



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

15 avril 2019 - 12h-14h, Uni Dufour, salle 260

Membres présents : Jean-Blaise Claivaz, Marie-Claire Cors-Huber, Brigitte Galliot, Patrick Grespan, Hans-Rudolf Hagemann, Sébastien Müller, Xavier Perret, Véronique Produit, Sandra Rubal

Membres excusés : Dimitri Konstantas, Micheline Louis-Courvoisier, Amélia Marcelino, Annick Morard, Jean-Henry Morin

1.	Approbation de l'ordre du jour.....	2
2.	Point de situation CPEG	2
3.	Point de situation - Télétravail.....	3
4.	SCORE	4
5.	Retour sur la formation au leadership - management	7
6.	Mobilité interne du PAT	10
7.	« Super technicien » responsable de la coordination des travaux.....	13
8.	Soutien aux familles (places de crèches/soutien au CCER (congés maternités pour collaboratrices sur fonds)	16
9.	Grève des femmes du 14 juin 2019	17
10.	Divers	19

Préambule

Avant de débiter la séance *Marie-Claire Cors-Huber* informe que, pour faciliter l'élaboration du procès-verbal, la séance sera enregistrée et demande à l'ensemble des participant-e-s si cela leur convient sachant que l'enregistrement sera détruit une fois le procès-verbal établi.

Tous les participant-e-s donnent leur accord pour que la séance soit enregistrée.

1. Approbation de l'ordre du jour

Brigitte Galliot accueille les participant-e-s à la séance. Elle demande si des modifications ou ajouts doivent être faits à l'ordre du jour. Il est signalé qu'il manque le point des divers celui-ci sera ajouté sous point 10. Plusieurs points divers sont annoncés.

2. Point de situation CPEG

Brigitte Galliot revient sur l'info lettre reçue par toutes et tous la semaine du 8 avril 2019. Il y a trois projets de lois pour recapitaliser la CPEG, deux vont être soumis en votation au mois de mai 2019. La recommandation faite aux membres de l'Université est de voter « oui » aux deux propositions pour qu'ils puissent ensuite choisir celle qu'ils préfèrent en sachant qu'un double « non » empêcherait cette recapitalisation et induirait une chute des prestations aux assuré-e-s de l'ordre, sauf erreur, de 17%. Il s'agit d'une forte recommandation pour pouvoir ensuite choisir entre les deux possibilités qui sont offertes.

Marie-Claire Cors-Huber attire l'attention des participant-e-s sur le fait que les affilié-e-s à la CPEG ont tous un intérêt à ce que l'un de deux projets de loi passe mais que le risque d'un double « non » n'est pas nul car les citoyens genevois lambda ne sont pas forcément très préoccupés par la recapitalisation de la caisse de prévoyance d'où le message de la CPEG du double « oui » pour soutenir au moins l'un des deux projets. Elle invite les personnes présentes à faire du prosélytisme autour d'elles.

Hans-Rudolf Hagemann souligne que l'autre point important à relayer c'est de dire qu'il faut aller voter car avec le matériel de 300 pages transmis pour cette votation beaucoup de personnes risquent de trouver cela trop compliqué et n'iront pas voter.

Brigitte Galliot pense qu'effectivement c'est un élément important à retenir.

Sébastien Muller demande s'il sera encore possible de voter de manière électronique.

Marie-Claire Cors-Huber répond par la négative en indiquant que Genève a quitté le vote électronique.

Hans-Rudolf Hagemann résume les différents messages à faire par plusieurs points :

1. Allez voter
2. Votez double « oui »
3. Choisissez le projet de loi que vous préférez

Sébastien Muller trouve dommage que l'ensemble des affiliés de la CPEG ne puissent pas voter dès lors que tous n'habitent pas le canton de Genève et qu'il s'agit là d'une votation cantonale.

Brigitte Galliot et *Marie-Claire Cors-Huber* soulignent aussi l'importance d'en parler dans son entourage respectif pour mobiliser les personnes qui peuvent aller voter d'y aller.

3. Point de situation - Télétravail

Marie-Claire Cors-Huber fait un point de situation de l'état d'avancement de ce dossier en indiquant qu'une compilation de tout ce qui se faisait dans d'autres universités, cantons, y compris celui de Genève a été effectuée afin d'établir un règlement. Maintenant les discussions sont plutôt orientées vers le cadre qui doit être posé comme, par exemple, les limites du télétravail, soit un jour ou deux jours par semaine. Cela étant, le constat est que l'Université se trouve dans un modèle assez classique par rapport à ce qui se fait dans d'autres institutions. Une discussion est également en cours avec la Division de l'informatique pour connaître les règles qui existent en matière de connexion à distance, de sécurité ou encore d'authentification car ces règles devront être respectées par les personnes au vu des données sensibles éventuellement contenues dans certains documents. Une investigation est également menée avec la DISTIC s'agissant de la formation qui devra accompagner ceux et celles qui pourront commencer le télétravail.

L'objectif est qu'une phase pilote impliquant un nombre limité de collègues s'effectue à la rentrée de septembre 2019. Cette phase permettra de tester les règles d'usage établies. Une information sera faite aux hiérarchies afin de les inciter à entrer en matière sur le télétravail quand l'activité le permet et ce, afin d'éviter l'arbitraire entre ceux qui sont pour et ceux qui sont contre le télétravail. Elle précise toutefois que toutes les activités ne se prêtent pas au télétravail.

Sébastien Muller demande s'il y aura une liste de fonctions autorisées à faire du télétravail.

Marie-Claire Cors-Huber répond que c'est impossible dès lors que pour certaines fonctions, sous un même libellé, l'activité peut être complètement différente et que c'est ladite activité qui peut se prêter ou pas au télétravail. Par contre, elle ne voit aucun inconvénient à ce que la Division des ressources humaines (DIRH) soit interpellée, afin d'ouvrir une discussion, si dans un secteur, le personnel a l'impression que c'est un « non » de principe de la part de la hiérarchie plutôt qu'une décision fondée sur des raisons objectives pour s'opposer au télétravail.

Véronique Produit demande si le choix qui a été retenu serait de prendre un jour défini dans la semaine et qui devra être respecté ou est-ce que cela pourrait être quelque chose de plus souple.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il s'agit vraiment d'une organisation du travail où l'on définit quel est le jour télétravail ce qui permet aussi de conserver une communication entre les personnes. Cependant une certaine flexibilité sera demandée, notamment si une séance de service, par exemple, devait avoir lieu sur un jour de télétravail mais à la base, il faut définir un horaire, un cadre et ne pas choisir ce jour de télétravail en fonction du moment. Dans une équipe, il y a aussi une organisation à mettre en place surtout si plusieurs personnes souhaitent faire du télétravail.

Brigitte Galliot précise qu'une courte convention sera rédigée entre le collaborateur et son responsable hiérarchique, convention qui pourra être révisée. Pour que le télétravail fonctionne, il doit reposer sur la confiance entre le collaborateur et son responsable et doit également permettre une flexibilité mais qui doit être définie. On ne peut pas changer chaque semaine son organisation car cela devient impossible à gérer, il faut par contre que ce soit fait de façon adaptée afin que cela conduise à une situation gagnant-gagnant.

Sébastien Muller demande s'il est envisagé d'ajouter l'option télétravail dans GDA afin que les collaborateurs concernés puissent utiliser ce motif au lieu de celui de vacances, par exemple.

