



Réponse à la consultation du rectorat « Enquête CCER et plan d'action »

Position de l'Assemblée

Genève, le 14 février 2022

1. CONTEXTE DE LA CONSULTATION

1.1. Sondage et Consultation

En 2021, le Rectorat a mené une enquête sur les conditions de travail et de carrière des membres du CCER à l'Université de Genève. Les résultats, rendus publics en début 2022, ont mené à l'élaboration d'un plan de projet d'action proposant 32 mesures réparties en quatre piliers, à implémenter pendant les quatre prochaines années (2022-2025).

Le projet a été mis en consultation accompagné de la documentation requise le 11 janvier 2022 et avec un délai au 18 février 2022 auprès des instances suivantes :

- Conseil Rectorat Décanat
- Assemblée de l'Université
- Comité d'Ethique et de Déontologie
- Conseil d'Orientation Stratégique
- Commission du Personnel

Le présent document a été établi en tant que réponse à la consultation du Rectorat par l'Assemblée de l'Université suite à un débat en séance plénière et une consultation électronique auprès des représentant.es des quatre corps.

1.2. Séance et motion

Lors de la partie publique de la séance plénière du 2 février 2022, l'Assemblée a débattu sur l'enquête ainsi que sur les mesures proposées par le Rectorat. En particulier, l'Assemblée a voté en faveur de la motion suivante à l'unanimité des membres présents :

L'Assemblée de l'Université,

- Vu l'enquête auprès du CCER présentée par le rectorat,
- Vu le plan d'action proposé par le rectorat,

1. Reconnaît les difficultés rencontrées par les membres du CCER et le besoin d'œuvrer à l'amélioration de leur condition de travail et leurs perspectives de carrière (sans préjudice des conditions de travail des autres corps)

2. Prévoit positivement le processus enclenché et appelle à la mise en place en priorité des mesures visant à une mise en conformité avec le droit du travail et l'interdiction du harcèlement.

3. Reconnaît le besoin d'un suivi de l'impact des mesures prises tout en soulignant le besoin de faire progresser les méthodes d'enquête en appliquant une méthodologie d'analyse scientifique solide.

4. Appelle à la mise en place de processus consultatifs au sein de chaque faculté et auprès des associations représentant les différents corps pour accompagner la conception et la mise-en-œuvre de ces mesures.

5. Charge le bureau d'élaborer une synthèse des positions exprimées par les différents corps sur les mesures concrètes, à valider par e-mail et à joindre en annexe à la présente motion.

Le procès-verbal de cette séance sera librement disponible après sa validation à la prochaine séance plénière, le 16 mars 2022.

1.3. Procédure de rédaction

Le lendemain de la séance, et suite au mandat de l'Assemblée chargeant le Bureau de collecter les avis des différents corps (point 5 de la motion ci-dessus), le courriel suivant a été envoyé à l'ensemble de l'Assemblée de l'Université :

Le Bureau de l'Assemblée a décidé, à l'issue de la séance hier, du calendrier suivant pour répondre à la consultation du rectorat :

1. les différents corps envoient leur réponse au document (AU-22.01) d'ici au jeudi 10 février fin de matinée ;
2. le Bureau opère une synthèse ;
3. la synthèse de la réponse de l'Assemblée à l'attention du rectorat est envoyée aux membres le 14 février pour approbation ;
4. l'Assemblée répond le 18 février au rectorat.

En date du 10 février, les quatre corps avaient répondu via leurs représentant.es au Bureau à la consultation, soit en émettant une prise de position globale vis-à-vis la consultation, soit en évaluant/commentant les mesures une à une :

CCER	Prise de position globale : Oui
	Réponse point par point : Oui
Étudiant-e-s	Prise de position globale : Non
	Réponse point par point : Oui
Professeur-e-s	Prise de position globale : Oui
	Réponse point par point : Oui
PAT	Prise de position globale : Oui
	Réponse point par point : Non

2. AVIS DU BUREAU

Au vu de plusieurs divergences d'opinion sur le sondage et la consultation, un avis consolidé et unique de l'Assemblée et du Bureau n'a pas été produit, et les avis des quatre corps sont reproduits verbatim afin que le Rectorat puisse disposer de toutes les opinions énoncées.

De plus, la reproduction des avis se fait avec les particularités suivantes :

- Un formatage et la correction de l'orthographe ont été entrepris où nécessaire ;
- Une couleur de fond a été ajoutée à chaque corps, correspondant à la couleur des plaquettes de nom utilisées lors des séances de l'AU ;
- Les avis textuellement identiques ont été combinés sur fond blanc, avec les corps y adhérant en surligné ;

