



Quatrième séance du cinquième mandat, 2 février 2022 à 18 heures

A-zoom-blée

Procès-verbal (approuvé)

Présents

Iaroslav Gaponenko, président

El Shaddai Abebe

Anton Alexeev

Julia Barbe

Mathilde Bourrier

Sophie Brandon

Constance Carta

Bernard Cerutti

Aline Chapuis

Pierre Cosson

Alessandra Costa

Eléonore Crunchant

Fanny Cuman

Olivier Desrichard

Lily Dessau

Andrea Dettwiler

Gabriele Diamanti

Valérie Dullion

Liliya Dyachenko

Eric Eigenmann

Giovanni Ferro-Luzzi

Doris Forster

Corine Frischknecht

Richard Georges

Alessio Giarrizzo

Stéphanie Girardclos

Alain Girardin

Thomas Guibentif

Olivier Maulini

Sébastien Muller

Mary O'Sullivan

Laure Piguet

Aurélien Roux

Ariel Ruiz-Altaba

Lucia Ruiz Rosendo

Tania San Jose

Sarah Schöll

Thomas Straub

Cassandra Tairraz

Jean-Pierre Wolf

Rectorat

Céline Carrère, directrice

Brigitte Galliot, vice-rectrice

Antoine Geissbuhler, vice-recteur

Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice

Jean-Marc Triscone, vice-recteur

Didier Raboud, secrétaire général

Excusé-es:

Alexandre Flückiger

Anouchka Hofmann
Sarah Stewart-Kroeker
Yves Flückiger, recteur
Stéphane Berthet, vice-recteur

Absent-es :

Oliver Hartley
Ekaterina Mokina

Secrétaire

Sophie Desjacques Carnegie

Procès-verbaliste

Garance Sallin

1. OUVERTURE DE SÉANCE

1.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 15 décembre 2021

Le procès-verbal est approuvé sans modification.

2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT ET SUIVI DE SÉANCE

Le Président indique que M. le Recteur Yves Flückiger excuse son absence : il intervient dans le cadre de l'émission Infrarouge en présence de M. Ignazio Cassis.

Le Président informe que les procès-verbaux de séance plénière seront tenus par un procès-verbaliste durant la période de procédure de nomination du-/de la recteur-trice. Elle ne sera présente que pendant les parties publiques des séances.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE CARRIÈRE DU CCER

Le Président propose de donner la parole en premier lieu au CCER, puisque que ce sont les premier-es concerné-es.

M. Giarrizzo indique que les membres du CCER souhaitent entrer en matière sur le plan d'action. Il remercie le rectorat d'avoir mené cette enquête et entamé cette démarche visant à faire le jour sur la condition du CCER et sa réalité au sein de l'Université de Genève, ainsi que pour la célérité avec laquelle il compte mettre en place des actions concrètes. Il est nécessaire de proposer une extension de cette consultation, aussi bien au niveau temporel qu'en matière des instances consultées. En effet, il serait intéressant d'avoir un apport des associations représentatives du corps intermédiaire dans les différentes facultés, qui n'ont pas été incluses dans la première consultation. Du fait qu'elles soient très proches du terrain, ces associations pourraient amener des éléments qui pourraient optimiser les actions mises en place. De manière générale, le CCER trouve que le plan va dans la bonne direction et a un préavis positif dessus. Toutefois, il souhaite formuler quelques réserves. Premièrement, il est capital d'accorder une protection du temps de recherche. Le rectorat a l'intention d'en faire un point réglementaire, ce qu'ils encouragent. Un autre point essentiel est le fait de donner plus d'importance aux fonctions RH au sein de l'Université. Il souligne l'aspect novateur du rectorat, car cela semble être une première dans le milieu universitaire que de donner des fonctions de gestion de carrière et de formation aux RH. Le fait de répéter l'enquête leur paraît parfaitement adéquat pour suivre l'évolution des indicateurs. Plutôt que de mettre l'accent sur le fait de financer les formations pour avoir un meilleur management, il faudrait investir pour mieux renseigner les travailleur-euses sur leurs droits. Cela peut passer par un renforcement des syndicats et des associations représentant le personnel. Il relève un problème dans la conception du plan d'action : beaucoup d'instances différentes sont impliquées dans sa mise en place, ce qui peut entraîner une dilution de la responsabilité de son application et un non-aboutissement des mesures. Le groupe RH devrait devenir la colonne vertébrale autour de laquelle le plan est construit en étendant ses fonctions pour qu'il ait une compétence et une autorité sur certains points qui ont été partagés entre différentes instances. Il indique également le soutien du CCER à la directive relative au règlement sur les contrats à temps partiel et l'idée de créer des nouveaux postes pour décharger les postes d'assistantat afin de protéger leur temps de recherche. Enfin, un point central est celui de la question du harcèlement. Elle ne doit pas être envisagée comme une absence de formation ou de gestion du personnel. Le harcèlement est le résultat d'incitations systémiques ; il souhaiterait donc que les actions proposées pour lutter contre soient basées sur un ensemble de mesures incitatives ou dissuasives concrètes.