Marie-Claire Cors-Huber répond de manière négative car dès lors qu'il y a une convention il n'y a pas lieu de compléter GDA mais qu'il est peut-être intéressant de signaler le jour de télétravail choisi au niveau des signatures figurant dans les e-mails. GDA sera par contre complété si une maladie devait intervenir sur un jour prévu de télétravail car il ne sera pas attendu de la personne qu'elle travaille depuis chez elle dès lors qu'elle est malade.

Véronique Produit demande, si la confiance devait être rompue ou s'il devait y avoir un peu de tensions entre la hiérarchie et la personne, si la DIRH ou un interlocuteur neutre peut être consulté ; la hiérarchie pouvant parfois avoir une vision qui n'est pas la bonne et qui pourrait engendrer des conflits.

Marie-Claire Cors-Huber répond que la DIRH peut bien sûre être consultée.

Brigitte Galliot espère que le télétravail va promouvoir un management fondé sur la confiance. Ce sont les personnes qui travaillent bien ensemble qui vont le pratiquer de façon fluide et efficace, cela devrait par conséquent tirer le management vers le haut. Bien sûr cela risque de faire émerger des situations tendues, mais c'est mieux de pouvoir les voir plutôt qu'elles soient mises sous le tapis.

Marie-Claire Cors-Huber répète que la DIRH peut être consultée qu'il s'agisse d'opposition de principe ou de traitement différencié pour entamer un dialogue « win-win ».

Brigitte Galliot précise qu'il n'y a pas que les aspects juridique et RH mais également tout un aspect informatique, qu'il faut développer, pour que les gens puissent travailler rapidement depuis chez eux et que les données soient sécurisées. Cela explique que cela prenne un peu de temps.

Marie-Claire Cors-Huber confirme que les développements sont en cours et que l'objectif reste la rentrée académique.

Xavier Perret demande si cela veut dire que la commission du personnel ne verra pas le projet avant qu'il ne soit implémenté.

Brigitte Galliot indique que le projet circule actuellement auprès des administrateurs et propose de transmettre, par mail, aux membres de la commission du personnel la version consolidée afin qu'ils en prennent connaissance. Toutes les phrases ne devront pas être décortiquées mais il sera très utile d'avoir un feed-back de leur part. La question leur est posée de savoir si ce fonctionnement leur convient.

Les membres de la commission du personnel présents répondent par l'affirmative.

4. SCORE

Marie-Claire Cors-Huber effectue un point d'information en précisant que le projet SCORE ne cesse de bouger et que ce point est effectué en l'état de ses connaissances à ce jour. Selon les informations données au comité de projet SCORE du 9 avril 2019 auquel elle a assisté, le Conseil d'Etat viserait une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et qu'ils prévoiraient de communiquer aux collaborateurs-trices le résultat de la collocation de leur poste 9 mois avant ladite entrée en vigueur.

Sébastien Muller demande pourquoi 9 mois ?

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'au départ ils annonçaient 6 mois et que c'est plutôt bien qu'ils soient passés à 9 mois. En fait, ils prévoient que, dans chaque institution et pour chaque personne, les employeurs respectent le droit d'être entendu c'est-à-dire que le

collaborateur qui aura vu sa collocation pourra venir vers sa hiérarchie ou les RH pour dire qu'il n'est pas d'accord mais ce désaccord portera uniquement sur le fait que son cahier des charges n'est plus d'actualité ou que la collocation a été faite avec un mauvais cahier des charges. Ce sont les seuls points sur lesquels les collaborat-eur-trice-s pourront interpellier la DIRH en lui remettant le bon cahier des charges. Ce dernier sera alors re-colloqué avec l'Office du personnel de l'Etat. D'où les neufs mois pour traiter ce qui serait un désaccord sur le cahier des charges. Pour l'Université, les collocations ont débuté l'année dernière et arrivent maintenant à bout touchant mais pour certaines institutions les collocations ont été effectuées en 2011, il n'est donc pas exclu que des collaborateurs annoncent que ce n'est pas le bon cahier des charges qui a été colloqué.

Le collaborateur qui ne serait pas d'accord avec le résultat de la collocation, ce n'est pas l'employeur qui pourra remettre en question le résultat. En effet, ces cas se régleront dans un deuxième temps. Ils ont prévu de créer une commission paritaire, moitié employeur et moitié syndicat et cela fait partie des discussions entre le Conseil d'Etat et le cartel intersyndical, qui examinera toutes les contestations de collocation. A ce jour, on ne sait pas si les employeurs des grandes institutions tels que les HUG et l'Université seront dans cette partie-là, cela ne pourrait être que pure représentation de l'Office du personnel de l'Etat mais ce n'est pas encore arrêté. Cette commission paritaire statuera sur les demandes/les recours et, s'il y a toujours désaccord, les personnes devront faire recours auprès de la Chambre administrative. Ceci est le cadre qui est annoncé actuellement. Au niveau de l'Université, huit séances de collocations sont actuellement planifiées entre mai et juin 2019, deux autres seront peut-être nécessaires pour boucler l'opération collocations.

Jean-Blaise Claivaz demande si le fait que l'Université ne soit pas représentée au sein cette commission paritaire après 2021 cela implique qu'il y aurait une autre procédure pour l'institution ou si elle serait passive.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'il n'y aura pas d'autre procédure que l'Université serait effectivement passive. Dans cette commission, il y aura des représentants des employeurs et des syndicats et l'on peut se poser la question, au niveau employeurs, de la pertinence qu'il n'y ait que des représentants de l'Office du personnel de l'Etat d'où le fait que l'Université et les HUG aimeraient avoir au moins un représentant pour défendre leurs particularités mais pour l'instant il n'y a pas de réponse.

Hans-Rudolf Hagemann demande dans quelle mesure les formations continues qui seraient suivies par les collaborateurs pourraient être valorisées alors qu'elles ne figurent pas nécessairement dans le cahier des charges.

Marie-Claire Cors-Huber précise que le cahier des charges fixe l'activité de la personne indépendamment des compétences qu'elle peut acquérir. L'évaluation ne porte jamais sur le profil du titulaire du poste mais *sur le poste lui-même*. Certaines personnes donnent une autre ampleur à leur activité qui peut amener, à la condition que cela soit validé par la hiérarchie, à un autre cahier des charges.

Hans-Rudolf Hagemann relève qu'il faut donc être extrêmement vigilant à la rédaction du cahier des charges et cela veut dire que si l'on a besoin d'une personne qui parle anglais, il faut préciser, dans le cahier des charges, communication en anglais.

Marie-Claire Cors-Huber indique, qu'au niveau des langues, il y a un gros conflit car ils veulent supprimer les diverses indemnités qui sont actuellement versées au personnel dans le but de faire des économies. Une des rares indemnités qui, pour l'Université, est très importante car très utilisées et pour laquelle on demande des compétences linguistiques, est l'indemnité langues. A ce jour, l'Université est la seule à se battre, par rapport à d'autres institutions, pour la maintenir.

Sébastien Muller demande si cela veut dire que l'Université va se battre pour faire partie de cette commission paritaire.

Marie-Claire Cors-Huber répond par l'affirmative mais attire aussi l'attention sur le fait qu'au final c'est le politique qui décidera. Cependant, l'Université va se battre pour pouvoir défendre ses spécificités car ce que l'on peut craindre du côté des partenaires sociaux c'est que ce soit toujours les mêmes grands groupes qui soient défendus. La typologie de notre personnel fait qu'il ne se retrouve pas dans les grands groupes d'où l'intérêt de faire partie de cette commission paritaire.

