10. *Les femmes* (et spécialement les femmes enceintes et les mères) qui aspirent à une carrière scientifique bénéficieront de *mesures de soutien ciblées* (répartition des tâches souples, adaptation du temps de travail, encadrement adéquat)



Conséquences financières

- ✓ Un changement de la structure de financement pour davantage de financement de base
- ✓ Le changement de culture proposé peut être atteint en grande partie par *une réaffectation des ressources*, en finançant des contrats de durée indéterminée plutôt que déterminée, d'autant plus ***qu'à l'heure actuelle seule une faible proportion des tâches académiques essentielles sont réalisées par des universitaires au bénéfice d'un emploi fixe.***
- ✓ La part des contrats de durée indéterminée jouissant de meilleures perspectives de carrière devraient croître



9.4 Recommandations concernant le financement

No.	Recommandation	Groupe cible
19	Le financement universitaire stable et de durée indéterminée sera augmenté par rapport au financement de projets spécifiques de durée déterminée.	<ul style="list-style-type: none">• Confédération• Cantons
20	Les contributions de base de la Confédération accordées aux universités seront augmentées en faveur d'une expansion de la quote-part des postes à durée indéterminée.	<ul style="list-style-type: none">• Confédération
21	Les universités réaffecteront leurs moyens en faveur de postes pour scientifiques de durée indéterminée.	<ul style="list-style-type: none">• Cantons• Universités/écoles polytechniques
22	Des modèles de retraite partielle des professeur-e-s et des modèles d'adaptation et de flexibilité des salaires seront examinés afin de garantir une souplesse financière adéquate.	<ul style="list-style-type: none">• Cantons• Universités/écoles polytechniques
23	La Confédération conduira un programme incitant à l'introduction des nouveaux cursus au sein des universités et mettant à disposition des moyens financiers temporaires destinés surtout aux postdoctorant-e-s avec un emploi de durée déterminée.	<ul style="list-style-type: none">• Confédération

Remarques générales

- Le rapport propose des **changements radicaux**, notamment dans la **structure institutionnelle**
- Le rapport préconise un **changement de culture** académique
- Le rapport insiste sur **l'URGENCE** à mettre ces changements radicaux en place

Les rapporteurs sont applaudis par l'Assemblée.

La vice-présidente remercie Mme Wagner et M. Fornerod de la présentation synthétique et efficace qui permet de se remettre en mémoire tant les constats que les recommandations du

rapport. Elle cède la parole au rectorat afin de savoir comment le rapport a été reçu et quelles sont les recommandations qui ont été retenues. Dans un second temps, elle souhaiterait que l'Assemblée réfléchisse à la suite à donner aux recommandations du rapport.

Mme Louis-Courvoisier a ressenti de ce rapport une vision de l'université comme une institution en vase clos. Elle partage bon nombre des constats sur les changements nécessaires à implémenter à l'interne. Toutefois, elle estime que l'université s'inscrit dans une cité et qu'il serait utile de créer de la perméabilité afin d'aider les personnes qui font un doctorat de s'imaginer poursuivre leur carrière en dehors de l'université.

M. Fornerod répond que la présentation ne représente pas l'avis de ce qui doit être mis en place mais le constat de ce rapport. Il trouve que le rapport n'exclut pas la sélection mais relève qu'elle devrait être mise en place plus rapidement et qu'elle intervient trop tardivement. La voie académique n'est bien entendu pas la seule voie. Si une réflexion se fait en termes de carrière académique, il s'agit de savoir ce qui peut être mis en place pour favoriser la promotion des carrières du corps intermédiaire. Le reproche est celui d'une sélection qui intervient trop tard et, par défaut, à un âge où il devient très difficile pour les personnes de trouver de voies de réinsertion. Le rapport mentionne une piste, celle de créer des commissions de relève afin d'intervenir tôt dans le processus de sélection.

M. Sciarini a lu le rapport à cinq reprises. Il a été, pendant 9 ans, membre du comité de l'académie des sciences humaines et sociales et a suivi toutes les versions du rapport avant celle présentée ce soir. Le rapport a un caractère un peu révolutionnaire qui a été très bien mis en exergue par les rapporteurs. Lorsqu'il était membres de l'académie, et que les alémaniques citaient l'exemple genevois des MER, il n'osait pas leur expliquer que le modèle était très discuté et que certain-e-s voulaient le supprimer. Il trouve que le rapport pose un défi, non seulement aux universités, mais aussi au FNS. Les préconisations de voie parallèle à la carrière classique professorale sont en contradiction avec celles du FNS orientées vers la méritocratie et la concentration des moyens sur les meilleur-e-s en vue de la carrière professorale. L'effort ne pourra donc pas seulement être conduit par les universités mais un effort de coordination avec le FNS devra se trouver.