M. Wolf explique que les professeur-es ont identifié sept points qu'ils souhaitent partager avec l'Assemblée. L'amélioration des conditions de travail du CCER est un point très important qui doit être résolu si possible de manière collective et dûment documentée. Il faut pour cela tenir compte de la diversité des situations facultaires et des statuts concernés. Par ailleurs, l'enquête présente beaucoup de faiblesses méthodologiques ainsi qu'un faible taux de réponses pour servir de base suffisante. Les propositions du plan d'action, hormis celles concernant le harcèlement, ne peuvent être ni validées ni invalidées en l'état ; elles restent discutables après consolidation du travail de documentation. Un plan d'action reste nécessaire, mais sa rédaction doit être faite de manière participative, et au besoin différencié, pour s'ancrer dans les réalités du travail des corps et des facultés. La première étape de ce processus pourrait être, par exemple, d'instaurer un groupe de réflexion dans chaque faculté, co-coordonné par un membre du corps professoral et par un membre du CCER, sous pilotage d'un groupe faitier. La délégation professorale est prête à s'engager immédiatement dans cette voie, aux côtés des autres corps et du rectorat pour ancrer des mesures efficaces dans un diagnostic rassembleur car collectivement élaboré.

Le Président passe aux prises de parole individuelles.

Mme Piguet aborde la question du mode de décision. Il faudrait le clarifier afin de savoir ce qui sera décidé et comment procéder. Quant à la proposition du corps professoral ; elle-même est personnellement totalement favorable à resserrer certaines thématiques sur les facultés, mais il y en a certaines (RH, harcèlement) qui sont urgentes et n'ont pas besoin d'un règlement par faculté. De plus, si un tel type de commission est créé, elle demande qui seront les personnes représentant le CCER.

Le Président répond que, au vu du potentiel de divergences des opinions par rapport aux mesures, une des manières de procéder serait que chaque corps émette une opinion et que le Bureau les synthétise, soit en alliant les opinions qui se ressemblent, soit en différenciant les opinions contraires afin que la réponse reflète l'avis des quatre corps et non un avis unique.

M. Wolf attire l'attention de l'Assemblée sur la validité du rapport. Il y a en effet besoin d'un plan d'action, et avec urgence, mais celui-ci peut être différent selon les informations dont on dispose au départ. Le corps professoral a noté des erreurs statistiques dans le plan, ce qui le gêne beaucoup. Il cite un exemple issu du rapport : les pourcentages de personnes souhaitant travailler dans une institution académique et celles souhaitant travailler en dehors du monde académique sortent de l'addition de pourcentages de questions non indépendantes, ce qui est n'est pas possible en mathématiques.