3. AVIS DES QUATRE CORPS

3.1. Prises de position globales

CCER	<p><u>Prise de position du CCER</u></p> <p>Nous, les représentantes et les représentants du Corps des Collaborateur/trices de l'Enseignement et de la Recherche (CCER) à l'Assemblée de l'Université, souhaitons remercier le Rectorat d'avoir initié cette démarche de plan d'actions et d'oser faire face, malgré les oppositions qu'il rencontre, à la réalité difficile qu'est celle du CCER de l'Université de Genève.</p> <p>Nous le remercions également pour la célérité avec laquelle il entend avancer sur le sujet, notamment par la mise en œuvre rapide d'un plan d'actions visant à améliorer la situation du CCER.</p> <p>En cela, nous souhaitons témoigner notre soutien aux démarches entreprises par le Rectorat sur cette thématique.</p> <p>En plus du retour détaillé présenté dans le document AU22.01, nous souhaitons formuler les recommandations et commentaires suivants :</p> <p><u>(1) Règlementation des postes CCER</u> L'intention de réglementer les postes dits du « CCER junior » en garantissant une protection du temps de recherche nous semble capitale. De même, nous soutenons la directive relative au règlement des contrats à temps partiel pour l'ensemble du CCER ainsi que les mesures visant à créer de nouveaux postes pour permettre une meilleure répartition des charges d'enseignement. Cependant, nous pensons que les budgets alloués à ces mesures ne seront pas suffisants pour régler la situation de façon globale. En outre, il est crucial que les budgets alloués soient d'abord utilisés à améliorer la situation des personnes précaires déjà en place, avant d'être utilisés pour engager des nouveaux collaborateurs et collaboratrices.</p> <p><u>(2) Protection des droits des travailleurs et travailleuses</u> De façon générale, nous pensons que plutôt que de mettre l'accent sur la formation des supérieurs hiérarchiques (c'est-à-dire principalement le corps professoral), il serait plus adéquat de mieux former les travailleurs et travailleuses sur leurs droits, voire de renforcer le rôle des partenaires sociaux qui assurent la protection des membres du CCER. Par ailleurs, lorsque des situations d'abus sont soupçonnées, il convient d'envisager des procédures de médiation assurant la protection des victimes, et non un « coaching » des personnes mises en cause.</p> <p><u>(3) Développement des fonctions du département des Ressources Humaines</u> La proposition d'élargir le champ de compétences du département des Ressources Humaines (RH), en l'impliquant notamment dans la vérification de la conformité des postes de travail (tels qu'ils figurent dans le cahier des charges et tels qu'ils sont effectivement occupés) au Droit du Travail, nous semble adéquate. De plus, nous pensons que, dans sa globalité, le plan d'actions tend à trop diviser, et ainsi à diluer, la responsabilité de l'application des mesures alors que la capacité d'action devrait être renforcée dans le même groupe RH. Parallèlement, nous pensons que ce renforcement du champ d'action du département RH devra s'effectuer au</p>
------	---

	<p>bénéfice de l'ensemble de l'institution, travailleurs et travailleuses comprises, et pas uniquement dans un but de protection de l'employeur.</p> <p><u>(4) Mesures relatives à la lutte contre le harcèlement</u> Nous affichons notre réserve quant aux mesures qui reposent sur la supposition que le harcèlement recensé par l'enquête est la conséquence d'une absence de formation ou de connaissance de la part des personnes qui le commettent. Cela occulte le fait que le harcèlement est le résultat d'une série d'incitations systémiques. Dans cette optique, nous pensons que la solution de formation et de communication proposée par le présent plan d'actions ne sera pas de nature à faire diminuer le harcèlement, et qu'il faudrait plutôt envisager de véritables mesures dissuasives et incitatives.</p> <p><u>(5) Extension du processus de consultation</u> Vu les débats soulevés par le plan d'actions susmentionné entre les corps, notamment avec une partie du corps professoral qui découvre ou semble découvrir la situation problématique du CCER, nous recommandons une extension de la consultation lancée par le Rectorat, tant au niveau temporel qu'en termes des instances consultées. En effet, la contribution au processus de consultation des associations représentantes du CCER serait nécessaire dans la mesure où celles-ci, du fait de leur proximité au terrain, pourraient apporter aux données quantitatives déjà récoltées un complément qualitatif pertinent.</p>
Étudiant-e-s	<i>Pas de prise de position globale</i>
Professeur-e-s	<p><u>Commentaire global à partir de la prise de position du corps professoral à l'ADU du 2 février 2022 :</u> Les représentant-es du corps professoral considèrent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que l'amélioration des conditions de travail de la relève dans notre Université mérite une action collective, résolue et dûment documentée de toute la communauté. 2. Que cette action doit tenir compte de la diversité des situations facultaires et des statuts concernés pour soutenir efficacement le travail du Rectorat et apporter des solutions adéquates aux problèmes identifiés. 3. Que l'enquête soumise à l'Assemblée présente trop de faiblesses méthodologiques et un trop faible taux de réponse pour servir de base suffisante et partagée de discussion (voir à ce propos le courrier adressé par les professeur-es de la Faculté des sciences au Rectorat). 4. Que les propositions les plus coûteuses du plan d'action (relevant en particulier des piliers 1 et 4) ne peuvent donc être ni validées ni invalidées en l'état, mais qu'elles resteront discutables après consolidation du travail de documentation. 5. Que les autres mesures peuvent être étudiées dès maintenant pour amorcer un plan d'action qui reste nécessaire, mais dont la rédaction complète devra être reprise de manière participative et au besoin différenciée pour s'ancrer dans les réalités du travail des corps et des facultés. 6. Que la première étape de ce processus pourrait être d'instaurer un groupe de réflexion dans chaque faculté, co-coordonné par un membre du corps professoral et un membre du CCER, sous pilotage d'un groupe faïtier. 7. Que la délégation professorale à l'ADU est prête à s'engager immédiatement dans cette voie au côté des autres corps et du Rectorat, pour ancrer des mesures efficaces dans un diagnostic rassembleur car collectivement élaboré.