Le Recteur remercie de la présentation. En termes de financement, le Parlement fédéral va discuter du prochain message FRI. (*Le Conseil fédéral soumet aux Chambres fédérales tous les quatre ans – en coordination avec le programme de la législature – un message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation. Le prochain message FRI pour les années 2021 à 2024 est en cours d'élaboration sous la direction du DEFR / SEFRI. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/s-n-2019-1/s-n-2019-1f.html>*). Il va proposer 2,5 % par année sans inclure les programmes européens. Le Recteur se demande si la croissance qui a été donnée au Fonds National ne devrait pas être restreinte par rapport à celle donnée aux universités. Si on veut un modèle intégratif, avec plus de postes stables, cela nécessite une croissance plus forte de la subvention de base. Les postes créés par le FNS ne sont pas pérennes et cela mériterait réflexion. Il informe que cela a été discuté lors de la visite de Mme Hirayama, secrétaire d'État à la formation. Le Recteur mentionne les MER. En 2007, le débat avait eu lieu et le corps des MER avait revendiqué la suppression de cette fonction particulière, soutenu dans sa démarche par la politique. Petit à petit, on s'est rendu compte que cette fonction avait un sens. Il n'a pas été possible de stabiliser tous les MER dans des postes professoraux. Enfin, il relève que la « fuite du capital de l'université », mentionnée dans la présentation l'étonne. Les personnes qui quittent l'université ne représentent pas une perte, c'est un des objectifs d'une formation universitaire que de s'intégrer dans la cité au sens large. Il existe de nombreuses opportunités en dehors de l'université.

M. Fornerod indique qu'il a repris les termes du rapport sur la dernière question mentionnée par le Recteur.

Mme Wagner est d'accord que la mission de l'université n'est pas de garder toutes les personnes formées. Mais elle doit former sa relève. Une partie de cette relève est perdue par un système de chaires. Une certaine mémoire se perd sur la vision de l'institution. Si les MER ont souhaité la suppression de ce poste à l'époque cela s'explique certainement par la culture universitaire qui présentait ce poste comme une « voie ratée » alors qu'il fallait reconnaître qu'il s'agissait d'une fonction, sans tâche administrative, qui permet une grande créativité et des options de choix de vie différents aux fonctions de professeur-e. Les mentalités peuvent se modifier dans ce sens.

M. Cosson trouve la réflexion fort intéressante. Il relève le conservatisme de l'université et il souhaite qu'une réflexion se tienne sur comment équilibrer, à l'intérieur de chaque faculté, les postes stables, les recrutements jeunes ou moins jeunes, internationaux locaux, ... Toutes ces

réflexions perdent vite leur sens lorsqu'elles sont menées de manière trop générale car les modèles facultaires sont très différents. Qu'il y ait beaucoup d'argent ou peu, beaucoup de postes à partager ou peu, il n'y en aura jamais assez pour répondre à la demande. Dans le modèle actuel, il y aura de plus en plus d'étudiant-e-s qui souhaiteront poursuivre une voie académique. Il faudrait peut-être modifier la culture qui tend à pousser les étudiant-e-s à rester à l'université. Il faudrait les former dans l'objectif de quitter l'université. Cette problématique se retrouve dans toutes les facultés. Les EPF n'envisagent pas leur-e-s étudiant-e-s comme leurs futur-e-s cadres mais comme des personnes à former pour les besoins de la société. La relève ne peut se résoudre seulement en termes de postes supplémentaires. Réfléchir en termes de postes n'est pas la solution, Il faudrait mieux s'assurer que les personnes formées puissent vivre ailleurs qu'à l'université.

Mme Durrer partage ce point de vue. Toutefois, le rapport a démontré que des post-doc de plus de 40 ans vivent sur des contrats à deux ou trois ans. Cela n'est pas acceptable d'un point de vue humain. C'est un vrai problème qu'il faut résoudre d'une manière ou d'une autre.

Mme O'Sullivan a été frappée que le rapport se concentre sur la répartition des postes entre les différents niveaux. Le graphique mentionne une augmentation de postes de 40% en Suisse, croissance inimaginable dans d'autres pays. Elle se demande de quelle manière il est raisonnable de demander encore des postes avec une telle croissance. Le pourcentage de doctorat décerné en Suisse par rapport à la population globale est le plus élevé du monde.