M. Guibentif souhaiterait entendre le rectorat au sujet de la méthodologie. Il ne sait pas jusqu'à quel point il y a un doute sur la réalité des problèmes auxquels font face les membres du CCER ; de ce point de vue-là, le fait d'avoir un plan d'action est important et à saluer. Là-dessus, il faudrait une position forte de l'Assemblée, avec en tout cas un vote, pour savoir si globalement l'Assemblée soutient ou non le fait d'avancer avec ce plan. Celui-ci prévoit un suivi régulier avec une enquête semblable ; les problèmes méthodologiques pourraient être corrigés à cette occasion. Pour le CCER, il est important que cette première enquête quantitative soit complétée par des mesures consultatives. Le processus ne doit pas être bloqué dans l'attente de ces consultations. Avant la fin de la séance, il souhaiterait un vote sur le préavis positif ou négatif de l'Assemblée. Concernant la position des différents corps, il trouverait idéal d'avoir une position commune plutôt qu'un document résumant simplement les positions des différents corps. Il lui semble que le rectorat demande de toute façon de formuler un préavis que l'Assemblée doit voter.

Le Président estime que ce n'est pas forcément un vote, mais un avis, avec une évaluation des différentes mesures, d'où la divergence potentielle des différents corps.

M. Cosson précise que les professeur-es ont eu des difficultés à se comprendre en discutant à ce sujet. Les termes et notions n'ont pas du tout la même signification d'une faculté à l'autre. Le CCER recouvre des réalités très différentes : en Faculté de médecine, il y a beaucoup d'étudiant-es en thèse dont la grande majorité n'est pas destinée à rester dans l'Université ; à l'inverse, il y a des personnes qui sont déjà stabilisées. Il est très compliqué de discuter de la précarité en mettant dans la même catégorie ces deux profils très différents. Ainsi, il est important de préciser de quoi il est question. Par ailleurs, il est important de parler de la question financière. Ce plan d'action engage des dépenses extrêmement importantes, qui pourraient constituer l'unique chose qu'on s'autorise pour les années à venir. Comme le Recteur l'a indiqué, les perspectives financières ne sont pas bonnes. Il faut regarder ligne à ligne le plan d'action pour véritablement choisir les mesures utiles et nécessaires.

Mme Girardclos souligne que le CCER parvient à se comprendre et à se parler malgré les différences entre facultés. La difficulté de tout discuter en même temps est réelle, eux-elles-mêmes

ont eu des difficultés à hiérarchiser et à donner un avis en très peu de temps ; néanmoins, ce qui se passe avec le CCER est une situation systémique, ce qui fait qu'il-elles sont en quelque sorte obligé-es de tout discuter en même temps. Ils-elles rejoignent le corps professoral sur l'impératif de hiérarchiser. Quant à la question de l'argent, elle souligne qu'une grande partie du fonctionnement actuel de l'Université s'est fait financièrement sur le dos du CCER, qui est le plus gros corps de l'Université. Plutôt que se dire qu'il s'agit d'une dépense exceptionnelle, il s'agit beaucoup plus d'une question de rattrapage d'argent qui n'a pas été dépensé et qui aurait dû l'être.

M. Wolf indique que lorsqu'il a rejoint l'Université de Genève en 2005, certaines questions abordées dans ce rapport étaient déjà sur la table. Lorsqu'il était au conseil participatif de la Faculté des sciences, il s'est battu au sujet de la question des taux affichés et des taux demandés aux doctorant-es. Il avait beaucoup de mal à dire à ses doctorant-es qu'ils-elles seraient payé-es sur un contrat à 80% mais travailleraient à 100%. Il avait fait remonter cela au conseil participatif, et ce changement n'a pas été admis dans le règlement, car les autres facultés avaient d'autres vécus. Un consensus est impossible car les sujets sont trop différents. L'approche généraliste empêche d'avancer ; ce problème-là aurait été résolu s'il avait été traité par faculté.