Xavier Perret demande si chaque salarié recevra bien le résultat de la collocation de son cahier des charges 9 mois avant l'entrée en vigueur de SCORE ou s'il faudra faire une demande.

Marie-Claire Cors-Huber répond que chacun recevra directement son résultat individuel qu'il n'y aura pas besoin de faire de demande.

Patrick Grespan demande s'il est possible de faire des modifications sur les cahiers des charges à tout moment notamment pour prendre en compte les évolutions.

Marie-Claire Cors-Huber répond par l'affirmative, dès lors que les organismes continuent à vivre, mais signale que ce n'est pas le changement d'un élément qui modifie radicalement tout un cahier des charges. Il faut qu'il y ait quand même des évolutions significatives pour qu'un poste qui a déjà été colloqué le soit à nouveau.

Patrick Grespan relève qu'effectivement il arrive, qu'au bout de 5 ans, il y ait des modifications du cahier des charges sans forcément que cela implique un changement de classe de fonction mais signale que le travail a changé. Dans ce cas-là, est-ce que ce nouveau cahier des charges pourrait être présenté pour une collocation ?

Marie-Claire Cors-Huber explique que la DIRH a toujours prôné que les cahiers des charges doivent être actualisés et correspondre au mieux à ce que font les personnes et confirme qu'il faut effectivement transmettre ces cahiers des charges afin de les soumettre à collocation même s'ils n'impliquent pas forcément une revalorisation. Elle souligne que, si l'on arrive finalement à cette étape de communication 9 mois avant l'entrée en vigueur, les collocations effectuées, pour l'Université, couvriront 95% des cahiers des charges et 5% seront en réactualisation. Au bout du compte, tout le monde aura son résultat voire sa réactualisation.

Sébastien Muller demande si les réévaluations de poste seront toujours possibles sous SCORE.

Marie-Claire Cors-Huber confirme que cela sera bien le cas mais que, passant d'une échelle des traitements à 33 classes à une grille de 20 niveaux, l'amplitude au sein d'un même niveau est plus large et que pour basculer d'un niveau à un autre il faudra, à priori, plus de différences qu'il n'y en a aujourd'hui.

Sébastien Muller demande si les annuités existeront toujours et si c'est le cas, est-ce que le schéma une annuité par année sera conservé ?

Marie-Claire Cors-Huber répond par l'affirmative.

Véronique Produit demande s'il y aura moins d'annuités ?

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il y aura autant d'annuité voir plus. Cela fait partie de discussions qui ont lieu actuellement, notamment avec le cartel intersyndical, et dans les

propositions faites l'échelle des traitements serait linéaire c'est-à-dire qu'il y aura le même écart entre chaque annuité.

Sébastien Muller demande si la valeur des annuités va être rediscutée et modifiée par rapport aux valeurs qu'elles ont actuellement.

Marie-Claire Cors-Huber confirme qu'il y aura une nouvelle échelle des traitements et indique que la valeur de l'annuité sera assez similaire mais en terme salarial, cela dépendra dans quelle classe les personnes se situent car il y a eu des fusions et certaines classes se retrouvent sur un même niveau. Ce que l'on ne sait pas c'est le modèle qui sera retenu en terme de nombre d'annuités. Actuellement les travaux s'effectuent sur l'échelle qui avait été publiée avec le projet, dont l'hypothèse de départ était de 22 annuités, et qui donne le minimum et le maximum de manière linéaire. Les discussions se font aussi entre le Conseil d'Etat et le cartel sur d'autres échelles salariales.

Sébastien Muller relaye une question qui lui a été posée, à savoir est-ce que les grades, spécialités SCORE ont été officiellement entérinés d'avance pour justifier certaines réorganisations qui ont lieu dans certains services.

Marie-Claire Cors-Huber répond de manière négative et précise qu'à part le domaine du management, qui est prévu sous le no « 0 » dans le projet SCORE, dans lequel ils vont ranger toutes les personnes qui ont du management à partir de 3 ou 4 personnes indépendamment du métier dans lequel ils exercent. Il est d'ailleurs probable que les gens ne se retrouvent pas dans cette catégorie. Autrement ce sont les mêmes niveaux qui sont appliqués dans toutes les collocations à savoir : assistant, gestionnaire, spécialiste A, spécialiste B, expert et c'est vraiment du poste par poste sans qu'il n'y ait aucun agenda caché pour hiérarchisé ou autre.

Sébastien Muller remercie Marie-Claire Cors-Huber pour ces informations.

5. Retour sur la formation au leadership - management

Brigitte Galliot indique qu'il s'agissait de demander aux jeunes directeur-trice-s de groupes scientifiques de suivre une formation au leadership à savoir, comment diriger et comment faire travailler un groupe de personnes dans un environnement académique. La formation nommée EMBO Lab Leadership course (<http://lab-management.embo.org>) a été montée il y a une douzaine d'années en Allemagne à partir du laboratoire européen de biologie moléculaire (EMBO) qui a vu ce besoin de formation au leadership, spécifique pour les chercheurs et chercheuses qui ont à la fois des responsabilités de recherche, d'enseignement, de recherche de fonds et de communication. Ces jeunes professeur-e-s doivent donc passer d'un état où ils-elles ont des responsabilités limitées (post-doctorant en général) à un état de responsable de groupe de recherche avec des tâches multiples. Cette formation, qui est donnée en anglais, est adaptée à ces buts, elle se déroule sur 4 jours complets à Genève pour un petit nombre de personnes (maximum 16 personnes). La première semaine de formation a eu lieu à la villa Boninchi en février 2019. Une responsable RH a également suivi cette formation car le souhait du rectorat est que chaque responsable de secteur RH connaisse le type de formation reçue par les responsables de groupe et les méthodes appliquées. Les retours ont été très bons.

Cette formation a été proposée à tous et toutes les professeur-e-s, prioritairement assistant-e-s ou associé-e-s, âgé-e-s de 45 ans au plus, déjà responsable d'un groupe, soit 45 personnes. Dans un deuxième temps elle pourrait être proposée aux MER mais le nombre de places est limité. Sur 45 personnes une trentaine a répondu qu'elles étaient tout à fait favorables et voulaient la suivre, il y a donc encore 14 personnes qui sont en

attente pour la deuxième session. Hormis la Faculté de théologie, toutes les facultés étaient représentées, ce qui a permis à ces responsables de travailler ensemble pendant plusieurs journées de suite, une occasion très rare dans notre Université et un point très positif !

La villa Boninchi étant éloignée du centre de Genève, un système de navettes a été organisé. Cet éloignement était volontaire afin que les participant-e-s ne puissent pas retourner sur leur lieu de travail pendant la journée. Une seule personne s'est plainte de cet éloignement, elle aurait souhaité que la formation soit organisée dans l'une des salles de l'Université mais les avantages de l'éloignement lui ont été expliqués. Le retour a été vraiment très positif concernant la méthode de formation et les thématiques abordées. Un module n'a pas été donné, le module recrutement. La représentante de la DIRH est par ailleurs intervenue, pour préciser les aspects liés à la loi suisse que les deux intervenants ne connaissaient pas, ce qui a été extrêmement précieux. Autre aspect positif inattendu, les participant-e-s ont demandé à mieux connaître le fonctionnement administratif de l'Université et ont donc fait la demande qu'une journée de formation complémentaire. Un petit module complémentaire est en train d'être monté, prévu sur une demi-journée, donné par des personnes des RH, de la DIFIN, du service juridique, afin d'indiquer les principes de fonctionnement de l'Université, les outils à disposition et les personnes de contact.

