



Séance de la Commission du personnel

Procès-verbal approuvé

2 octobre 2017 – 12h-14h, Uni Dufour, salle 260

Projet de PV

Excusée : M. Louis-Courvoisier

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé. Michel Oris propose que le point 5 Communication interne, soit discuté en point 3 pour ne pas retenir Didier Raboud et son équipe.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 27 mars 2017

Le procès-verbal de la séance du 27 mars 2017 est approuvé sans modifications.

3. La communication interne

Didier Raboud remercie de l'invitation et présente Alexandra Charvet et Claire Grange. Il explique que le poste en communication interne n'est pas nouveau, mais qu'il s'agit du remplacement d'un poste existant. Alexandra Charvet remplace Sylvie Fournier et Claire Grange a été nommée au poste occupé jusqu'à présent par Alexandra. Ce remplacement a permis de réorganiser la fonction et de repenser la communication interne au sein de l'Université. Didier Raboud précise que la communication interne à l'Université est différente de ce qui peut se pratiquer dans une entreprise classique. Cela est le fait de la diversité et du nombre important du public qui est touché. La communication interne doit donc pouvoir s'adapter aussi bien aux professeurs qu'aux étudiants et au PAT.

En partant de cette configuration particulière, il est donc essentiel de fixer les priorités. Pour commencer, il est important d'améliorer le sentiment d'appartenance de la communauté universitaire. Les collaborateurs doivent pouvoir se sentir bien sur leur lieu de travail. Une série d'outils va donc être utilisée que ce soit l'organisation d'évènements ou une meilleure communication via Unilist. Le service de communication va dialoguer avec les différents services, facultés, structures pour mettre en place un plan de communication adéquat. Le rôle de Claire Grange sera donc d'aider à définir ce plan. Elle a commencé à se rendre dans les divisions et les facultés pour identifier les besoins.

Par ailleurs, un groupe de réflexion sur la communication interne va être créé pour discuter des besoins et des souhaits et assurer la cohérence de la politique de communication interne.

Alexandra Charvet va accompagner Claire Grange dans les premiers mois. Il serait intéressant que cette dernière puisse participer aux séances de la commission du personnel pour obtenir des informations pertinentes et les relayer auprès de la communauté.

Cette proposition de Didier Raboud est acceptée par la commission. Claire Grange sera désormais invitée aux séances de la commission du personnel, en tant que chargée de la communication interne à l'Université.

Dimitri Konstantas suggère de prendre contact avec les personnes en charge de la sécurité informatique à l'Université.

Michel Oris explique que l'Université est en lien avec d'autres institutions du Grand Etat pour développer un produit nommé Aladin et qui va prévenir les attaques contre les infrastructures informatiques.

Sébastien Muller demande s'il est possible que l'association du PAT soit intégrée au groupe de travail qui va être créé. Alexandra Charvet répond qu'il y a déjà des contacts avec l'association du PAT.

Hans-Rudolf Hagemann demande si les associations d'étudiants seront aussi impliquées. Alexandra Charvet répond que oui. Toute la communauté universitaire y compris le corps intermédiaire sera pris en compte.

Marie-Claire Cors-Huber ajoute que l'association du corps intermédiaire est moins actif que par le passé. Or, comme il s'agit d'une catégorie de personnel qui fluctue beaucoup (contrats à durée déterminée), il peut être plus difficile de les toucher.

Didier Raboud dit qu'on peut constater ces fluctuations aussi au sein du corps des étudiants, mais que tous ces aspects seront pris en compte pour développer la politique de communication interne.

4. SCORE

Marie-Claire Cors-Huber explique qu'aux dernières nouvelles, le projet de loi va être déposé au Grand Conseil au cours d'octobre. L'université a été consultée sur la teneur du projet.

Le processus législatif va s'ouvrir et personne ne sait ce que ça va donner. La question est de savoir si les députés vont entrer en matière ou attendre la nouvelle composition du Grand Conseil. Dans la proposition de loi, l'entrée en vigueur de SCORE est prévue pour le 1er janvier 2019. Actuellement, on entre dans la phase de colocation fine. La colocation a été faite au niveau du central. En ce qui concerne les facultés, la colocation a été faite en gros, mais il faudra affiner. On a jusqu'au 15 octobre pour finaliser ce travail.