Mme Girardclos le remercie de souligner qu'il s'agit de questions anciennes ; c'est aussi son sentiment. Elle ajoute que faire travailler les gens à un autre taux que celui du contrat est une pratique illégale. À partir de là, elle ne comprend pas pourquoi la discussion se poursuit sur la manière d'amoinrir les conséquences de ces pratiques illégales, honteuses pour l'Université. Il est temps d'arrêter ces cultures de travail illégales. Il n'y pas de discussion à avoir à ce sujet. Si la société civile était au courant de ces pratiques, ce serait très dommageable pour l'Université.

M. Giarrizzo estime que l'élargissement des fonctions RH et les aspects de législation du travail ne sont pas des points spécifiques à une faculté ou à une autre ; c'est un problème général et systémique, et cela doit être adressé par une instance de l'Université qui est présente à tous les niveaux. Il ne lui semble pas qu'il faudrait renoncer à des solutions systémiques sous prétexte qu'il y a des particularités facultaires. En ce sens, il est très positif que le plan d'action prévoie de donner la capacité aux RH de suivre le respect de la législation du travail, qui fait partie du socle des fonctions RH. Il trouve inquiétant de débattre de cela.

Mme Piguet fait part d'une profonde fatigue quant à cette discussion ; cela fait des années qu'ils-elles militent au niveau facultaire, et on leur répond à chaque fois qu'il est impossible d'agir car il faut des mesures générales. Maintenant qu'ils-elles prennent les choses depuis le niveau général, on leur oppose l'argument des spécificités facultaires. Elle demande quels points concrets posent problème en matière de particularismes facultaires dans le plan d'action. Outre la question des doctorant-es, ce sont des mesures très générales.

M. Wolf explique que le contrat du-de la doctorant-e dont il parlait n'était pas un contrat de doctorant-e, mais d'assistant-e, donc de post-doc, car il n'existe pas de contrat écrit de doctorant-e à l'Université. On essaie de leur donner le financement correspondant à ce que donne le fonds national en prenant la grille des salaires et en donnant un poste qui n'est pas le sien. Pour atteindre le niveau salarial du fonds national, il faut faire comme si c'était un contrat de post-doc, mais à 80%. L'Université de Lausanne a réglé ce problème en créant un poste de doctorant-e.

Mme Carta explique que ce qui a gêné le corps professoral est que le plan a été élaboré top-down sur la base d'informations qui ont été interprétées de manière problématique d'un point de vue mathématique et scientifique. Le corps se demande à quel point on peut fonder un plan d'action très coûteux sur 14% de réponses complètes au sondage. D'un point de vue mathématique, cela peut poser problème. Par ailleurs, Mme Carta regrette qu'il y ait sans arrêt une bataille entre les corps, alors que tous sont d'accord sur le fait que des choses ne vont pas et qu'il faut engager un plan d'action. De plus, la question du temps de travail, de la différence entre les contrats et la réalité, vaut aussi pour les professeur-es. Il y a certes plus de stabilité, mais les choses ne sont pas parfaites pour autant.

M. Roux indique que les professeur-es ont conscience des problèmes soulevés. L'idée n'est pas de s'opposer au plan d'action, mais de trouver des solutions ensemble. La proposition est d'organiser des groupes de travail au niveau des facultés entre les différents corps pour entendre « de vive voix » les problèmes rencontrés par ceux-ci, puis trouver ensemble des solutions en prenant le plan d'action comme base de travail. Il lui paraît bon de le faire au niveau de la faculté, avec un calendrier supervisé par le rectorat.

Mme Abebe indique que le corps étudiant abonde dans le sens de la prise de parole de Mme Girardclos. Il trouve très important qu'il y ait un plan d'action et a été très surpris et effrayé par les résultats de cette enquête. En tant que potentiel-les futurs doctorant-es, cela n'est pas réjouissant.

Le corps étudiant espère qu'ensemble une solution pourra se trouver pour améliorer cette situation déplorable, scandaleuse et illégale.