Mme Wagner relève que le rapport ne demande pas d'aller dans le sens de plus de postes et de croissance. Il propose plutôt une réaffectation des postes avec graduellement moins de postes de professeur-e-s et plus de postes de corps intermédiaire. C'est donc un changement de paradigme et de répartitions plus équilibrée.

M. Lucchetti se demande si une augmentation du nombre de postes de professeur-e-s assistant-e-s ne constituerait pas une solution plutôt que d'étendre les positions du corps intermédiaire.

M. Hartley remarque que la surface d'un rectangle est deux fois la surface d'un triangle avec la même base. Il faut une base plus étroite pour limiter le nombre de personnes qui entrent dans le système.

M. Cuttat, par rapport à l'augmentation des moyens, souhaite savoir quelle est l'augmentation des exigences. Bologne a allongé la durée des études et la demande sociale est de former de plus en plus de personnes au sein des universités. De nombreux postes occupés auparavant par des personnes sorties d'école de commerce, le sont actuellement par des universitaires. Mener une carrière pour un doctorant-e- en dehors de l'université n'est pas un mal, mais avoir des personnes qui ont passé plus de 15 ans à l'université dans des postes précaires et qui n'ont pas de solution à l'interne, cela est une catastrophe. Les personnes ne trouvent plus à s'insérer dans le monde du travail. Elles sont à la fois surqualifiées et, dans le même temps, sans expérience professionnelle. Il y a une responsabilité sociale par rapport à ce problème, qui n'est pas seulement le fait de l'université, mais que l'université ne peut ignorer. C'est le système actuel qui génère ces problèmes.

M. Sciarini relève qu'une des recommandations du rapport est la réallocation interne mais il y a aussi la demande de plus de ressources conditionnées aux postes stables créés et à la pérennité des postes du FNS. Il relève que 40% d'augmentation de postes ne signifie rien en soi comme chiffre si on ne sait quelle est la base de départ. Le positionnement par rapport à d'autres pays n'est pas mentionné dans le rapport.

Mme Durrer estime qu'augmenter le nombre de professeur-e-s assistant-e-s ne résoudra en rien le problème. Après 6 ans, les personnes seront de nouveau sans poste. Si une pré titularisation (tenure track) est mise en place, cela implique d'augmenter le nombre de professeur-e-s. Elle relève, par rapport à ce qui a été dit précédemment par une collègue, que le pourcentage des postes créés dans les universités suisses doit se mettre en perspective par rapport à l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s. Le nombre de diplômé-e-s du tertiaire a très largement augmenté ces vingt dernières années en Suisse.

Mme Atlas cède la parole au recteur avant de clore le débat.

Le Recteur relève que, soit on élargi le sommet de la pyramide pour offrir plus de possibilités aux personnes d'avoir des postes, soit on réduit la base. À Sciences Po Paris, chaque professeur-e est en charge de trois doctorant-e-s au maximum. Il s'agit donc d'une sélection forte à l'entrée du doctorat. Cela signifie qu'ils-elles sont tous employé-e-s à plein temps. Le modèle est plus sélectif plus rapidement. La question qui se pose est celle des indicateurs pour sélectionner après le master. Cela implique une capacité à bien sélectionner. Le Recteur se

souvent d'une période où certain-e-s professeur-e-s suivaient de très nombreux doctorant-e-s.. En ce qui concerne le nombre de professeur-e-s assistant-e-s, il partage l'avis de M. Lucchetti, et ajoute que la création de ces postes a permis, notamment, d'augmenter sensiblement le nombre de femmes. Cette position est très utile et permet un certain équilibre de la pyramide.

La Vice-Présidente remercie le Recteur de ces premières positions. Elle souhaite que le débat débouche sur des pistes concrètes et demande au recteur s'il compte inscrire la discussion de l'Assemblée dans une réflexion plus globale du rectorat. Les recommandations du rapport seront-elles suivies d'effet et dans quel cadre les discussions se poursuivront.

Le Recteur répond que, dans le cadre des réflexions sur la gouvernance, il avait souhaité avoir des instances qui permettent des participations de l'Assemblée et du CRD. L'avis des facultés sur la question est important. Il estime que le rapport contient des recommandations sur lesquelles le rectorat peut travailler. Il propose de les sélectionner afin d'y réfléchir par le biais d'une commission dans l'objectif de déboucher sur des propositions concrètes qui conviennent à l'Assemblée et au CRD.