	<p><u>Commentaire sur le thème « Pilier 2 – Cadre de travail sécurisé » du plan d'action :</u> La conception de tout le pilier 2 ci-dessous devrait être établie après un état des lieux, par Faculté, des problèmes rencontrés à propos des contrats de travail du CCER. Ces problèmes devraient être analysés sous au moins deux angles : 1) les principes et procédures fixés dans les directives internes ; 2) le fonctionnement actuel de la gestion des RH à l'UNIGE (interactions corps professoral - CCER - administrations facultaires - DiRH). Une fois cela fait, des propositions de mesures pourraient être formulées en visant une adéquation avec la nature spécifique des activités universitaires (enseignement, recherche, services à la Cité). Nous rappelons au passage qu'une question a été posée au Rectorat en Assemblée de mars 2021 : "Quelle évaluation du travail académique ?" Un groupe de travail devait plancher à ce propos.</p> <p><u>Commentaire sur le thème « Pilier 4 – Accompagner le développement des carrières du CCER » du plan d'action :</u> La conception de tout le pilier 4 ci-dessous serait à revoir après une analyse approfondie, par discipline/faculté, des questions relatives à la valorisation du doctorat dans un parcours professionnel non universitaire</p>
<p>PAT</p>	<p>Les membres du PAT de l'Assemblée s'accordent à dire que tous les efforts pour améliorer les conditions de travail et de carrière, non seulement du CCER, mais également des autres corps, doivent être soutenus. En cela, le plan d'action et les mesures proposés par le Rectorat représentent une étape allant dans la bonne direction.</p> <p>Cependant, ils regrettent que le calendrier pour répondre à la consultation sur ce plan d'action et les mesures concrètes associées ait non seulement été trop court, mais soit également entré en conflit avec la session d'examens et la proximité de la rentrée universitaire, ce qui affecte tous les corps et ne laisse pas le temps nécessaire à la discussion.</p> <p>En effet, ce contexte n'a pas permis de débattre sur des questions de fonds, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mesures du plan d'action 2022-2025. Comment et par qui ces mesures ont-elles été élaborées ? Une liste a été proposée avec des priorités. Cependant aucun débat n'a eu lieu en amont sur leur pertinence, sur la possibilité d'autres mesures et sur leur priorisation. La consultation porte uniquement sur le soutien. • Le financement des mesures et ses implications. Les sommes budgétées sont assez importantes, 3.4 millions/an, dans une situation financièrement tendue. Comment ce plan va donc être financé alors qu'on est en restriction budgétaire ? Est-ce en partie par l'Etat ? Si l'Université finance une partie des mesures, comment vont s'opérer les arbitrages à l'interne ? Est-ce que cela va avoir alors un impact sur d'autres dossiers importants de l'UNIGE ? Si le budget n'est pas couvert, comment les mesures vont être pouvoir être appliquées ? Lorsque le coût annuel d'une mesure est budgété à « 0 », quelle est l'estimation du coût ou du pourcentage du temps de travail qu'il est prévu d'attribuer dans les services concernés par le développement et la mise en place de ces mesures ? Il serait nécessaire d'indiquer le coût réel sur le budget. • La mise en œuvre et le pilotage : quelle méthodologie est prévue pour la gestion de ce projet qui possède beaucoup de parties prenantes et un échéancier assez ambitieux avec beaucoup d'actions. Qui pilote, comment, avec quelle méthodologie, qu'est-ce qui sera mis en place pour respecter les délais, et le déploiement des actions, etc ?

3.2. Evaluation et commentaire détaillé des mesures

La réponse détaillée des quatre corps de l'Assemblée de l'Université sur les 32 mesures proposées par le Rectorat se trouve dans la présente section, séparée par mesure et par corps.

3.2.1. Mesure 1 (Pilier 1 : Cartographie – Indicateurs)

Actions Etablir des valeurs cibles pour les indicateurs	
Parties prenantes Rectorat, DiRH	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er trimestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat suivi des indicateurs, analyse comparative des valeurs-cibles	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 1 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Ajouter aux parties prenantes les instances participatives de l'UNIGE, de sorte à pouvoir maintenir les indicateurs « à jour ».
Professeur-e-s	Soutien Abstention
	Propositions / Commentaires Les chiffres initiaux sont discutables. L'enquête présente ne peut pas servir de base fiable.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.2. Mesure 2 (Pilier 1 : Cartographie – Indicateurs)

Actions Suivi de la cartographie des satisfactions et problématiques des membres du CCER	
Parties prenantes Rectorat, DiRH Expert-es	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 30 kCHF
Commentaires du rectorat renouveler l'enquête CCER sur une base bisannuelle - 60 kCHF tous les deux ans	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 2 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Ajouter aux parties prenantes les instances participatives de l'UNIGE, de sorte à pouvoir maintenir les indicateurs « à jour ».
Professeur-e-s	Soutien Abstention
	Propositions / Commentaires Documenter les débats va rester nécessaire, mais de manière davantage participative. La méthodologie doit être améliorée, des objectifs ambitieux sont à fixer avec les prestataires, procéder tous les 4 ans suffirait.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.3. Mesure 3 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Suivi Cahier des charges: Formaliser les missions, activités et responsabilités de chaque membre du CCER, adéquation taux réels	
Parties prenantes Hiérarchies, DiRH	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er trimestre 2022	Coûts annuels 60 kCHF
Commentaires du rectorat respect de la réglementation RH, suivi RH, ateliers de formation admin pour les responsables de groupe sur base volontaire - prévoir une ressource RH dédiée	Priorité / degré d'urgence obligatoire

