

21 juin 2024

A l'attention des membres du Conseil Participatif

Ce document introduit et motive une proposition de motion soumise par les élu-e-s CCER au Conseil Participatif, à propos de la promulgation de la loi 12429 « Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite » et de la modification de la loi sur l'Université qui en découle.

Ce document présente d'abord le contexte, expose ensuite les motifs et enfin la motion elle-même soumise à l'approbation par le Conseil Participatif lors de la séance du 13 juin 2024.

Règlement d'organisation, Art. 17, al. 4 : « Le conseil participatif peut soumettre au doyen des propositions ou des recommandations sur toute question dont il se saisit ou est saisi. Le décanat prend position sur les propositions du conseil participatif. »

CONTEXTE

La promulgation de la loi 12429 « Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite », votée par le Grand Conseil le 23.11.2023 et publiée dans la FAO du 01.12.2023, doit prochainement entrer en vigueur.

L'article 1 modifie l'article 25 alinéa 2 de la loi sur le personnel de l'administration cantonale (LPAC/B 5 05) et permet à un membre du personnel de demander à cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.

L'article 2 alinéa 3 prévoit lui que l'article 13 de la loi sur l'Université soit, en conséquence, modifié comme suit :

⁴ Le règlement sur le personnel prévoit que, avec l'autorisation du Conseil d'Etat, l'université peut, sur dérogation et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche, procéder à un rachat de caisse de pension ou dépasser le montant maximum du traitement pour la fonction afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'une professeure éminente ou d'un professeur éminent.

⁵ Le règlement interne sur le personnel prévoit que le rectorat peut autoriser la cessation des rapports de service d'une ou d'un membre du personnel au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.

Suite à la mise en consultation de la part du Rectorat en mars 2024 d'une proposition de modification du Règlement du personnel de l'Université, les organes de la Faculté consultés ont fait part des observations suivantes qui, bien que la modification prévue concerne tous les membres du personnel, sont focalisées sur la fonction professorale (les effets potentiels de demandes issues d'autres fonctions, notamment MER ou CE, pour le corps enseignant ou de membres du PAT n'ont pas fait l'objet d'observations, au vu des moindres probabilités que des demandes émanent de ces fonctions, mais surtout au vu des effets moins lourds dans ces cas) :

- CPA :

Problème lié à l'intégration de cette mesure dans la planification académique. Impact sur la relève. Complication des procédures de planification dans les GPA et la CPA. Comment opérationnaliser le process : demande, évaluation, préavis, inclusion dans le projet de planification académique.

- Collège des profs psycho :

Deux professeures trouvent que ce règlement est relativement flou, comme cela est également ressorti d'une réunion de l'APUG avec les juristes, et que le règlement ne va apparemment pas dans le sens de

la loi. L'APUG va ainsi formuler une critique forte sur ce document. Un professeur s'étonne pour sa part que cette modification n'ait pas été vue comme préjudiciable pour la relève.

- Collège des profs SSED :

Deux retours principaux émergent des échanges à ce sujet. L'un relatif aux conditions transitoires qui paraissent restrictives pour l'approbation des demandes par les personnes concernées, l'autre relatif au caractère confidentiel ou non du projet de texte.

En résumé : Les organes de la Faculté s'inquiètent des conséquences de cette mesure sur la relève, la planification académique et les processus administratifs liés à la demande de prolongation par des professeur-es des états de service au-delà de l'âge légal, ainsi que de sa mise en place opérationnelle.

MOTIFS

Dans ce contexte, les représentants du CCER du Conseil Participatif de la FPSE proposent de considérer que la mise en application de cette loi au sein de notre Université, et plus particulièrement au sein de notre Faculté, et en particulier si des professeur-es s'en saisissaient, aurait les conséquences et implications suivantes :

- a) Les bénéfices ou intérêts institutionnels pour la Faculté quant à la poursuite des rapports de service individuels au-delà de l'âge légal en vigueur ne sont pas identifiables ou identifiés par les différents organes de la Faculté. Au contraire, la consultation a mis en avant diverses conséquences et problématiques.
- b) Cela aurait un impact sur la planification académique et rendrait difficile l'organisation du renouvellement pour la structure (allongement, modification, réallocation).
- c) Le prolongement des carrières au-delà de l'âge légal pourrait engendrer des problèmes de gestion des personnels et des budgets facultaires. Allouer des budgets prolongés à ces positions de fin de carrière, qui sont les plus coûteuses pour la structure (échelles et annuités), grèverait des budgets déjà réduits, ce qui aurait notamment pour effet : (i) d'empêcher la création de positions permanentes, entraînant l'ouverture de postes plus flexibles et temporaires, majoritairement situés dans le CCER, (ii) de limiter les opportunités de promotion, alors que les promotions de MER à PAS sont déjà plus rares que les promotions professorales de PAS à PO en raison des contraintes budgétaires.
- d) Cette mesure ne favoriserait pas les perspectives de relève du corps enseignant, notamment dans la transition du CCER vers des positions professorales. Le prolongement des carrières professorales tend à retarder la création de nouveaux postes, entravant ainsi la stabilisation de nouveaux professeurs. Les successions de chaires professorales restent la principale opportunité pour obtenir une position permanente dans la recherche.
- e) De plus, les capacités d'encadrement doctoral seraient réduites, car les professeur-es en fin de carrière ne peuvent plus encadrer de doctorant-es DIP à partir de quatre ans avant l'âge de 65 ans. Cette situation pourrait se prolonger de deux ans, réduisant le nombre de doctorant-es encadré-es et formé-es, et prolongeant des mandats intermédiaires non stables pour le CCER.