Mme Atlas trouve la proposition intéressante de s'orienter vers la création d'une commission mixte pour réfléchir à la question. Elle demande néanmoins s'il serait possible d'avoir le retour du Recteur sur les recommandations du rapport afin de savoir quelles mesures lui semblent prioritaires, cela permettrait d'avoir des éléments concrets.

Le Recteur est d'accord et propose, lors de la prochaine Assemblée, de revenir avec des propositions sur un certain nombre de thématiques du rapport qui semblent importantes et prioritaires au rectorat.

M. Sciarini demande si le rapport a déjà été discuté au niveau des autres universités car ce n'est pas l'UNIGE seule qui peut changer la donne.

Le Recteur répond par l'affirmative. Cela avait été mis à l'ordre du jour du Triangle Azur notamment. Il ne pense pas qu'il faille attendre une dynamique de Swissuniversities. Il informe que la discussion a été décevante.

Mme Atlas remercie le Recteur de revenir, le 30 octobre, sur les thématiques du rapport que le rectorat souhaite développer et de sa proposition de créer un groupe de travail conjoint entre l'Assemblée et le CRD sur ces thématiques.

10. CAFÉTÉRIAS UNI DUFOUR ET UNI MAIL

Mme Atlas passe la parole à M. Calame qui présente le futur cadre stratégique de la restauration universitaire. Il souhaite préciser que, lorsqu'il parle de restauration universitaire, il parle des cafétérias et des automates mais également à terme, des buffets, réception et de tout endroit dans l'université où de la nourriture et des boissons seront proposées.

Éléments de contexte

- La restauration est un des rares domaines qui touche 100% de la communauté universitaire et au-delà
- Initiatives durables et innovantes dans différentes institutions académiques
- Mise en place d'une Stratégie SDGs, identification de la restauration universitaire comme domaine d'action prioritaire à fort impact
- Arrivée à terme des contrats de 2 grandes cafétérias (UniMail et UniDufour), création d'un groupe de travail « appel d'offre »



La stratégie SDGs de l'UNIGE

Vision:

Faire des SDGs une boussole institutionnelle et un outil de transformation pour l'ensemble des grandes missions et activités de l'UNIGE

Intentions:

- Identifier, valoriser et fédérer l'existant
- Susciter l'adhésion et faire émerger des projets
- Développer les champs à fort impact dans le cadre de nos missions

Objectifs:

- Développer l'enseignement et la recherche sur les SDGs
- Déployer une politique institutionnelle responsable et cohérente
- Construire un écosystème durable



Restauration et SDGs

FOOD AND AGRICULTURE MATTERS

From ending poverty and hunger to responding to climate change and sustaining our natural resources, food and agriculture lies at the very heart of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Food and Agriculture Organization of the United Nations

Restauration et SDGs

FOOD AND AGRICULTURE MATTERS

From ending poverty and hunger to responding to climate change and sustaining our natural resources, food and agriculture lies at the very heart of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

sourcing

- 1. No Poverty
- 2. Zero Hunger
- 3. Good Health and Well-being
- 4. Quality Education
- 5. Gender Equality
- 6. Clean Water and Sanitation
- 7. Affordable and Clean Energy
- 8. Decent Work and Economic Growth
- 9. Industry, Innovation and Infrastructure
- 10. Reduced Inequalities
- 11. Sustainable Cities and Communities
- 12. Responsible Consumption and Production
- 13. Climate Action
- 14. Life Below Water
- 15. Life on Land
- 16. Peace, Justice and Strong Institutions
- 17. Partnerships for Goal Achievement

society

environment

Objectifs

- Une institution investie dans la stratégie, le pilotage et le suivi de l'offre de restauration
- Une harmonisation des règles et pratiques tout en maintenant une diversité de l'offre
- Une restauration exemplaire et durable répondant à des critères d'accessibilité, de santé et environnementaux



Une offre qui se soucie de ses impacts sur...



Une offre qui se soucie de ses impacts sur...



Mme Atlas remercie M. Calame de la présentation fort inspirante. Elle ouvre la discussion.

M. Truscello s'étonne que le régime végétarien soit listé dans l'impact de santé plutôt que dans celui d'environnement. La FAO, en 2013, avait considéré que l'élevage était responsable de gaz à effet de serre pour 14,15 %. L'élevage du bétail est responsable de la destruction de la forêt amazonienne, etc. Selon Pro Viande, chaque Suisse a consommé en moyenne 51 kg de viande en 2016 alors que Greenpeace recommande un maximum de 12 kg par an. Selon le WWF, si on modifie notre alimentation pour devenir végétarien, on réduit son empreinte écologique alimentaire de 24% et de 40% si on devient vegan. Il s'agit donc bien d'un impact environnemental que de consommer de la viande. Il demande s'il ne faudrait pas passer à une offre cent pour cent végétarienne à l'UNIGE.