Avis des quatre corps sur la mesure 3 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH. - Clarifier les liens entre le département RH et les hiérarchies sur les questions du cahier des charges. - Clarifier la place des RH facultaires dans l'élaboration des cahiers des charges. - Nous soutenons la proposition de la COMPERS visant la création de commissions du personnel facultaire.
Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH - Clarifier les liens entre le département RH et les hiérarchies sur les questions du cahier des charges. - Clarifier la place des RH facultaires dans l'élaboration des cahiers des charges. - Proposition de création de Commissions du personnel facultaires qui vérifieraient les cahiers des charges et permettraient de discuter sur des questions de droit du travail dans des espaces raisonnables (la Commission du Personnel -RPERS- déjà existante concerne bien trop de monde pour qu'il soit possible d'y établir un véritable dialogue social).
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires A faire en fonction des besoins dans les facultés. Déjà en cours à certains endroits. Dépense inutile dans ces cas.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.4. Mesure 4 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Clarifier les statuts du doctorant: - CANDOC (70%-80% temps protégé recherche, 4 années) - Assistant-e doctorant-e (50%-60% temps protégé, 5 années) - Doctorant-e non financé-e	
Parties prenantes soutien politique, accord AU, CommPers Facultés et Centres IF Service juridique, DiRH, Graduate Campus	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat révision du RPERS	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 4 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort Propositions / Commentaires - Modification des intitulés (Candoc n'est pas explicite, « assistant » trop connoté et « doctorant non financé » connoté très négativement) : (1) Doctorant-e-chercheur-euse (CANDOC) ; (2) Doctorant-e-enseignant-e ; (3) Doctorant-e. - Modification suivante du RPERS afin de soustraire les doctorant-es du lien hiérarchique avec leur directeur-riche de thèse. Article 149 : supprimer « sous la direction d'un-e professeur-e ordinaire, d'un-e professeur-e associé-e, d'un-e professeur-e assistant-e, d'un-e professeur-e titulaire, d'un-e maître d'enseignement et de recherche ou d'un-e chargé-e de cours ». - Ajout d'un alinéa destiné à distinguer le rapport RH de la supervision scientifique. Suggestion : « le ou la responsable RH des doctorant-es est le directeur ou la directrice du département. » - Suppression du renouvellement du contrat d'année en année et proposition d'un contrat de cinq ans (ceci afin d'éviter d'être en situation de fragilité constante).
Professeur-e-s	Soutien Fort Propositions / Commentaires Initiative importante, mais à négocier pour convenir aux différentes situations facultaires. Le taux d'emploi doit être en accord avec le taux d'emploi réel. Il faut commencer avec une vision de l'état actuel des cahiers des charges CCER et ensuite faire une analyse des changements que l'initiative provoquerait pour de différentes facultés
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i> Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.5. Mesure 5 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Application de la Charte du Doctorat	
Parties prenantes Graduate Campus Service Communication (Comm) Assoc-doctorant-es	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er trimestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat communication et sensibilisation sur la Charte: cadre réglementaire, protection des doctorant-es, prévention des risques d'abus, possibilité de recours	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 5 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Clarifier l'expression « possibilité de recours ». Pourquoi cette possibilité intervient-elle dans la Charte et non dans les procédures administratives ? il serait alors plus approprié que les obligations RH des Facultés, qui n'ont pas trait directement à la Charte, apparaissent de façon réglementaire dans des documents plus formels. - La Charte pourrait référer aux éléments du RPERS et du droit du travail concernant les droits des travailleurs et travailleuses comme cadre réglementaire plus large, et rappeler les obligations des Facultés et des encadrant-es par rapport à leurs encadré-es dans le contexte de la relation entre hiérarchie et travailleur·euse·s.
Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Clarifier l'expression "possibilité de recours". Pourquoi cette possibilité intervient-elle dans la Charte et non dans les procédures administratives ? - Proposition d'ajout dans la Charte : "Les Facultés ont l'obligation de garantir la protection du travail de thèse en cas de conflit entre l'intéressé-e et son superviseur. Notamment dans le cas de harcèlement moral et/ou sexuel, les Facultés doivent garantir à la personne lésée la possibilité de soutenir sa thèse."
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Le processus est en cours et n'a pas de raison de ne pas se prolonger.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.6. Mesure 6 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Communication autour des fonctions et objectifs du Graduate Campus liés à l'intégration des prédocs et postdocs à l'UNIGE	
Parties prenantes Graduate Campus, Service comm, Assocs predocs-postdocs,	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème trimestre 2022	Coûts annuels 40 kCHF
Commentaires du rectorat plan de communication à développer	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 6 :

CCER	Soutien Total
	Propositions / Commentaires - Clarification nécessaire : qui sont les associations mentionnées ici ? - Il conviendrait de mettre en avant les programmes doctoraux proposés par la CUSO en plus du Graduate Campus pour ouvrir des horizons aux doctorant-es et éviter les doublons.
Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire : qui sont les associations mentionnées ici ?
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Peut-être utile. La fonction actuelle du Graduate Campus n'est pas évidente.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.7. Mesure 7 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Capsule vidéo pour un module de formation au mentorat destiné aux responsables des groupes de recherche	
Parties prenantes Graduate Campus - Assoc predocs - postdocs	Budget 2021 20 kCHF
Timing 2ème semestre 2022	Coûts annuels 20 kCHF
Commentaires du rectorat démarrer un projet pilote avec les Facultés volontaires (budget disponible)	Priorité / degré d'urgence nécessaire

Avis des quatre corps sur la mesure 7 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Pas de soutien
	Propositions / Commentaires Au vu de l'urgence de la situation, ce poste de dépense nous semble superflu. D'abord, il s'agit d'une mesure centrée sur le corps professoral plutôt que sur le corps intermédiaire. En outre, ce corps se plaint déjà d'une surcharge administrative. De ce fait, il est fort peu probable qu'il s'intéresse à la question et, <i>in fine</i> , que cette mesure se montre efficace.
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires Pas à la hauteur de l'enjeu. Et trop cher pour le coup.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.8. Mesure 8 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Capsule vidéo pour former les directeur/rices de thèse au fonctionnement du Comité Consultatif de Thèse	
Parties prenantes Graduate Campus DIFE - Comm	Budget 2021 20 kCHF
Timing 2ème trimestre 2022	Coûts annuels 20 kCHF
Commentaires du rectorat financement déjà prévu en 2022 - A pérenniser	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 8 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Pas de soutien
	Propositions / Commentaires Même remarque que pour la proposition 7. D'une part, les personnes réfractaires ne vont pas se laisser convaincre par une vidéo, d'autre part, un document texte serait sans doute amplement suffisant pour comprendre le fonctionnement d'un comité de thèse.
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires Pas à la hauteur de l'enjeu. Et trop cher pour le coup.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.9. Mesure 9 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Formation aux activités de leadership, management et mentorat du corps professoral	
Parties prenantes Rectorat - Facultés - CIF DiRH	Budget 2021 40 kCHF
Timing depuis 2019	Coûts annuels 80 kCHF
Commentaires du rectorat EMBO leadership course (32 pers/an) 2 sessions/an financement mixte rectorat (50%), facultés (30%), bénéficiaires (20%) - coût total annuel 80 kCHF	Priorité / degré d'urgence obligatoire

Avis des quatre corps sur la mesure 9 :