Mme Dullion insiste sur l'élément participatif de la démarche souhaitée par le corps professoral. Il est important d'intégrer la question des relations de travail entre le CCER et le corps professoral telles qu'elles sont vues de part et d'autre et dans le contexte de l'institution. Cela permettrait de mieux comprendre certaines causalités sur lesquelles il pourrait agir. À titre d'exemple, si les professeur-es ne consacrent pas tout le temps et l'énergie souhaités à l'encadrement scientifique et à l'accompagnement des carrières, ce n'est pas seulement parce qu'ils-elles n'ont pas de formation dans le domaine. Il y a des facteurs plus complexes, et intégrer toutes les perspectives permettrait de mieux savoir comment aborder ces problèmes.

M. Maulini se dit favorable au vote d'une motion par l'Assemblée. À l'origine, il avait été prévu de cocher la liste des propositions du plan d'action pour les évaluer. A priori, l'Assemblée aurait dû voter cette appréciation. À l'évidence, cela ne sera pas possible ce soir, c'est pourquoi voter un texte lui semble être une bonne idée. Il risque d'être difficile de trouver un texte rassembleur et qui ne mette pas le corps intermédiaire et le corps professoral face à face, mais il faut tenter de le faire. Compte tenu de ce qui a été dit, une motion pourrait dire que l'Assemblée soutient absolument et résolument le processus engagé et soutient immédiatement l'ensemble des mesures du plan d'action qui visent à la stricte application du droit du travail. Ce point n'est en effet pas discutable. Pour les autres mesures ne relevant pas d'un droit s'imposant à l'Université, mais relevant de règles internes de fonctionnement, le corps professoral propose d'initier un processus participatif impliquant des discussions et une récolte consolidée de données dans les facultés, sous coordination d'un groupe faïtier qui émanerait de l'Assemblée. Il faut se mettre d'accord sur ce qui peut être immédiatement engagé et sur ce qui nécessite davantage de discussions et de documentation ; les faiblesses méthodologiques de cette enquête ne sont pas anecdotiques et il ne peut en faire abstraction.

Mme Piguet demande quels sont les chiffres qui ne seraient pas bons et empêcheraient de traiter un point ou l'autre du plan d'action.

M. Ruiz-Altaba remercie le rectorat, qui a pris beaucoup de temps pour faire cette enquête. Le taux de réponse est faible ; il faut pouvoir comprendre pourquoi une problématique importante pour le CCER aboutit à un taux de réponse si bas. Il est important d'identifier clairement les problèmes. Pour cela, il faut des données vraiment robustes. Hormis pour les questions de droit du travail, des RH, du harcèlement, il faut prendre le temps de comprendre la problématique en détail, avec un taux de participation élevé du CCER.

M. Guibentif souhaiterait entendre le rectorat, notamment sur la question de la validité méthodologique de l'enquête. Dans sa compréhension, celle-ci a été élaborée avec des professionnels, l'interprétation a été faite par des gens qualifiés. Il demande si les problèmes qui ont été soulevés ont déjà été pris en compte. Pour lui, le faible taux de participation ne pose pas de problème du moment que la méthode d'échantillonnage assure une représentativité. Il demande si des méthodes ont été appliquées pour s'assurer de la représentativité des réponses et éviter les biais, et si le rectorat a des idées pour améliorer la méthodologie pour la suite de cette enquête.