La seconde semaine de formation aura lieu la première semaine d'octobre 2019, à nouveau 16 personnes plus une personne des RH. Si nécessaire, on pourrait envisager d'alterner entre cette formation donnée en anglais et une formation équivalente donnée français mais il est impératif que la formation soit conçue pour des académiques. La question de la langue ne doit pas faire empêcher la qualité spécifique de cette formation. Le coût de cette formation est tout à fait raisonnable: La formation donnée par EMBO management est de l'ordre de 25'000.-€, incluant les frais de déplacement, de logement et de nourriture des deux intervenants. Avec les frais annexes, cela revient à environ 2'000 CHF par personne pour 4 jours tout compris. Un peu plus de la moitié de ce coût est pris en charge par le rectorat, la faculté paie 30% et la personne qui suit la formation 20% sachant qu'elle peut utiliser ses fonds.

Sébastien Muller demande ce qu'il advient de la quinzaine de personnes qui n'a pas répondu.

Brigitte Galliot indique qu'elles vont être recontactées car le but est faire deux formations par an. Pour les deux places restantes, des personnes s'étant signalées comment étant très intéressée ont été contactées directement.

Marie-Claire Cors-Huber précise aussi que certains responsables sont fortement encouragés à suivre cette formation dont ils-elles pourraient grandement tirer profit.

Patrick Grespan demande si cela ne pose pas de problème au niveau des dates.

Brigitte Galliot indique que les formations sont prévues très longtemps à l'avance.

Marie-Claire Cors-Huber souligne que le taux de satisfaction est vraiment très positif et encourageant. Ce qui veut dire que le contenu est intéressant et que les gens y ont trouvé leur compte.

Xavier Perret demande si les supports de cours sont mis à disposition.

Brigitte Galliot indique que chaque participant a reçu un cahier ainsi qu'un support de cours mais qu'il s'agit d'une formation active, avec beaucoup d'exercices, de jeux de rôle.

Xavier Perret demande si, en dehors des participants, il est possible d'avoir les supports de cours.

Brigitte Galliot indique que ces supports de cours ne sont pas destinés à être diffusés. Elle préférerait que cette formation se généralise avec de plus en plus de gens qui la suivent. Par ailleurs, elle mentionne son souhait de mettre sur pied un deuxième type de formation destiné aux cadres supérieurs de l'Université: directeur de département, doyen, vice-doyen, président de section, responsables de division ou de services, etc. Celle-ci ne serait pas obligatoire et ne serait pas limitée au personnel de l'enseignement. Le premier type de formation sera, elle, prise en compte dans le renouvellement du poste, ce qui est déjà le cas dans la plupart des grandes universités.

Sébastien Muller s'interroge sur la formation qui pourrait être ouverte aux cadres supérieurs du PAT.

Brigitte Galliot précise que les réflexions sont en cours mais que spontanément toutes les personnes qui exercent des responsabilités importantes devraient avoir une formation beaucoup plus poussée en leadership.

Marie-Claire Cors-Huber indique que les managers qui ne sont pas cadres supérieurs mais qui gèrent des équipes pourraient suivre des modules de formation pour avoir des bases de management d'équipe.

Véronique Produit demande s'il ne serait pas possible de trouver des personnes à la GSEM qui pourraient assurer cette formation.

Brigitte Galliot répond que certains membres de la GSEM étaient effectivement choqués que l'Université aille chercher des formations ailleurs. Cela étant le doyen de la GSEM a très bien compris que la formation mise en place pour les jeunes responsables de groupe avait été pensée pour des chercheurs et chercheuses actives en milieu académique. Il a reconnu qu'il n'y avait pas ce type de formation au sein de la GSEM. Par ailleurs, la formation d'un collègue par un autre collègue pourrait conduire à une situation délicate, ce qui présente aussi un inconvénient.

Marie-Claire Cors-Huber souligne que la GSEM met sur pied des MAS, des DAS, etc mais qu'ils n'organisent pas ce type de concept de séminaire sur 4 jours pratiques avec jeux de rôle et autres. Ce genre de formation très concrète est bien adaptée pour les chercheurs et chercheuses qui se retrouvent à la tête d'un groupe et qui ont besoin d'une formation de base. Si les gens ont une appétence pour des formations plus larges c'est très bien mais il doit y avoir une première réponse qui doit être beaucoup plus pragmatique et jusqu'à présent il n'y a pas eu de proposition.

Brigitte Galliot indique qu'elle a rencontré plusieurs personnes pour explorer ce qui était proposé mais elle n'a pas eu de réponse concluante. Il y a actuellement une réflexion sur la formation la plus adaptée, la mieux reçue et la plus efficace. Le but visé pour la première partie a été atteint car tout le monde est très content.

Jean-Blaise Claivaz rebondit sur la proposition de faire une journée supplémentaire de l'Université en indiquant qu'il a été fait mention de certaines divisions mais pas de toutes les divisions. Au niveau des bibliothèques, il y aurait beaucoup de choses à dire à ces nouveaux responsables de groupes, le service de la recherche très probablement aussi.

Brigitte Galliot entend très bien qu'il pourrait contribuer mais l'idée est vraiment de faire connaître comment on gère administrativement un groupe de travail à l'Université de Genève. Il n'est pas question de faire quelque chose sur l'open access en général par exemple, car les responsables sont fréquemment exposés à cette question, ce qui n'est pas le cas (ou très peu) concernant les règles de gestion: comment rédiger un cahier des charges, des analyses de prestations, ce sont des règles de bases RH importantes qui ne

sont pas toujours implémentées. L'idée est de présenter pour les domaines clés les principes de fonctionnement, les outils, et les personnes de contact. Elle accepte volontiers d'inviter J-B Claivaz à venir faire une courte présentation pour rappeler les principes et les points importants du fonctionnement des Archives Ouvertes.

Sébastien Muller demande si l'objectif est de rester sur cet axe de former un maximum de personnes.

Brigitte Galliot répond positivement en indiquant que la capacité de formation est de 32 personnes par année et que progressivement une meilleure qualité du management, effectué de façon plus professionnelle, devrait diffuser au sein de l'Université.

6. Mobilité interne du PAT

Sébastien Muller demande ce que prévoit le rectorat pour favoriser ou développer la mobilité interne du PAT à l'Université. Dans le PV du 16 avril 2018, il semblerait que la règle est de favoriser la mobilité et le changement de carrière au sein de l'Université; il s'agit d'un point abordé par Mme la directrice des ressources humaines. Le texte suivant est lu : « *Lorsque les employés nommés postulent en interne, ils ne sont pas reçus de façon systématique par les hiérarchies mandantes. En effet, si l'institution veut cette mobilité elle doit s'en donner les moyens soit en premier lieu à ses propres troupes, il est également à souligner qu'un employé de la Ville de Genève a un accès prioritaire aux postes vacants s'il postule dans un projet de mobilité interne. L'entité de la Ville de Genève a l'obligation de le recevoir pour un entretien d'embauche. Cette règle est à l'origine d'un excellent taux de rotation interne du personnel dans cette institution. Le fait de recevoir de façon systématique les candidats en interne est usité dans plusieurs entités de l'Université mais pas étendu à tous les services pourtant l'égalité de traitement veut que les situations identiques reçoivent un traitement identique et que les situations différentes soient traitées différemment. S'agissant d'un acquis social, ceci implique que cette pratique doit impérativement être instituée et étendue à tous les employés de l'Etat. Une bourse de l'emploi interne serait souhaitable avant une publication en externe.* » Pourquoi cette différence ?