CCER	Soutien Pas de soutien
	Propositions / Commentaires - Même remarque que pour la proposition 7. - De plus, la mesure semble hors-sujet dans le cadre d'un plan d'actions destiné à sécuriser le cadre de travail. Le management renvoie à l'efficacité et non au bien-être des employé-es. Il est primordial de former le corps professoral au droit du travail, ainsi que les autres corps à leurs droits en tant que travailleurs et travailleuses. - Dans une telle démarche, ce genre de formation devrait être accessibles à l'ensemble du personnel, et en particulier au CCER susceptible d'encadrer des travaux d'étudiant-es, voire d'accéder à des postes professoraux.
Étudiant-e-s	Soutien Pas de soutien
	Propositions / Commentaires Même remarque que pour la proposition 7. De plus, la mesure semble hors-sujet dans le cadre d'un plan d'actions destiné à sécuriser le cadre de travail. Le management renvoie à l'efficacité et non au bien-être des employé-es. Il est primordial de former le corps professoral au droit du travail.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Proposer des formations, pourquoi pas. Mais cette mesure a deux limites importantes : 1. Quid des personnes qui ne se forment pas ? 2. Le problème de fond est-il vraiment de former le corps professoral ou de faire évoluer les relations et donc les conditions de travail dans l'Université ? Penser réduire la compétition et la pression qu'elle génère par des formations qui ajouteront à la charge horaire, c'est éventuellement un alibi contre-productif. Surtout si les formations sont mal adaptées et en provenance du secteur privé.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.10. Mesure 10 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Valorisation des activités de management et mentorat du corps professoral	
Parties prenantes Facultés et Centres IF, DiRH, Service Comm - Assocs predocs-postdocs-CCER	Budget 2021 kCHF
Timing 2ème trimestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat auto-évaluation des activités de management et mentorat lors des procédures de renouvellement, promotions, titularisation (mise en œuvre de la dernière révision du RPERS)	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 10 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire du mode d'évaluation de la capacité d'encadrement.
Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Il faut que la capacité d'encadrement devienne l'un des critères pour le renouvellement ou le passage de professeure assistant à professeur ordinaire. Ceci devrait aussi être le cas pour l'encadrement des étudiant.e.x.s
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Pertinent, mais comment faire en sorte que ce changement entre dans la "culture" des commissions de nomination/renouvellement/promotion ? L'autoévaluation est une chose, l'inter-contrôle entre pairs une autre.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.11. Mesure 11 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Coaching personnalisé des Pis confronté-es à des situations critiques de management	
Parties prenantes DiRH - Facultés - CIF	Budget 2021 kCHF
Timing depuis 2019	Coûts annuels 40 kCHF
Commentaires du rectorat prévoir 6 heures / requérant-e soit 2'000 CHF; 20 requérant-es par année	Priorité / degré d'urgence souhaitable

Avis des quatre corps sur la mesure 11 :

CCER	Soutien Pas de soutien
	Propositions / Commentaires - Il faudrait définir l'expression « situation critique de management » ainsi que la procédure d'identification de la situation critique. - En outre, quelle est le degré de contrainte de la mesure ? Il nous est difficile de nous prononcer, car la mesure est assez obscure. - De plus, cette mesure semble indiquer que l'Université apportera par défaut son soutien aux encadrant-es mis-es en cause par leurs encadré-es. Il serait plus approprié d'envisager des « médiations sur mesure pour résoudre des situations critiques de management » qui donnent également un soutien aux personnes potentiellement victimes de la situation. - Cette mesure semble davantage en lien avec Pilier 3 « Risques psychosociaux ».
Étudiant-e-s	Soutien Pas de soutien
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire : qui sont les associations mentionnées ici ?
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires A faire dans chaque faculté, de manière ciblée.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.12. Mesure 12 (Pilier 2 : Cadre de travail sécurisé)

Actions Directive réglementant les contrats à temps partiel	
Parties prenantes Rectorat, Facultés, CIF DiRH, Service Juridique	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat Directive visant à limiter la possibilité de délivrer des contrats CS, CE, CC, MER inférieurs à 50% - accès aux fonds SNF -	Priorité / degré d'urgence nécessaire

Avis des quatre corps sur la mesure 12 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires La mesure devrait être contraignante, une directive nous semble insuffisante.
Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires La mesure doit être contraignante, une directive est insuffisante. Il faudrait alors transformer le RPERs, article 141 en ajoutant une formule dans l'alinéa 4, par exemple : "Il/elle ne peut être engagé à un taux inférieur à 50%".
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Pertinent. Ce sont souvent les RH qui poussent à faire des contrats d'un an renouvelable, alors que souvent, le financement est pérenne sur plusieurs années.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.13. Mesure 13 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Communication sur les ressources disponibles à l'Unige pour la prise en charge des RPS	
Parties prenantes DiRH - SED - Service Comm, Rectorat	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er trimestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat Tolérance 0, rappel des règles et des ressources à la communauté universitaire, aux victimes et responsables hiérarchiques	Priorité / degré d'urgence obligatoire

Avis des quatre corps sur la mesure 13 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH. - Élaborer une partie de la communication autour des spécificités des risques psychosociaux dans le milieu académique. - Communiquer sur la place, dans l'organigramme de l'Université, des instances participatives et la démocratie universitaire. - Dans la continuité de la tolérance 0, adopter une posture stricte basée sur des mesures dissuasives.
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Adéquat.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.14. Mesure 14 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Sensibilisation de tout nouveau-elle collaborateur/rice (module online)	
Parties prenantes DiRH - SED - Comm - Rectorat - Facultés/CIF	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème semestre 2022	Coûts annuels 20 kCHF
Commentaires du rectorat voir l'exemple de l'Unil	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 14 :