M. Calame répond que l'arbitrage effectué pour le graphique ci-dessus peut être discuté. Il s'agira ensuite de traduire ces critères dans l'appel d'offre. Pour l'instant, rien n'est décidé sur la proportion de végétarien/vegan dans l'offre. Ces arbitrages viendront dans un second temps lors de la rédaction de l'appel d'offre. Ce sera d'ailleurs certainement le groupe « appel d'offre » qui en décidera. Bien entendu, il s'agira de pondérer les différents critères et de décider quels impacts seront privilégiés.

Mme Doerig remercie de la présentation qui rassure les étudiant-e-s. La CUAE est satisfaite de voir que les demandes des étudiant-e-s ont été prises en compte et incluses dans les objectifs. La prochaine étape sera de traduire ces bonnes intentions dans la réalité.

M. Truscello mentionne une discussion sur les loyers de cafétérias et le maintien des tarifs étudiant des repas.

M. Calame répond que les critères qui seront exigés auront un impact sur le montant qui sera demandé pour l'usage des cafétérias. Il y a un revenu, en lien avec les redevances mais il y a également des coûts qui sont plus difficiles à calculer puisqu'ils sont liés à des prestations de services différentes. Le tarif étudiant devrait être préservé.

M. Muller aimerait savoir si le groupe de travail « appel d'offre » sera ouvert à des représentant-e-s de chaque corps. Le PAT souhaiterait participer à ces discussions.

M. Calame indique qu'une présentation a été faite au groupe « développement durable » du PAT, qui n'est pas une instance représentative. L'instance représentative est l'Assemblée et il semblait important qu'elle soit consultée. Ensuite, il y aura une consultation des personnes impliquées dans les différents bâtiments impactés.

Mme Doerig mentionne les espaces sous-utilisés en sous-sol à Uni Mail et demande si une réflexion existe à ce sujet.

M. Calame répond par l'affirmative. Les différents espaces d'Uni Mail ont été visités et la question de savoir si on veut séparer les deux espaces cafétéria s'est posée. Encore une fois, c'est au niveau de l'appel d'offre que la problématique Mail se posera, en regardant quelles surfaces seront utilisées pour quel type de restauration. Le cadre stratégique est celui des grandes orientations.

M. Cuttat se demande à qui appartient l'espace, s'il appartient à la communauté universitaire avec un prestataire qui fournit la restauration ou si on est dans un espace géré par un restaurateur. Cela pose la question des pique-niques, des micro-ondes à disposition, ...

M. Calame indique que le cadre stratégique doit déterminer quelle vision on a des cafétérias : espace privatif liés à la restauration ou espace à usage multiple, etc. Cela fait partie intégrante de la réflexion dans le cadre stratégique.

Le Recteur trouve important de déterminer le cadre de l'appel d'offre avec les critères adéquats. Il y aura des pondérations à faire selon les critères. Mais lorsque les offres seront reçues, il sera important de savoir quels critères seront prioritaires.

Mme Atlas remercie M. Calame de la présentation et le rectorat d'avoir prévu de consulter l'Assemblée assez tôt dans le processus. Ces éléments font écho à deux motions votées par l'Assemblée en 2018.

M. Calame est applaudi par l'Assemblée.

Mme Atlas, avant de clore la discussion, souhaiterait avoir des informations sur le calendrier des décisions.

M. Calame explique que l'ambition est d'aller vite. Les prestataires des cafétérias de Dufour et Mail ont été prolongés car leurs contrats étaient arrivés à échéance. Si des travaux doivent être effectués, ils doivent se faire idéalement en été, hors période d'usage des locaux. L'appel d'offre devrait être lancé cet hiver et les travaux à l'été 2020.

Mme Atlas remercie et demande s'il y a des divers.

11. DIVERS

Mme Monnay se présente. Elle remplace M. Dupuis comme membre PAT de l'Assemblée. Elle travaille en faculté de médecine.

Mme Atlas la remercie et s'excuse d'avoir omis de la saluer en début de séance.

Mme Monnay est chaleureusement applaudie par l'Assemblée.

La séance est levée à 22 heures 30