Marie-Claire Cors-Huber répond que s'il y a des candidatures internes, le mot d'ordre est de favoriser et de recevoir ces candidatures internes pour autant que cette candidature ait un sens par rapport au poste qui a été mis au concours. Il y a des limites à demander aux hiérarchies de favoriser la mobilité interne et de leur dire de recevoir des candidatures qui sont complètement décalées par rapport au poste. Par contre, il est vrai que dans le processus une partie des gens sont reçus mais ils ne sont pas prioritaires pour obtenir le poste s'il se trouve qu'il y a une candidature qui soit mieux ciblée par rapport au poste en question. Ce n'est pas un droit acquis.

Sébastien Muller demande alors pourquoi ils le font à l'Etat et à la Ville de Genève et que ça ne se fait pas à l'Université.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'à la Ville de Genève ils ont mis une règle qui dit que dès qu'il s'agit d'une postulation interne le candidat doit être reçu, ils n'ont pas dit qu'il y avait l'obligation de choisir un candidat interne et l'on ne connaît pas qui est choisi in fine. Ce qui est important c'est que le profil colle avec le poste. Il est par ailleurs difficile de faire une bourse en interne alors que les postes doivent déjà être annoncés à l'OCE.

Sébastien Muller intervient en disant que comme c'est déjà fait, les postes pourraient être annoncés en parallèle en interne.

Marie-Claire Cors-Huber informe que l'Université doit donner, selon une directive du Conseil d'Etat, la primeur à l'OCE. Les annonces ne peuvent donc pas être publiées en parallèle sur notre site.

Sébastien Muller demande s'il ne peut pas y avoir de publications même à l'interne.

Marie Claire Cors-Huber indique qu'il n'est pas possible de publier sans que cela ne soit visible.

Sébastien Muller demande s'il existe un log particulier pour que seuls les internes puissent voir les annonces.

Marie-Claire Cors-Huber lui répond par la négative.

Brigitte Galliot a eu récemment un recrutement dans son laboratoire et des collègues l'ont contactée pour l'informer du fait qu'ils avaient quelqu'un de très bien à lui proposer. Bien évidemment cette personne a été reçue. Cela veut dire que l'information circule mais peut-être qu'à l'Etat de Genève, c'est effectivement plus facile de passer d'une case à l'autre et c'est vrai que dans un certain nombre de métier les gens ont des expertises très pointues qui ne peuvent pas s'appliquer à n'importe quel poste.

Sébastien Muller indique que l'impression est que la mobilité n'est pas assez mise en avant et qu'il est difficile de pouvoir bouger en interne. En tous les cas, pour le PAT, pour évoluer il faut partir et c'est un gros problème qui a déjà été relevé plusieurs fois et qui ne s'améliore pas, l'impression est qu'on met des bâtons dans les roues.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'il y a des mobilités qui sont plus ou moins faciles selon les filières. Dans les métiers techniques, les progressions sont possibles via la formation entre assistant technique, technicien, ingénieur et l'on voit des parcours en interne. Les gens se forment et ensuite évoluent, les gens sont aussi moteurs de leur destin. Ceux qui font l'effort de se former n'ont aucun problème non plus à postuler quand ils voient un poste qui s'ouvre dans un autre groupe. C'est vrai que l'Université ne garantit pas une progression, d'autant plus qu'elle a une structure plutôt plate, non pyramidale. Il est par conséquent difficile au niveau du PAT de progresser à cause de la typologie des postes. Il faut avoir la curiosité d'aller voir ce qu'il se passe ailleurs. Par contre, on a de gros moyens de formation, des budgets sont là pour que les gens puissent se former.

Sébastien Muller dit en parlant de ces formations, il avait été demandé que soit mis au clair les formations F1, F2 et F3¹, est-il possible d'avoir un retour.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il y a toujours une discussion sur les conditions octroyées aux collaborateurs et collaboratrices concernant la formation F2. Il s'agit de redéfinir les conditions d'octroi de la formation, les modalités de récupération des heures passées en formation et la prise en charge financière de cette formation, selon le règlement actuel 2/3 par l'Université et 1/3 par le collaborateur ou la collaboratrice. Actuellement la charge de travail au sein des RHs est très importante mais une décision est proche.

Sébastien Muller demande ce qu'il en est du suivi des demandes de formation à savoir que cela soit centralisé à la DIRH.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'actuellement il n'y a pas d'outils à disposition et aucune obligation n'a été faite pour que toutes les demandes soient remontées à la DIRH. Elle confirme qu'il n'y a toujours aucune visibilité sur les formations suivies.

¹ Voir memento : <https://memento.unige.ch/doc/0138/?searchterm=formation>

Formation F1 : formation demandée par le responsable hiérarchique, prise en charge par l'Université

Formation F2 : formation demandée par le collaborateur qui coïncide avec les intérêts de l'Université

Formation F3 : formation demandée par le collaborateur sans lien avec les intérêts de l'Université

Sébastien Muller déclare que ce serait une bonne chose car cela empêcherait certains blocages.

Véronique Produit dit que ce sujet avait été abordé la dernière fois en disant que si toutes les demandes remontaient vers la DIRH cela permettrait d'avoir une statistique pour connaître ceux à qui on refuse systématiquement. Ce serait un moyen d'ouvrir la discussion.

Marie-Claire Cors-Huber relève que les refus ne seraient pas visibles. S'il y a une demande de faire remonter auprès de la DIRH, seules les formations validées seraient transmises.

Véronique Produit indique que c'est pour cela qu'il était souhaité que dès qu'il y a une demande, la DIRH soit informée. Ce serait aussi une manière de voir si certains sont plus proactifs que d'autres pour leur groupe.

Marie-Claire Cors-Huber rappelle qu'il ne faut pas hésiter à dire aux personnes qui pourraient se retrouver frustrées parce qu'on leur refuse systématiquement des formations qu'elles peuvent toujours venir à la DIRH car il est tout à fait possible pour nous d'aller discuter avec les hiérarchies.

Sébastien Muller déclare que ce n'est pas vrai, la DIRH renvoie vers les administrateurs et c'est arrivé il n'y a pas très longtemps. La DIRH a renvoyé tout en copie directement à l'administrateur.

Marie-Claire Cors-Huber indique que ce n'est pas normal mais que si elle peut avoir un cas concret cela lui permettrait de regarder ce qui s'est passé.

Sébastien Muller indique que ce n'est pas à lui de dire ce qui se passe vraiment. Par contre, pour reprendre ce qui disait Véronique Produit, ce serait bien d'avoir les deux : les refus et les acceptations pour avoir un garde-fou par rapport à des gens qui ne sont pas du tout proactifs

Marie-Claire Cors-Huber relève que si l'on souhaite avoir cette visibilité là, il faudrait presque avoir un workflow qui gère les demandes de formation pour que l'on puisse voir les instances de validation. S'il n'y a pas un outil qui rend visible les demandes, ce ne sera pas possible de suivre ces refus.