Mme Galliot revient sur l'exemple montré par M. Wolf : il montre une confusion entre les taux de répondants et les taux de réponse. Elle en est désolée. La plupart des autres chiffres sont tous avec des valeurs significatives, avec une distinction entre chiffres qui sont significatifs à un taux de 5% et de 1%. Il y a la problématique du cadre RH, qui concerne les doctorant-es, mais pas seulement. L'enquête distingue le CCER junior (doctorant-es et post-doctorant-es jusqu'à maîtres-assistants) et le CCER senior (collaborateur-trices scientifiques, chargé-es de cours, chargé-es d'enseignement...), qui est beaucoup plus lié aux postes à suppléance et à des taux de contrat très partiels. Les problématiques sont effectivement différentes. La question de la précarité se pose pour les gens entre 30 et 45 ans, travaillant à 90-100% ; la principale cause de ce sentiment de précarisation est liée à l'incertitude quant à l'avenir. La question est de savoir comment d'une part aider les gens à avoir un cadre RH plus solide, et d'autre part comment aborder le problème des carrières. Concernant le harcèlement, l'enquête montre tout de même que deux tiers des professeur-es sont considéré-es comme des personnes générant un climat de travail confiant, avec lesquelles les membres du CCER se sentent bien ; ce n'est pas le cas pour le dernier tiers. Il faut travailler sur les trois thématiques principales (cadre RH, harcèlement, carrières). S'agissant du taux de réponse, le rectorat aurait bien sûr apprécié avoir un taux plus élevé. L'étude de la représentativité des répondant-es est excellente, par faculté et par statut. Cela donne confiance, de même que les répondant-es ont fait preuve d'un grand discernement : il y a des points très positifs, ils-elles adorent leur travail, sont très motivé-es, apprécient le niveau d'autonomie, de créativité, le

fait d'avoir besoin d'un haut niveau de compétence. Les infrastructures sont évaluées très positivement. Le plan d'action a été élaboré et a démarré bien avant l'enquête, au cours de discussions avec le pouvoir politique, avec les membres du CCER, avec l'association et les doyens. Tout est parti d'une pétition disant que 80% des membres du CCER avaient un statut précaire. Le rectorat a voulu vérifier ce chiffre et l'objectiver. Il ne s'agit pas de 80% : il y a 35% des répondants exprimant ce sentiment de précarité et 50% disant avoir peur de glisser dans la précarité. Un dernier point est ressorti de l'enquête et est nouveau : la formation doctorale et l'expérience universitaire professionnelle ne sont pas suffisamment appréciés du monde extra-académique. Comme 80 à 90% des doctorant-es vont trouver un travail en dehors de l'université, il faut les aider à faire cette transition, d'où le 4^e pilier du plan d'action.

M. Cosson revient sur la collaboration entre les différents corps. Il est important qu'ils s'accordent sur le fait de chercher des solutions, et de ne pas gérer ces discussions comme une opposition entre les uns et les autres. La question des carrières est très différente selon les facultés, et est donc difficile à penser en commun. Il y a néanmoins des problématiques transfacultaires, sur lesquelles tout le monde est d'accord, comme le harcèlement. Ce point devrait être traité de manière très proactive et sévère dans l'Université.

M. Wolf estime que si l'on n'accorde pas d'importance aux chiffres, cela ne sert à rien de faire une enquête et de justifier un plan d'action par des chiffres auxquels on ne croit pas. Si l'on ne se fonde pas sur des données solides, il s'agit d'opinions et non d'étude scientifique intégrée. Aujourd'hui, la communauté scientifique se bat corps et âme contre cela, les publications sont traitées avec sérieux, les données sont vérifiées.

Mme Girardclos trouve stérile de tout concentrer sur la méthode. Elle est d'accord sur la question de l'intégrité scientifique, mais le sujet n'est pas là. Il s'agit de savoir ce que l'on peut faire pour améliorer les conditions de travail du CCER. Dans le plan d'action, il y a des questions pour régler certains problèmes urgents (respect droit du travail, diminution du harcèlement, compléter les pourcentages pour le CCER junior), mais il est aussi très important de commencer dès maintenant à mettre en place des mesures qui permettent d'anticiper les problèmes. Par exemple, la question de séparer la direction administrative et la direction scientifique d'un poste lui semble être une piste tout à fait sérieuse qui pourrait permettre de diluer le rapport de pouvoir entre les professeur-es et les membres du CCER les plus précarisé-es. Cela ne demande pas de nouveaux moyens, mais juste une restructuration et des changements de règlement.