Les ressources humaines ont rencontré tous les administrateurs des facultés et des centres interfacultaires pour voir si les cahiers des charges correspondent à la réalité et les sensibiliser sur la méthodologie SCORE. Le processus de colocation s'effectue avec la hiérarchie. Les RH sont à la disposition des hiérarchies pour préparer les entretiens de colocation.

Marie-Claire dit que tous les postes ne sont pas individualisés et qu'il y a des regroupements possibles, c'est le cas par exemple des laborantins. S'il y a des cas particuliers, c'est aux facultés de le faire savoir.

Sébastien Muller dit qu'il y a 3 niveaux de techniciens. Marie-Claire Cors Huber en convient, mais rappelle qu'on va passer de 2500 à 250 fonctions et de 33 à 20 classes

salariales. Il faudra en tenir compte. Elle ajoute que les 22 annuités par niveau sont maintenues.

Sébastien Muller demande si tous les corps, y compris le corps professoral sont dans SCORE.

Marie-Claire Cors-Huber répond que oui. Le Rectorat a décidé qu'outre le PAT, le corps professoral serait aussi inclus dans SCORE.

Sébastien Muller dit qu'il y a eu des erreurs de transmission et que certains cahiers de charges n'ont pas été envoyés aux ressources humaines. Est-il encore possible de les envoyer ?

Marie-Claire Cors-Huber répond que le délai est jusqu'au 15 octobre. Les cahiers de charges doivent passer par la hiérarchie et l'administration des facultés.

Hans-Rudolf Hagemann demande s'il y a des choses importantes qu'il faut mettre dans les cahiers des charges. Par exemple en faculté des sciences, l'anglais est très important.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il faut mentionner tous les éléments à même de définir correctement et de valoriser le travail des personnes. Elle rappelle que les hiérarchies seront présentes lors des colocations.

Sébastien Muller demande s'il est possible de mentionner les stagiaires et apprentis qui sont formés. Marie-Claire Cors-Huber répond qu'on peut les mentionner sous encadrements, mais pas sous subordonnés internes.

Jean-Henry Morin demande ce qu'il en est des cahiers de charges des professeurs. Marie-Claire Cors-Huber répond qu'un travail préparatoire a été fait en 2012-2013 mais les colocations du corps enseignant ne sont pas finalisées. Mais en dépit des différences au niveau des charges d'enseignement et de recherche, on est parvenu à un document commun pour les facultés.

Xavier Perret demande s'il est possible d'obtenir ce document. Marie-Claire Cors-Huber lui répond que oui.

Véronique Produit demande comment vont se passer les colocations. Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il y aura une personne de l'OPE, une personne des ressources humaines de l'Université, la hiérarchie directe, et l'administrateur.

Dimitri Konstantas demande si les syndicats vont être présents. Marie-Claire Cors-Huber répond MCCH que non.

Il est mentionné l'inquiétude au sein du personnel. Il aurait fallu une meilleure communication. Michel Oris rappelle que le Rectorat ne peut pas prendre une position politique: pour ou contre SCORE. Il faut donc faire attention et s'en tenir à une communication factuelle et non anxiogène. En ce qui concerne les cahiers de charges, il rappelle qu'il ne faut pas qu'ils perdent leur réalisme.

Michel Oris dit qu'il a pris bonne note des questions et des inquiétudes et que toute nouvelle information concernant l'avancée du projet SCORE sera communiquée.

5. CPEG

Michel Oris explique qu'il comprend les inquiétudes du personnel concernant les difficultés de la CPEG et l'impact sur les retraites. Il rappelle néanmoins que le Rectorat ne peut donner que des informations générales, et qu'il n'est pas possible de répondre à chacun sur sa situation personnelle.

A ce jour, on sait que l'augmentation de l'âge pivot devrait entrer en vigueur en 2018, nonobstant le refus de prévoyance 2020. Cela signifie que l'âge pivot sera de 65 ans pour les 2 sexes. En ce qui concerne l'Université, la plupart de notre personnel féminin part à la retraite à 65 ans, il n'y aura donc pas de bouleversements. Les autres mesures sont suspendues. Si le Grand Conseil ne vote pas une loi de soutien, il faudra activer des plans d'assainissement importants. Il ajoute que la CPEG a obtenu l'autorisation de l'Autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance (ASFIP) de pouvoir continuer à fonctionner en capitalisation partielle.