CCER	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH. - Sensibilisation aux RPS nous semble insuffisantes, les travailleurs et travailleuses du CCER doivent également être très bien informés sur leurs droits. - De plus, cette mesure ne devrait pas être dirigée uniquement vers les nouveaux travailleurs et travailleuses, mais le module devrait être régulièrement mis à jour et rappelé à l'ensemble des employé-es de l'Université.
Étudiant-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH - Sensibilisation aux RPS nous semble insuffisantes, les travailleurs et travailleuses du CCER doivent également être très bien informés sur leurs droits.
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires Pas à la hauteur de l'enjeu.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.15. Mesure 15 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Ateliers de formation par la Cellule Confiance des admin-contacts, du personnel RHs	
Parties prenantes Cellule Confiance	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er trimestre 2022	Coûts annuels 60 kCHF
Commentaires du rectorat formation prévue en 2022 : module de 12 heures pour 12 pers. 5'000 CHF/personne - A PERENNISER	Priorité / degré d'urgence obligatoire

Avis des quatre corps sur la mesure 15 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH. - La formation devra également inclure une communication sur les démarches à entreprendre en cas de détection d'un cas et sur la marge de manœuvre d'un membre du PAT face à un membre du corps professoral.
Professeur-e-s	Soutien Abstention
	Propositions / Commentaires A voir avec le PAT.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.16. Mesure 16 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Responsabiliser les hiérarchies sur les risques psycho-sociaux et sur les signes d'atteinte à la personnalité	
Parties prenantes SED, Cellule Confiance, DiRH	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2e trimestre 2022	Coûts annuels 20 kCHF
Commentaires du rectorat formation en ligne (voir l'exemple de l'Unil)	Priorité / degré d'urgence obligatoire

Avis des quatre corps sur la mesure 16 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Devrait être centré sur le département RH. - Il faudrait surtout communiquer sur les actions concrètes qui peuvent être entreprises. De nos expériences, ce n'est pas que les cas problématiques ne sont pas perçus par la hiérarchie, mais plutôt que personne ne sait quoi faire, car personne n'a de réel pouvoir p. ex. face à un-e professeur-e ordinaire.
Professeur-e-s	Soutien Abstention
	Propositions / Commentaires Il y a un enjeu, mais l'autoformation en ligne est un alibi.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.17. Mesure 17 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Inscription des Principes Fondamentaux du travail à l'Unige sur documents RH (Cahier des Charges, Analyse prestations)	
Parties prenantes DiRH - Service Comm	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème semestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat progressivement tous/tes les collaborateur/rices	Priorité / degré d'urgence nécessaire

Avis des quatre corps sur la mesure 17 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Changer l'intitulé de la mesure et introduire la formule « droit du travail » de sorte à ce qu'il soit clairement fait mention de ce dernier. L'Université applique le droit du travail et le RPERS auxquels il doit être fait strictement référence dans la documentation. - Les principes fondamentaux du travail à l'Université de Genève doivent être strictement énoncés tels qu'ils figurent dans les Art. 3 à 8 de la Loi sur l'Université, et pas de façon succincte ou synthétique.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Peut être utile.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.18. Mesure 18 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Espaces de sociabilisation predocs-postdocs	
Parties prenantes Associations predocs, post-docs DiBAT - Facultés - Centres	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 40 kCHF
Commentaires du rectorat une salle par site	Priorité / degré d'urgence souhaitable

Avis des quatre corps sur la mesure 18 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Clarification souhaitée sur l'identité des associations.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires L'institution doit-elle créer ces espaces ou soutenir les groupes et personnes qui souhaiteraient les créer ? Pas besoin de financement centralisé.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.19. Mesure 19 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Groupe "Santé mentale": prévention burn-out, stress, absentéisme.	
Parties prenantes DiRH - STEPS - Rectorat	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème semestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat Groupe de travail "Santé mentale" pour identifier les mesures prioritaires	Priorité / degré d'urgence nécessaire

Avis des quatre corps sur la mesure 19 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Il conviendrait ici d'intégrer des membres du CCER dans ce groupe de travail.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Peut être utile
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.20. Mesure 20 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Elargissement du périmètre de la Cellule Confiance à toutes les situations de harcèlement	
Parties prenantes Cellule Confiance	Budget 2021 30 kCHF
Timing 1er trimestre 2022	Coûts annuels 50 kCHF
Commentaires du rectorat augmenter le nombre d'interventions de la Cellule Confiance	Priorité / degré d'urgence obligatoire

Avis des quatre corps sur la mesure 20 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire de la mesure, la seule augmentation du nombre d'interventions de la Cellule ne peut pas être une fin en soi.
Étudiant-e-s	Soutien
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire de la mesure, la seule augmentation du nombre d'interventions de la Cellule ne peut pas être une fin en soi.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Peut-être pertinent. Nous avons beaucoup de groupes de contact, et nous aimerions voir un bilan de l'action de ce groupe avant d'élargir son mandat.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.21. Mesure 21 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Affiliation au Groupe Confiance de l'Etat de Genève, spécialiste des situation de sexisme et de harcèlement sexuel, ainsi que de toute forme de discrimination ou harcèlement moral (mobbing)	
Parties prenantes Service juridique, accord Conseil Etat	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème semestre 2023	Coûts annuels 280 kCHF
Commentaires du rectorat nécessite la révision du RPERS, Intégrer la démarche d'objectivation dans le RPERS 40 CHF / collaborateur/rice / an	Priorité / degré d'urgence nécessaire

Avis des quatre corps sur la mesure 21 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire de l'objet de la révision du RPERS.
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires Coût considérable. Et éloigner les responsables des situations pourrait s'avérer néfaste.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.22. Mesure 22 (Pilier 3 : Risques psycho-sociaux – RPS)