Mme Abebe revient sur l'idée selon laquelle une solution globalisée serait un frein par rapport à une solution facultaire. Elle ne comprend pas pourquoi ce serait le cas et souhaiterait des éclaircissements à ce sujet.

M. Wolf répond que, par exemple, sur la question de l'avenir professionnel, quelqu'un qui fait des études en médecine aura essentiellement pour objectif de devenir médecin. La procédure est assez compliquée et très spécifique à la faculté de médecine. Elle est très différente de celle pour un-e informaticien-ne ou un-e physicien-ne, dont les problèmes pour trouver un emploi seront par exemple dus au manque de contact avec les entreprises. Les mesures à prendre pour accompagner les carrières sont très différentes selon les facultés. Pour être efficace, il faut améliorer point par point ces différents sujets.

Mme Forster approuve les propos tenus par Mme Carta plus tôt dans la discussion. Elle pense que le but de tout membre de l'Université, et de cette discussion, est d'améliorer les conditions de travail. Elle demande si le financement du plan d'action est assuré, ou s'il s'agit de mesures qui ne pourront peut-être pas être prises par la suite faute de budget. Dans ce dernier cas, il faut faire une sélection des actions les plus importantes. Le choix des mesures devrait être discuté au sein de l'Assemblée.

M. Guibentif présente sa proposition de motion. Le premier point est de dire que l'Assemblée reconnaît les difficultés rencontrées par les membres du CCER. Le deuxième point montre qu'elle préavis positivement le processus dans son ensemble et appelle à la mise en place en priorité de ce qui vise à une mise en conformité avec le droit du travail et l'interdiction du harcèlement. Troisièmement, elle approuve la reconduction de l'enquête en pointant les faiblesses méthodologiques et donc le besoin de les corriger. Elle appelle également à mettre en place des processus consultatifs au sein de chaque faculté, comme l'ont suggéré les professeur-es, et auprès des associations représentatives, d'après le souhait du CCER. Enfin, l'Assemblée charge le Bureau de synthétiser les commentaires exprimés. L'objectif de la motion est d'avoir une position commune, sachant que par la suite, le rectorat passera sans doute régulièrement par l'Assemblée pour l'implémentation des différentes mesures.

Le Président ouvre la discussion sur la motion.

M. Roux trouve le texte très bon. Il s'interroge toutefois sur la nécessité du point 3, étant donné les problèmes méthodologiques inhérents à l'étude. Il se demande si cela peut vraiment être amélioré, et pense que faire une étude tous les deux ans sera lourd et coûteux. Il pense qu'il est déjà bon d'avoir un premier train de mesures.

M. Wolf n'est pas certain qu'il faille refaire la même étude. Il faudrait un sondage ciblé, efficace et précis et non des questionnaires de 100 pages. Personnellement, quand il reçoit un questionnaire aussi long, il ne le termine pas.

Mme Galliot pense qu'il est très important de répéter l'enquête. Lors d'un audit des leurs services RH par le service d'audit interne de l'Etat, il leur a été demandé de faire des enquêtes de satisfaction tous les deux ans. Cela permet de trouver les zones où les cycles de harcèlement se déroulent, par exemple, et d'ensuite démarrer une enquête. Il y a une valeur thérapeutique sur les comportements inappropriés. Ainsi, cela a un effet bénéfique sur les problèmes que le rectorat cherche à traiter.

Mme Girardclos abonde dans ce sens. Il lui semble nécessaire de reconduire l'enquête. Dans les questions de gestion de problèmes institutionnels, les dossiers n'avancent que lorsqu'il y a des données quantitatives. Le CCER a amené ces données de façon qualitative pendant des années, et ce n'est que maintenant qu'il y a des données quantitatives, qu'elles font l'objet d'une discussion.

M. Guibentif relève que des membres ont proposé de remplacer « interdiction du harcèlement » par « prévention du harcèlement » au point 2 de la motion.