Véronique Produit indique qu'un moyen simple serait de faire la demande à sa hiérarchie en mettant en copie son relais RH pour qu'il y ait une visibilité. Cette personne pourrait les compiler aussi et si on lui demande combien elle en a reçu elle aurait juste à ressortir ses mails. Le fait d'avoir juste une autre personne en visibilité, garante auprès des RH fera peut-être aussi que la réponse sera un peu plus objective. Après il ne faut pas voir le mal partout mais on essaye de défendre ceux qui sont venus vers nous. On ne peut pas donner les noms et il est aussi vrai que l'on ne connaît pas toute l'histoire mais il faut trouver quelque chose qui soit au plus juste et il semble que si ça passe par les RH, c'est centralisé. Mais faire un workflow ça va tout de suite impliquer un COCSIM à la DISTIC et beaucoup complexifier le problème c'est pour ça que les RH en copie ou alors une boîte générique « formation » qui réceptionnerait les demandes, cela peut être une solution simple, efficace, et peu coûteuse.

Marie-Claire Cors-Huber n'est pas contre et les solutions évoquées paraissent effectivement simples à mettre en place. Il faut que l'on réfléchisse à cette boîte aux lettres « formation ».

Sébastien Muller indique qu'il faudrait mettre un accès direct à la boîte aux lettres sur la nouvelle page qui contiendra les informations sur les formations F1, F2 et F3.

Hans-Rudolf Hagemann signale que cette boîte pourrait recevoir à la fois les demandes et aussi après les demandes validées de façon avoir les informations à un seul endroit et si nécessaire les éléments pourront être triés.

Véronique Produit relève que si une formation est refusée, cela peut aussi être là que l'on peut écrire pour poser une question.

7. « Super technicien » responsable de la coordination des travaux

Sébastien Muller indique qu'il semblerait que dans plusieurs sections de la Faculté des sciences, il y a des restructurations des ateliers qui posent problème et qui induisent une situation de souffrance au travail des collaborateurs. Il est arrivé à plusieurs moments qu'on prenne une personne qui est en charge de travaux techniques pour des groupes de recherche pour en faire une personne qui récolterait les demandes de travaux et qui, en fonction de la disponibilité de ses collègues ou du travail à faire, serait à même de donner ce travail à faire à ses collègues techniciens.

Brigitte Galliot demande si ces problèmes concernent effectivement plusieurs sections de la Faculté des sciences.

Sébastien Muller confirme qu'il s'agit de plusieurs sections.

Brigitte Galliot demande si cela concerne un groupe spécifique de techniciens.

Sébastien Muller répond qu'il y a différents techniciens qui sont en place et l'on en prend un pour le mettre plus haut et c'est lui qui va distribuer les travaux que les différents groupes de recherche donneraient.

Marie-Claire Cors-Huber intervient en disant que ce serait un chef de groupe qui coordonnerait et dispatcherait le travail alors qu'aujourd'hui, il y avait, par exemple, 4 techniciens pour 4 laboratoires.

Sébastien Muller indique qu'il semblerait que ce soit une facilité pour les leaders de groupe que de pouvoir s'adresser qu'à une personne et pas forcément deux si normalement deux personnes interviennent.

Marie-Claire Cors-Huber demande si ces techniciens ont les mêmes spécificités et les mêmes compétences techniques.

Sébastien Muller répond par l'affirmative.

Hans-Rudolf Hagemann relève, s'il a bien compris, qu'en fait il y a une évolution historique où chacun de ces 4 groupes avait, par exemple, son mécanicien de précision qui faisait ses travaux et maintenant, au gré des années, il y a des périodes où un groupe a besoin de beaucoup de choses et un groupe d'autres choses alors les gens se sont mis d'accord pour nommer un des quatre techniciens qui coordonne afin que les travaux se fassent mieux.

Sébastien Muller approuve ce qui vient d'être dit.

Jean-Blaise Claivaz demande si cela s'est fait sans nomination.

Sébastien Muller indique qu'effectivement il n'y a pas eu de nomination.

Hans-Rudolf Hagemann demande la confirmation qu'il n'y a pas d'organisation de type atelier central.

Sébastien Muller le confirme.

Xavier Perret indique qu'il s'agirait plutôt d'une mutualisation des ressources techniques.

Valérie Produit et Brigitte Galliot demandent quel est le problème.

Sébastien Muller répond que certains n'avaient pas envie d'être choisis, il a au moins un cas, dans une section, qui ne voulait pas être choisi, être coordinateur et donner du travail à ses anciens collègues car il est monté d'un cran, et d'autres qui refuseraient de se voir donner des tâches par un ancien collègue qui cohabitait dans le même espace de travail depuis des années.

Marie-Claire Cors-Huber pose la question de savoir si c'est un problème que, dans un groupe, un collègue accepte d'avoir un rôle de coordination qui est juste un rôle de planification qui n'implique pas forcément un lien hiérarchique ou une prise de responsabilité supérieure et si c'est sur son temps de travail qu'il doit faire cette planification. Est-ce problématique et mal vécu ?

Sébastien Muller répond que ce n'est pas un temps de travail énorme mais qu'effectivement c'est problématique et mal vécu.

Marie-Claire Cors-Huber revient sur la charge de travail qui peut effectivement fluctuer entre les différents groupes de travail et que cette façon de faire permet de mieux réguler cette charge de travail et demande si c'est perçu comme quelque chose de potentiellement positif.

Sébastien Muller ne pense pas car il y a actuellement une organisation technique qui est telle qu'elle est, mais c'est comme tout quand on vient vous changer quelque chose. C'est la façon de procéder, il n'y a pas eu de communication au préalable.

Brigitte Galliot pointe qu'effectivement c'est là que se situe le problème. Car qu'il y ait une restructuration, c'est-à-dire une évolution des structures telles qu'elles existent, ce n'est pas problématique. Par contre, il est nécessaire de susciter et de s'appuyer sur l'adhésion des personnes concernées.

Sébastien Muller a l'impression qu'il y a des petits tests, des petits groupes cobayes qui subissent ceci ou cela, c'est des bruits de couloirs et tout d'un coup on voit émerger quelque chose.

Brigitte Galliot rappelle que c'est là que les gens doivent aller voir leur responsable RH. C'est inacceptable que l'on manipule les gens et l'organisation de leur travail sans au préalable travailler à recueillir leurs idées sur la question et leur adhésion.

Marie-Claire Cors-Huber intervient en indiquant que la DIRH n'était pas au courant de cette situation.

Brigitte Galliot indique qu'une restructuration bien pensée doit premièrement faire appel au responsable RH de façon à ce qu'une discussion soit organisée, que tout le monde soit autour de la table et que les bases soient posées en amont. Que les ateliers ne soient plus utilisés comme il y a trente ans, cela paraît assez évident mais ce qui est inacceptable, c'est de faire une restructuration qui bouge l'organisation du travail en profondeur, même si c'est toujours difficile, sans être aller voir la DIRH.

Sébastien Muller demande la confirmation que M. Schaller n'est au courant de rien.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'elle ne peut pas répondre pour M. Schaller car il est l'administrateur de la Faculté des sciences et non le responsable RH. Il n'a en tous les cas rien dit à la DIRH sur ce projet et aucune information n'a été transmise par un autre canal sur cette restructuration.

Sébastien Muller fait la réflexion que peut-être M. Schaller avait eu l'information.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'elle ne peut pas parler en son nom car elle ne lui a pas posé la question.

Véronique Produit relève que le relais RH est Mme Pitzinger et non M. Schaller.

Sébastien Muller dit que Mme Pitzinger est physiquement à Uni Dufour.

Brigitte Galliot répond qu'elle est très régulièrement dans la Faculté.

Sébastien Muller demande si elle n'a pas un bureau à Uni Dufour ?

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'effectivement mais qu'un jour par semaine elle est présente en Faculté des sciences.

Sébastien Muller relève qu'un jour par semaine, ce n'est pas être sur place.

Marie-Claire Cors-Huber explique que la responsable RH rencontre les administratrices de section toutes les semaines et cette situation ne lui a pas été remontée.

Brigitte Galliot insiste sur le fait qu'il faut que les personnes en Faculté prennent contact avec la responsable RH. Quand une restructuration ne tient pas compte des gens impliqués et que tout le monde est frustré, la situation doit être réévaluée. Il faut sortir de cette peur de s'exprimer, pour cette raison la page « *Conflits / mal être* » a été faite. Autant les doctorants et post-doctorants s'ils ont un conflit avec leur directeur de recherche risquent de casser la progression de leur carrière, et donc il est facile de comprendre qu'ils-elles aient peur et ne disent rien, par contre, un membre du PAT en cas de conflit grave, a la possibilité de trouver un autre poste équivalent au sein de l'Université.

Xavier Perret demande si dans ce cas concret Brigitte Galliot encourage les collaborateurs concernés à contacter la DIRH.

Brigitte Galliot répond que bien évidemment c'est ce qu'il faut faire. Cela permet ensuite de voir les personnes qui ont organisé cette restructuration sans concertation.

Sébastien Muller demande s'ils pourraient effectivement, si c'est ce qu'ils veulent faire, prendre un technicien et le mettre coordinateur sans prendre l'avis de la DIRH ou pas.

Brigitte Galliot indique que les promoteurs de cette restructuration devraient s'adjoindre la compétence de la DIRH qui pourra leur dire ce qu'il est possible de faire ou non. Il faut qu'il y ait une perspective RH quand ils construisent leur projet, cette perspective qui ne peut être donnée que par des professionnels ne peut être ignorée.

Véronique Produit relève que, vu de l'extérieur, le relais RH est assimilé à l'administrateur-riche et cela doit être dans les esprits que M. Schaller n'est pas le relais RH et les administratrices de section sont des relais RH fédérées sous Mme Pitzinger.

Marie-Claire Cors-Huber attire l'attention sur le fait que le terme « relais RH » porte à confusion car dans les facultés certains ont ce rôle dans un cadre essentiellement administratif. Mme Pitzinger est, elle, responsable RH pour la Faculté des sciences. Par ailleurs, le site « *Conflits / mal être* » montre bien que la DIRH est aussi une ressource et que la confidentialité est garantie. Si l'on nous demande la confidentialité on ne fera rien sans l'accord de la personne pour ne pas la mettre en difficulté.

Sébastien Muller demande s'il faut bien demander la confidentialité.

Marie-Claire Cors-Huber répond que cela fait partie de tout entretien quand un-e collaborat-eur-ric-e vient voir la DIRH de lui demander si ce qu'il a dit peut être utilisé et s'il souhaite que l'on fasse quelque chose. Si la personne dit que l'on ne peut pas intervenir, les choses ne vont pas bouger et la DIRH ne va pas violer cette confidentialité.

Sébastien Muller indique qu'il passera le message.

Xavier Perret demande si ce ne sont pas des choses qui doivent être écrites dans les cahiers des charges.

Brigitte Galliot répond que si les nouvelles fonctions sont complètement en dehors du cahier des charges, le ou la responsable hiérarchique doit modifier le cahier des charges.

Sébastien Muller dit qu'il a l'impression que ce sont des essais.

Patrick Grespan indique qu'il y a des rôles qui n'apparaissent pas dans les cahiers des charges comme le rôle de correspondant informatique par exemple car c'est un rôle que l'on donne à une personne qui veut bien faire ça dans sa faculté ou pour son service.

Jean-Blaise Claivaz demande si pour chaque faculté il y a une personne de la DIRH qui est détachée dans les Facultés ou dans les Divisions pour le central.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'effectivement et que l'on peut le voir sur l'organigramme de la DIRH. Par contre, dans les divisions où il y a déjà des administrateurs, il n'y a pas de présentiel mais la DIRH reste accessible pour les collaborateurs de la même manière.

8. Soutien aux familles (places de crèches/soutien au CCER (congés maternités pour collaboratrices sur fonds))

Brigitte Galliot indique que sur ce point les nouvelles ne sont pas très bonnes à savoir que le budget pour ouvrir de nouvelles places de crèche n'a pas été accepté mais qu'il faut savoir que l'Université de Genève paie déjà 2,5 millions par année pour des places de crèche. La demande concernait une extension de places de crèche, correspondant à un budget de fonctionnement de CHF 700'000.- par année. L'argument du recteur pour les places de crèches vient du fait que la Ville devait prendre en charge une partie des frais et à renoncer à le faire.

Un projet distinct concernait la prise en charge financière du salaire des femmes pendant leur congé maternité lorsqu'elles sont financées pour une période déterminée sur fonds (donc pas de prise en charge à la fin du fond). Le coût de cette prise en charge celui s'élève à environ CHF 600'000.- par année (environ 25-30 personnes chaque année).

Sachant que les deux projets n'allaient pas pouvoir être financés en même temps et après réflexion les places de crèches paraissent plus nécessaires que les compensations de salaire, même si les deux aspects sont importants. Il est demandé aux participant-e-s s'ils soutiennent ou pas ce point de vue, c'est-à-dire de mettre la priorité sur les places de crèche plutôt que sur le soutien des salaires des collaboratrices. Ces projets vont continuer à être amenés régulièrement dans les arbitrages budgétaires.

Véronique Produit demande si le soutien au salaire n'est-il rendu plus obligatoire au regard de la loi que les places de crèches.

Brigitte Galliot précise que cela ne concerne que les personnes financées sur fonds privés.

Véronique Produit l'entend mais dit qu'une fois que la maternité est là, le droit ne s'inscrit-il pas en même temps ?

Marie-Claire Cors-Huber précise que l'Université n'est pas dans l'illégalité vis-à-vis du droit à la maternité mais qu'il apparaissait que les crèches touchaient un plus vaste besoin de la population de l'Université.

Sandra Rubal pense que c'est le point des places de crèches qui doit être poussé.

Brigitte Galliot indique que l'avis de la commission est important car il pourra être transmis au rectorat pour appuyer la demande. Les places de crèche touchant autant les mères que les pères, cela paraît être équitable d'un point de vue égalité. Cela ne veut pas dire que les compléments de salaire vont être mis en sourdine.

Patrick Grespan demande si les chiffres sont exacts.

Brigitte Galliot répond que oui, qu'il a été compté que cela concernait une trentaine de personnes par année et que multiplié par le taux moyen cela amenait à une fourchette entre 500'000.- et 700'000.-

Véronique Produit regrette que la question se pose mais rejoint *Sandra Rubal* et soutient les places de crèches.

La commission du personnel regrette que le projet de crèche n'ait pas été soutenu.

Marie-Claire Cors-Huber demande s'il n'y a pas d'opposition et prend acte qu'il n'y en a pas.