Actions Démarche d'objectivation des situations critiques (rappel des règles, coaching), procédures d'investigation préliminaire, procédures juridiques	
Parties prenantes Rectorat - DiRH - SAJ Cellule Contentieux	Budget 2021 100 kCHF
Timing depuis 2021	Coûts annuels 150 kCHF
Commentaires du rectorat 5-10 dossiers / an avec expert-es externes; 30 kCHF / dossier / an; paiement partagé entre UPER/UER/Rectorat	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 22 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires - Proposition : création d'un poste de secrétaire-juriste au sein d'ACCORDER pour qu'une personne de confiance devienne la référente pour le CCER, entre autres pour suivre les dossiers et aider les plaignant.es dans les démarches. C'est déjà le cas à l'Université de Lausanne où une personne est engagée à 40% par l'ACIDUL, la moitié de son salaire provenant des taxes universitaires, l'autre, de l'Université. Pour Genève, il faudrait une personne engagée à 50% (étant donné qu'une grande partie du travail doit également être réalisé en anglais). - Clarification nécessaire de ce qui est entendu par le terme « coaching » : s'agit-il de formation pour les membres du personnels visant à leur permettre d'objectiver les situations dites « critiques » ou s'agit-il de gestion de ces situations, auxquelles cas le terme « médiation » serait plus approprié ?
Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Proposition : création d'un poste de secrétaire-juriste au sein d'ACCORDER pour qu'une personne de confiance devienne la référente pour le CCER, entre autres pour suivre les dossiers et aider les plaignant-es dans les démarches. C'est déjà le cas à l'UNIL.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Tout ce qui relève du droit des personnes à la sécurité dans le cadre de travail est indiscutable et prioritaire. Mais nous avons beaucoup de groupes de contact, et nous aimerions voir un bilan de l'action de ce groupe avant d'élargir son mandat.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.23. Mesure 23 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Document "Cycle de vie académique"	
Parties prenantes Rectorat	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème trimestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat description des carrières académiques	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 23 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Changer l'intitulé en utilisant une formule plus claire et moins managériale, comme par exemple « parcours type des chercheurs et chercheuses en Suisse ».
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Utile.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.24. Mesure 24 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Document "Carrières universitaires non-académiques"	
Parties prenantes Graduate Campus	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème semestre 2022	Coûts annuels 0 kCHF
Commentaires du rectorat doc. de référence / site web Graduate Campus	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 24 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Utile
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.25. Mesure 25 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Activités à but collectif du Graduate Campus	
Parties prenantes Graduate Campus, Rectorat, Facultés et Centres IF, associations predocs, post-docs	Budget 2021 50 kCHF
Timing depuis 2018	Coûts annuels 100 kCHF
Commentaires du rectorat Evènements Carrières: Forum, Café, networking; Formations complémentaires (digital skills)	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 25 :

CCER	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires - Les activités du Graduate Campus attirant rarement un public externe, nous proposerions plutôt d'envisager des budgets par doctorant-es pour leur permettre des démarches indépendantes. Le réseautage ciblé nous semble plus utile que des événements généraux dans lesquels on ne rencontre pas réellement de personnes qui peuvent être intéressantes pour la suite de la carrière. - L'offre importante des programmes doctoraux de la CUSO devraient notamment être mises en avant dans cette démarche, afin notamment d'éviter les doublons. - Par ailleurs, il est indispensable de proposer des décharges pour la participation aux formations.
Étudiant-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires - Les activités du Graduate Campus attirant rarement un public externe, nous proposerions plutôt d'envisager des budgets par doctorant-es pour leur permettre des démarches indépendantes. Le réseautage ciblé nous semble plus utile que des événements généraux dans lesquels on ne rencontre pas réellement de personnes qui peuvent être intéressantes pour la suite de la carrière. - Par ailleurs, il est indispensable de proposer des décharges pour la participation aux formations.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Peut-être pertinent. Nous avons beaucoup de groupes de contact, et nous aimerions voir un bilan de l'action de ce groupe avant d'élargir son mandat.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.26. Mesure 26 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Mobilité des doctorant-es	
Parties prenantes Graduate Campus Swissuniversities Commission Recherche (COREC)	Budget 2021 200 kCHF
Timing	Coûts annuels 400 kCHF
Commentaires du rectorat Programme Doc.Mobility géré par l'UNIGE seule depuis 2021, co-financé par Swissuniversities et Unige 2021-2023, à pérenniser dès 2024	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 26 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Attention à ne pas privilégier le séjour académique par rapport aux séjours de terrain.
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires Coût important, besoins et résultats discutables.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.27. Mesure 27 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Accompagnement personnalisé à l'élaboration des projets professionnels des membres du CCER quittant l'UNIGE	
Parties prenantes Graduate Campus Centre Carrières	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème trimestre 2022	Coûts annuels 120 kCHF
Commentaires du rectorat dédier un adjoint scientifique à 80% à l'encadrement de l'élaboration du projet professionnel des CCER qui prévoient de quitter l'UNIGE	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 27 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Changer l'intitulé pour adresser la mesure aux personnes « prévoyant de quitter l'UNIGE » : cette mesure devrait constituer une tentative d'anticiper la réinsertion plutôt que de s'atteler à cette dernière au moment où le départ est imminent.
Professeur-e-s	Soutien Faible
	Propositions / Commentaires Dépourvu de sens au niveau de l'Université à cause de la diversité des situations, à gérer au niveau des facultés.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.28. Mesure 28 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Création de postes d'enseignant-es/chercheur-es (CS, CC, CE, MER) pour compenser les taux partiels et/ou les contrats en suppléance	
Parties prenantes Conseil Etat, Rectorat, Facultés et Centres IF	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 1000 kCHF
Commentaires du rectorat création pendant 5 années de 6 à 7 postes CCER-senior chaque année visant à compenser la diminution des tâches d'enseignement des doctorant-es et l'augmentation du nombre d'étudiant-es. budget de 1 mCHF/an /5 années	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 28 :