M. Roux estime que, vu que la phrase parle de « mise en conformité », il faut garder « interdiction du harcèlement ».

M. Guibentif propose alors la formulation suivante comme amendement à l'amiable au point 2 : « *Préavise positivement le processus enclenché et appelle à la mise en place en priorité des mesures visant à la prévention du harcèlement et à une mise en conformité avec le droit du travail* ».

M. Roux observe qu'il y a une distinction entre le fait de vouloir améliorer la prévention et celui de se mettre en conformité avec le droit si on estime que l'Université de Genève ne le respecte pas actuellement.

M. Guibentif propose comme amendement à faire voter : « *visant à une mise en conformité avec le droit du travail et l'interdiction du harcèlement* ».

Le Président met aux voix l'amendement :

« Préavise positivement le processus enclenché et appelle à la mise en place en priorité des mesures visant à la prévention du harcèlement et à une mise en conformité avec le droit du travail et l'interdiction du harcèlement »

L'amendement est accepté par 30 oui et 9 contre.

Mme Piguet se dit mal à l'aise avec la critique formulée au point 3 sur les faiblesses méthodologiques de l'enquête. Cela lui donne l'impression de voter une critique plutôt que de proposer quelque chose. A son avis, la question du faible taux de réponse ne devrait pas figurer dans le texte.

M. Wolf pense qu'il est important d'intégrer cette dimension sur les faiblesses méthodologiques. On ne peut pas se baser sur une enquête fautive pour prendre une décision. De plus, cela éviterait de revenir systématiquement sur ces chiffres avec des doutes. Si cela figure dans la motion, cela évitera un retour permanent sur cette question-là.

M. Guibentif propose un amendement à l'amiable au point 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* ».

M. Eigenmann comprend le malaise de Mme Piguet quant au fait de voter une sorte de réprimande, mais il y a une grande différence entre faire progresser les méthodes et pointer des faiblesses méthodologiques, pour ne pas dire des erreurs.

Mme Frischknecht propose la formulation suivante : « *Reconnaît le besoin d'un suivi de l'impact des mesures prises en appliquant une méthodologie d'analyse scientifique solide* ».

M. Wolf précise que cela devrait être entendu d'office. Autant ne pas faire d'enquête si on n'applique pas de méthode d'analyse scientifique solide.

Le Président met aux voix l'amendement à l'amendement :

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

L'amendement est refusé par 3 oui, 17 non et 19 abstentions.

Le Président met au vote l'amendement au point 3 de la motion :

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

L'amendement est accepté par 17 oui, 10 non et 12 abstentions.

M. Giarrizzo observe que la formulation actuelle du point 4 fait intervenir les processus consultatifs après l'adoption des mesures, alors qu'il serait intéressant d'intégrer ce processus dans l'évaluation des mesures.

M. Guibentif propose d'ajouter « pour accompagner **la conception et** la mise en œuvre des mesures », estimant que l'évaluation fait partie de la mise en œuvre.

Il n'y a pas d'opposition.

Le Président met au vote la motion.

La motion est acceptée à l'unanimité des membres présents.

- 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. Préavise 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.

4. DIVERS

Il n'y a pas de divers.

Le Président prend congé du public et du rectorat.

BILAN DE SÉANCE

Une motion relative à la consultation sur les conditions de travail et de carrière des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche est votée à l'unanimité.

Le Bureau se charge d'élaborer une synthèse des positions exprimées par les différents corps sur les mesures concrètes du plan d'action.

La synthèse sera approuvée par courriel et jointe à la motion comme réponse de l'Assemblée au processus de consultation mis en place par le rectorat.

La séance se poursuit à huis-clos dans le cadre du processus de désignation de la nouvelle rectrice ou du nouveau recteur. Mme Anne Emery-Torracinta, Conseillère d'État, a été auditionnée à cet effet en présence de la Présidente du Conseil d'Orientation Stratégique, Mme Barbara Haering.

La séance est levée à 21h15.

Iaroslav Gaponenko
Président

Sophie Desjacques Carnegie
Secrétaire