Michel Oris répond que les employés ont été informés par la presse et par une réunion qui a été organisée par les syndicats. Il ajoute que l'Université a fait traduire en anglais différents documents relatifs à SCORE de façon à ce qu'une partie de la communauté académique puisse obtenir les informations disponibles. Il faut garder à l'esprit que l'Université ne donne que les informations dont elle dispose et ne peut pas prendre parti pour une solution ou une autre, l'Université ne fait pas de politique. En résumé, on sait qu'il y aura des changements au niveau des retraites, probablement des ponctions plus importantes, mais personne ne peut dire exactement ce qu'il en sera.

Marie-Claire Cors-Huber rappelle que chaque cas est particulier et que pour obtenir une information fiable, il faut contacter la caisse qui pourra répondre de façon précise.

Dimitri Konstantas demande pourquoi il n'est pas envisagé d'investir dans l'immobilier.

Michel Oris répond que l'immobilier est sûr, mais la caisse possède des bons du trésor suisse qui sont sécurisés. Par ailleurs, la caisse a gagné un prix pour ses placements, et s'intéresse aussi aux placements alternatifs. A noter que la CPEG s'interdit d'aller sur le marché des matières premières et des armes.

6. Télétravail à l'Université

Michel Oris explique que mettre en place une politique de télétravail représente un investissement très important.

A l'heure actuelle, le Rectorat a regardé ce qui se faisait au niveau de l'Etat de Genève et ce n'est pas satisfaisant. En effet dans le règlement en vigueur à l'Etat de Genève, il y a des exceptions selon les statuts et cela prête le flanc à la critique.

L'Université doit tenir compte de nombreux paramètres pour mettre en place une politique cohérente. Par exemple, si on autorise une personne qui habite en France à travailler à plus de 25% depuis chez elle, il faudrait payer des cotisations sociales en France. C'est la raison pour laquelle le télétravail est limité à une journée par semaine donc à 20%. Par ailleurs, certains métiers ne se prêtent pas au télétravail. Cela serait par exemple le cas pour certains techniciens. Il faut donc prendre garde à ce que le droit au télétravail ne soit arbitraire, mais que tout le monde puisse en bénéficier.

Michel Oris ajoute que Stéphane Berthet a pris contact avec les autres universités suisses pour connaître leurs pratiques en matière de télétravail. Le Rectorat s'intéresse également à la politique des SIG.

7. Chaleurs dans les bureaux lors d'étés très chauds

Michel Oris rappelle qu'une page de conseil est disponible sur le site de STEPS. Il lit par ailleurs la lettre de l'Office des bâtiments de l'Etat de Genève (transmis aux membres de la commission).

8. Propreté/odeurs/hygiène dans les toilettes (Uni Dufour, Bastions, etc...)

Michel Oris fait état de la réponse de la division des bâtiments (réponse jointe au présent email). Les membres de la commission demandent s'il est vrai que le temps de travail des nettoyeurs a été divisé par 4. Michel Oris répond qu'il va se renseigner sur ce sujet. Il demande aussi que le point soit reporté à la prochaine séance.

9. Caissettes d'argent liquide aux secrétariats

Ce point est reporté à la prochaine séance.

10. Formations continues à l'Université

Ce point est reporté à la prochaine séance.

11. Divers

Il est souligné que le PV était envoyé dans un délai de 30 jours et adopté par voie de circulation et non en séance comme cela a été fait lors des deux séances précédentes. Par ailleurs, l'ordre du jour a été fixé trop tôt, presque un mois avant la séance.

Michel Oris explique qu'il faut avoir le temps nécessaire pour préparer les réponses, le cas échéant. Il propose donc que l'ordre du jour soit finalisé 3 semaines avant la séance. Les membres de la commission ont toujours la possibilité d'annoncer des divers au début de la séance.

Véronique Produit demande que le site Internet de la commission du personnel soit mis à jour.