Sébastien Muller demande quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier de la prime de naissance.

Marie-Claire Cors-Huber explique que la prime naissance est versée à tous les collaborateurs, indépendamment du domicile, mais elle peut être scindée en deux si les parents travaillent tous les deux dans une institution publique.

Sébastien Muller demande ce qui se passe pour les personnes travaillant à l'Université.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il n'y a pas restriction et que la prime est versée en totalité. Par contre c'est l'allocation naissance pour laquelle il y a une restriction de domicile car elle est liée aux allocations familiales. Il faut donc avoir un dossier ouvert auprès des allocations familiales pour pouvoir la toucher. La prime de naissance est versée par l'employeur et s'élève à 500.- CHF.

Sébastien Muller la remercie pour ces informations.

9. Grève des femmes du 14 juin 2019

Hans-Rudolf Hagemann n'a pas amené ce point mais a appris qu'il n'y aurait pas d'examens ce jour-là. Il trouve que cette session d'examen est rabotée qu'il y a déjà le lundi de Pentecôte.

Sandra Rubal ajoute qu'il y a également le jeudi de l'Ascension cela fait donc trois jours de moins sur une session, c'est beaucoup.

Brigitte Galliot indique que c'est très compliqué de satisfaire tout le monde pendant cette période d'examen et demande qui a mis le point.

Jean-Blaise Claivaz pense qu'il s'agit d'Amélia Marcelino qui l'a chargé de dire qu'un cahier de revendications est en cours de rédaction par le syndicat mais il n'en sait pas plus.

Marie-Claire Cors-Huber indique que la DIRH n'en sait pas plus non plus.

Sébastien Muller pense qu'il y aura sûrement une grosse mobilisation ce jour-là.

Hans-Rudolf Hagemann relève qu'il n'entend que « grève des femme » et « pas d'examen » mais n'a aucune idée du comment ou du pourquoi.

Brigitte Galliot indique que la grève de la femme est faite pour combattre la différence de salaire entre hommes et femmes qui évolue très peu. Et cette différence en Suisse est de l'ordre de 20% ce qui reste très problématique. Il y aura une journée de revendication mondiale sur cette question. Une manifestation devait avoir lieu à 16h30 à Genève et comme c'est une journée d'examen, que des salles sont louées, que la période d'examen ne peut pas être prolongée, il a été garanti qu'il n'y aura pas d'examen après 15h30 pour que tout le monde puisse aller manifester. Il y a eu des reproches car d'autres universités avaient libérés suite à une décision prise par le canton ou parce qu'ils n'avaient pas de session d'examen ce jour-là. Finalement, seul un examen en Faculté de médecine aura lieu en début d'après-midi. Les autres Facultés vont libérer leurs étudiants. Il y aura une discussion l'après-midi même sur ce qui va être proposé au personnel car il n'y a pas que les étudiant-e-s qui veulent manifester mais les membres du personnel doivent savoir s'il y aura ou pas une retenue de salaire ou les autres conditions pour cette grève.

Sandra Rubal indique qu'au vu des informations qui circulent le terme « grève » implique normalement un arrêt de travail et que les personnes qui souhaiteraient faire grève devraient l'annoncer mais ne seraient pas pénalisées mais ce n'est pas clair.

Brigitte Galliot et *Marie-Claire Cors-Huber* indiquent que la réunion qui se tiendra cet après-midi a pour but de clarifier les choses afin qu'une communication claire puisse être faite.

Marie-Claire Cors-Huber précise que ce n'est effectivement pas la même chose qu'une grève au sens conflit social entre un employeur et ses employés. C'est un mouvement qui crée une zone de flou et l'urgence première était les examens mais il n'y a pas de programme défini à ce jour. Une communication sera faite dès que les clarifications auront été faites.

Sandra Rubal indique que le fait qu'il n'y ait pas d'examen le 14.06 cela va impliquer, pour le personnel féminin, de devoir rattraper ce qui n'aura pas pu être fait ce jour-là et cela devient compliqué.

Jean-Blaise Claivaz indique qu'il pense que pour une augmentation de salaire de 20% cela en vaut la peine.

Sandra Rubal indique que sur ce point elle est d'accord même si ce n'est pas à l'Etat que l'on est le plus désavantagée. Par contre dans le privé cela va être autre chose et que c'est là qu'il faudrait concentrer les efforts. Il faut juste relever que c'est le personnel plutôt féminin qui va être préterité et ensuite les étudiant-e-s par le retard qui aura été pris.

Hans-Rudolf Hagemann souligne que la différence vient aussi du fait qu'il y a beaucoup de temps partiel parmi les femmes qui travaillent et c'est pénalisant au niveau du salaire et de la caisse de pension. A-t-on à l'Université des statistiques qui indiquent combien de femmes sont à temps partiel ?

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il y a bien des statistiques sur ces deux éléments.

Hans-Rudolf Hagemann dit que si cette statistique est là on pourrait imaginer que l'Etat, par forcément l'Université, pourrait faire un geste au niveau des caisses de prévoyance pour ces personnes-là.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'une autre solution serait d'encourager le temps partiel chez les hommes comme ça les femmes pourraient travailler plus et la charge serait mieux répartie.

Hans-Rudolf Hagemann explique que dans le modèle scandinave si le papa ne prend pas son congé de 6 mois, il est mal vu.

Jean-Blaise Claivaz demande qu'elle est la différence de salaire à l'Université si elle a été calculée.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'elle a été calculée et qu'elle se situait, de mémoire, aux alentours de 10% mais lorsque l'on parle de différence de salaire c'est beaucoup plus lié au parcours de vie. Quand il y a des études comparatives des salaires, on peut se dire que dans une même tranche les femmes gagnent un peu moins que les hommes et l'on peut s'interroger s'il s'agit d'une discrimination, en tout cas pas à l'engagement, mais comme les carrières féminines sont moins linéaires, avec par exemple la naissance d'enfants, elles sont engagées à un salaire moindre quand elles reprennent une activité et c'est là que l'on voit qu'il y a des différences. L'études permet aussi de voir que les femmes sont plus souvent surqualifiées par rapport au poste qu'elles occupent que les hommes.

Véronique Produit dit que si les hommes se mettent à temps partiel, pour le 2^{ème} pilier cela ne va pas aider s'il n'y a pas un renforcement.

Hans-Rudolf Hagemann explique que si taux d'activité d'un couple est bien réparti le taux d'activité global ne va pas changer.

Marie-Claire Cors-Huber indique que c'est lorsqu'il y a un divorce que les choses se gâtent et que la femme se retrouve seule.

10. Divers

Brigitte Galliot demande s'il y a des points divers.

Sébastien Muller annonce qu'effectivement il y a un point qui concerne le nombre de séance de la commission du personnel. Cette année trois séances ont pu être placées mais selon lui et d'autres personnes qui le suivent c'est clairement insuffisant. Il faudrait, pour l'année prochaine, qu'il y en ait quatre au minimum.

Jean-Blaise Claivaz indique qu'Amélia Marcelino avait demandé, par écrit, des chiffres, des statistiques sur un certain nombre d'éléments et elle demandait où cela en était. Est-ce que ça peut être amené la prochaine fois ?

Brigitte Galliot demande à ce qu'elle les reconfirme pour que les chiffres puissent être prévus pour la séance suivante.

Brigitte Galliot remercie chacun des participants et clôt la séance.