CCER	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire des modalités de distribution des enveloppes, et notamment du mécanisme de contrôle que le Rectorat mettra en place pour s'assurer que les enveloppes budgétaires sont utilisées à bon escient par les facultés (voir aussi point suivant).
Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire des modalités de distribution des enveloppes, et notamment du mécanisme de contrôle que le Rectorat mettra en place pour s'assurer que les enveloppes budgétaires sont utilisées à bon escient par les facultés.
Professeur-e-s	Soutien Abstention
	Propositions / Commentaires S'il s'agit de distribuer ces ressources sur les postes actuellement précaires (temps partiels contraintes, suppléances contraintes, etc.), alors la mesure est potentiellement prioritaire mais elle doit être négociée avec les facultés pour un chiffrage tenant compte de leurs spécificités. Impossible de se prononcer sans connaître les modalités de répartition envisagées.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.29. Mesure 29 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Création de postes PAT scientifiques dédiés aux tâches de coordination de programmes doctoraux, de programmes scientifiques, de gestion d'infrastructures scientifiques	
Parties prenantes Rectorat, Facultés et Centres IF	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 500 kCHF
Commentaires du rectorat mesure visant à maintenir et développer l'excellence de la recherche. Prévoir de créer 4 postes sur 5 années soit un coût total de 2'500 kCHF sur 5 années	Priorité / degré d'urgence souhaitable

Avis des quatre corps sur la mesure 29 :

CCER	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire de la teneur des postes qui seront créés. À nouveau, il nous semble que le plus important aujourd'hui sont des postes visant à l'amélioration des conditions de travail du CCER et à sa défense en tant que travailleurs et travailleuses. Typiquement ce genre de poste ne devrait pas servir à financer l'emploi, même temporaire, des conjoint-es de nouveaux-elles professeur-es.
Étudiant-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Clarification nécessaire de la teneur des postes qui seront créés. À nouveau, il nous semble que le plus important aujourd'hui sont des postes visant à l'amélioration des conditions de travail du CCER et à sa défense en tant que travailleurs et travailleuses.
Professeur-e-s	Soutien Abstention
	Propositions / Commentaires Une mesure à étudier en fonction des besoins facultaires. Y compris pour vérifier son lien direct ou indirect avec les conditions de travail du CCER. Coût important, besoins et résultats espérés à clarifier.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.30. Mesure 30 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Possibilité d'obtenir un avis consultatif neutre et indépendant sur son propre potentiel académique	
Parties prenantes Facultés et Centres IF, consultation assoc predocs-postdocs-CCER	Budget 2021 0 kCHF
Timing 1er semestre 2023	Coûts annuels 80 kCHF
Commentaires du rectorat utilisation des commissions facultaires existentes pour donner un avis consultatif sur le potentiel académique des membres CCER qui le souhaitent - soutien administratif	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 30 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Clarification du rôle des associations. Par ailleurs, une fois de plus, il n'est pas possible de surcharger encore plus les associations qui font déjà un immense travail bénévole.
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Utile ? Difficile à interpréter, et coût a priori surprenant.
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.31. Mesure 31 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Programme BRIDGE	
Parties prenantes Formation Continue	Budget 2021 0 kCHF
Timing septembre 2022	Coûts annuels 260 kCHF
Commentaires du rectorat soutien Formation Continue en lien avec projet professionnel: 6 kCHF par personne/an (prévu pour 50 personnes: 20 predocs, 20 postdocs, 10 senior)	Priorité / degré d'urgence nécessaire

Avis des quatre corps sur la mesure 31 :

CCER	Soutien Total
	Propositions / Commentaires - Introduction d'une décharge nécessaire. - La décision d'attribution du fond pour avoir accès à une formation devrait reposer sur le Graduate Campus. En effet, l'expérience nous montre que les Décanats peuvent avoir tendance à favoriser certaines personnes pour de mauvaises raisons (notamment les overheads). - Ces mesures doivent être disponibles au cours du contrat et non à la fin. - Reconnaissance de l'expérience d'enseignement par le IUFE.
Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires - Introduction d'une décharge nécessaire. - Ces mesures doivent être disponibles au cours du contrat et non à la fin. - Reconnaissance de l'expérience d'enseignement par le IUFE.
Professeur-e-s	Soutien Fort
	Propositions / Commentaires Pourrait servir, mais coût surprenant. De qui parle-t-on ? PhD, postdocs, autres ? Quelles facultés ? Quelle formation, fournie par qui, adaptée aux universités ou non ?
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

3.2.32. Mesure 32 (Pilier 4 : Accompagner le développement des carrières du CCER)

Actions Valorisation en dehors de l'UNIGE de la formation doctorale et du parcours professionnel universitaire	
Parties prenantes Association Alumni, Service Comm	Budget 2021 0 kCHF
Timing 2ème trimestre 2022	Coûts annuels 30 kCHF
Commentaires du rectorat événementiel, communication, mise en réseau	Priorité / degré d'urgence indispensable

Avis des quatre corps sur la mesure 32 :

CCER Étudiant-e-s	Soutien Total
	Propositions / Commentaires Travail à faire au niveau suisse, par exemple en intégrant à la démarche swissuniversities, l'académie des sciences humaines, swiss young academics, etc.
Professeur-e-s	Soutien Moyen
	Propositions / Commentaires Bien sûr, mais n'est-ce pas déjà en place ? Pourquoi cette dépense ?
PAT	Soutien <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>
	Propositions / Commentaires <i>Pas d'évaluation/commentaire détaillé des mesures</i>

4. CONCLUSION

Bien que les avis des quatre corps divergent sur certains points, le vote de la motion, à l'unanimité à la séance plénière du 2 février 2022, témoigne de l'importance accordée par l'Assemblée de l'Université aux résultats du sondage et à la prise de mesures dans les délais les plus courts.

Nous enjoignons donc le Rectorat à prendre en compte les avis énoncés par l'Assemblée de l'Université dans ce document dans l'implémentation du plan d'action.

Pour l'Assemblée de l'Université,

Iaroslav Gaponenko
Président

Sophie Desjacques Carnegie
Secrétaire