MOTION

Considérant les difficultés multiples (budgétaires, institutionnelles, problématiques de relève) découlant de l'application de la nouvelle loi sur le personnel de l'administration cantonale, le Conseil Participatif de la FPSE encourage l'ensemble du personnel de la FPSE, mais surtout les professeur-es, à ne pas demander l'autorisation à poursuivre ses rapports de service au-delà de l'âge limite.

Considérant toutefois la nécessité de conserver la possibilité d'un choix libre et flexible de ses professeur-es (dont les effets d'une prolongation de service sont les plus préoccupants), le Conseil Participatif de la FPSE propose que les professeur-es souhaitant poursuivre leur engagement au sein de la Faculté après l'âge limite de départ à la retraite, soient nommé-es en qualité de professeur-e invité-e comme le prévoit déjà l'alinéa 3 de l'article 92 du règlement du personnel.

Art. 92 Professeur-e invité-e

¹ Le/la professeur-e invité-e est une personnalité nommée au sein d'une subdivision. Il/elle est responsable des enseignements et des recherches qui lui sont confiés dans un domaine spécifique.

² Peut être nommé-e en qualité de professeur-e invité-e un-e professeur-e ordinaire, un-e professeur-e associé-e ou un-e professeur-e assistant-e d'une autre université ainsi qu'une personne de l'extérieur ayant un titre jugé équivalent ou dont la nomination représente un apport significatif pour l'Université. ⁽³⁾

³ Peut également être nommée à cette fonction, la personne âgée de plus de 65 ans dont la nomination représente un apport significatif pour l'Université et ne porte pas préjudice à la relève. Dans ce cas, la personne nommée ne reçoit pas de traitement, mais l'Université peut prendre en charge une partie ou la totalité de ses frais. ⁽⁵⁾

⁴ Le/la professeur-e invité-e est nommé-e pour une première période d'1 an au maximum. La nomination peut être prolongée pour des périodes successives d'1 an au maximum. La durée totale de l'engagement ne doit pas dépasser trois ans, sous réserve de circonstances exceptionnelles pouvant justifier des prolongations au-delà de cette limite, pour autant qu'il ne soit pas porté préjudice à la relève. ⁽⁵⁾

⁵ Dans les cas visés à l'alinéa 3, la fonction ne peut en principe pas être exercée au-delà de l'âge de 70 ans. ⁽⁵⁾

⁶ Le/la professeur-e invité-e exerce sa fonction à temps complet ou à temps partiel. ⁽⁵⁾

À travers son Conseil Participatif, la FPSE affirme son soutien à la relève académique en défendant cette motion. Cette motion vise à limiter les effets négatifs de l'application (et la potentielle saisie par les professeur-es) de la loi votée par le Grand Conseil. Bien que cette loi n'ait pas été initialement conçue pour l'Université, ses conséquences collatérales négatives exacerbent les problématiques de relève récemment mises en lumière. Ces problématiques alarmantes ont été relayées et démontrées dans divers rapports et consultations au sein de notre institution.

**Prises de positions des associations facultaires du corps des
collaborateur-trice-s de l'enseignement et de la recherche sur le PL 12429
(Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite)**

24 mai 2019

Association du Corps Intermédiaire des Lettres (ACIL)

L'ACIL s'oppose aux propositions de modification de l'article 13 de la loi sur l'Université, considérant qu'une élévation de l'âge du départ à la retraite des collaborateur-trices, y compris des professeur-e-s, n'est pas compatible avec une politique efficace de la relève. Elle souhaite qu'au minimum la restriction mentionnée actuellement dans l'article 13, qui autorise le dépassement de l'âge de la retraite « sur dérogation et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche », soit conservée. Elle recommande aussi que les demandes de dépassement de l'âge de la retraite soient systématiquement évaluées par une instance paritaire.

Association du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche en sciences de l'éducation (ACERSE)

L'ACERSE craint que ce projet de loi ne nuise au processus de relève académique en Sciences de l'éducation. La diminution des perspectives de carrière risque d'une part d'augmenter la concurrence et d'autre part de contraindre davantage de personnes hautement formées à quitter l'Université; la qualité de l'enseignement et le dynamisme de la recherche pourront en être préjudiciés, ce qui est particulièrement dommageable en sciences de l'éducation, eu égard au degré d'expertise élevé de ce domaine à Genève. Dans le contexte universitaire, la difficulté de remplacer les départs à la retraite ne se pose pas, vu que la formation des collaborateurs et collaboratrices pour la relève est assurée par les professeur-e-s.

Association de l'Université de Genève pour la Relève Académique de la Faculté des Sciences de la Société (AGRASS)

L'AGRASS s'oppose aux modifications proposées relatives à la loi sur l'université étant donné que la possibilité facilitée de travailler au-delà de l'âge de la retraite irait à l'encontre d'une politique universitaire soutenant la relève académique.

Association des assistant.e.s et des maîtres assistant.e.s en théologie (AAMAT)

L'AAMAT fait savoir qu'elle s'inquiète des conséquences de cette proposition de flexibilisation de l'âge de la retraite sur la relève académique, essentielle à l'excellence de l'Université de Genève. Si une telle modification devait avoir lieu, nous demandons que l'Université prenne des mesures spécifiques pour garantir les débouchés de carrière pour le corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche.