



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

31 janvier 2022 - 12h15 -14h, en zoom

Membres présents : Brigitte Galliot, Antoine Geissbuhler, Aude Thorel, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Laure Piguët, Mathilde Matras, Sébastien Keller, Sébastien Muller, Olivia Firmann, Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Stéphane Udry, Astrid Ruffa

Membre excusé : Alexandre Fürstenberg dès 13h30

Membre absent :

Représentant syndical : Eric Defferard

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Validation du procès-verbal de la séance du 6 décembre 2021
3. Comment le Rectorat se positionne-t-il face aux exigences d'un décanat de tenir confidentielles les commissions de planification et de nomination alors que ce n'est pas réglementaire ? Et ainsi, que risquent les personnes qui ne respectent pas cette exigence et que faire pour s'opposer à cette décision ? – *M. Matras, L. Piguët*
4. Proposition de systématiser l'existence préalable de budgets incluant les potentielles promotions pour l'engagement des professeurs de notre université – *J.-H. Morin*
5. Plan d'action CCER : consultation
6. Suivi « Télétravail »
7. Suivi des demandes d'évaluation de fonction. Est-ce qu'une information sera faite aux collaborateurs-trices sur la nouvelle procédure et sur le nouveau comité d'évaluation, ainsi que sur la mise à jour de la page du mémento ? – *O. Firmann*
8. Suppression de fonctions au sein des départements – *S. Muller*
9. Suivi « G'Evolve » : quelles nouvelles ? - *S. Muller*
10. Directive Formation (PAT) : qu'advient-il de l'ajout de cette directive dans le mémento ? - *S. Muller*
11. Divers

Préambule

Brigitte Galliot salue et remercie les personnes présentes.

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est accepté à l'unanimité.

Laure Piguet demande si une discussion aura lieu sur les modalités de prises de décisions concernant le plan d'action de l'enquête CCER.

Brigitte Galliot répond qu'il a été planifié d'avoir une double discussion sur le plan d'action CCER. Un moment sera donné au Prof. Udry pour se positionner, puis les mesures seront analysées telles qu'elles ont été évaluées par les différents corps pour faire un premier tri entre les mesures de soutien, puis il sera décidé de la façon dont la COMPERS souhaite continuer cette consultation.

2. Validation du procès-verbal du 6 décembre 2021

Le procès-verbal de la séance du 6 décembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

3. Comment le Rectorat se positionne-t-il face aux exigences d'un décanat de tenir confidentielles les commissions de planification et de nomination alors que ce n'est pas réglementaire ? Et ainsi, que risquent les personnes qui ne respectent pas cette exigence et que faire pour s'opposer à cette décision ? – *M. Matras, L. Piguet*

Brigitte Galliot précise que les commissions de planification sont constituées d'un-e membre du décanat, de 4 professeur-es, des représentant-es du CCER, des représentant-es des étudiant-es, des représentant-es du PAT selon le règlement facultaire. Le travail doit respecter le secret de fonction. Un rapport est émis et transmis au décanat, qui le transmet ensuite au Conseil participatif qui peut donner son avis. Le rapport est ensuite validé par le Collège des professeur-es, puis transmis au Rectorat. Ce rapport de planification est utilisé dans la plupart des procédures de nomination et de promotion.

Brigitte Galliot demande ce que veut dire la phrase « les exigences d'un décanat de tenir confidentielles les commissions de planification ».

Laure Piguet précise que cela s'applique aux commissions de nomination. Il semblerait que maintenant les personnes participant à ces séances auraient l'interdiction de parler avec les autres membres de leur corps, alors qu'avant, tout en respectant l'entière confidentialité des dossiers, les membres du CCER avaient pour pratique de consulter les membres de leur corps sur des aspects généraux. Cette exigence, qui n'est pas réglementaire, dérange le corps CCER en faculté des lettres.

Brigitte Galliot indique que s'il y a des discussions sur l'ouverture d'un poste, cela n'est pas un souci, mais si ces discussions portent sur les dossiers mis au concours ce serait problématique.

Laure Piguet confirme qu'ils ne peuvent pas discuter sur les dossiers des candidat-es, mais précise qu'il reste une marge de manœuvre. Elle précise que certain-es professeur-es sont également fâché-es contre cette décision du décanat, qui n'est pas réglementaire.

Brigitte Galliot indique qu'elle a assisté à une situation inverse, c'est-à-dire que des départements arrivaient avec un avis catégorique sur la personne qui devait être nommée et le décanat s'était opposé avec force au fait que la commission ne pouvait plus faire son

travail d'examiner les dossiers avec un esprit ouvert. Il faut donc respecter l'indépendance du travail des commissions.

Mathilde Matras précise que la question est « *comment définir la confidentialité dans la mesure où il faut respecter l'indépendance de la commission ?* ». Le souci est que le corps CCER n'a pas de réunion collégiale à huit clos. Certaines informations peuvent donc circuler de façon non confidentielle. Cela peut poser problème dans le cas où la définition de la confidentialité et du secret de fonction est très stricte, comme imposée en faculté des lettres.

Brigitte Galliot précise que les rapports de la commission de nomination ne sont pas transmis à l'ensemble de professeur-es, mais sont validés par le Collège restreint des professeur-es ordinaires. La confidentialité est donc très importante. B. Galliot demande à Antoine Geissbuhler comment cela se passe à la faculté de médecine.

Antoine Geissbuhler précise que le rapport de la commission de nomination est soumis à tous les professeur-es du collège des professeur-es.

Brigitte Galliot indique que cela n'est pas le cas dans toutes les facultés car le règlement dit que ce rapport est validé par le collège restreint.

Antoine Geissbuhler précise que la faculté de médecine n'a pas de collège restreint. Les voix sont comptées différemment selon s'ils sont professeur-es ordinaires ou autres, mais tout le monde a la même information.

Brigitte Galliot précise que lorsque les candidat-es font leur présentation le jour du symposium, l'avis des personnes présentes est demandé et elles peuvent s'exprimer. Ces résultats sont synthétisés sous forme de statistiques qui rentrent en compte dans le choix de la personne sélectionnée.

Stéphane Udry ajoute que les membres des commissions sont « ad personam » et ne parlent pas comme représentant-e d'un corps. Si on est professeur-e et que l'on a participé à l'élaboration d'un plan d'action stratégique de l'unité, on connaît bien la question. Pour ce qui est des membres externes, ce sont des professeur-es qui sont présent-es pour leur expertise et qui ont une opinion propre. Cela est la même chose pour les représentant-es du CCER.

Brigitte Galliot précise que dans les commissions de nomination les membres du CCER sont choisi-es parmi les membres du conseil participatif et délégué-es pour représenter leur corps.

Brigitte Galliot précise qu'il faut que la commission puisse travailler en toute indépendance en recevant les avis et le retour des personnes qui représentent différentes positions.

Mathilde Matras précise que cela est compliqué dans la mesure où la confidentialité et le secret de fonction sont compris de façon très stricte.

Brigitte Galliot ne pense pas qu'il y ait un fonctionnement différent à la faculté des lettres.

Laure Piguet indique que les professeur-es disent que le fonctionnement a changé depuis qu'il y a le nouveau doyen et que cela est devenu très strict.

Brigitte Galliot indique qu'elle a consulté tous les règlements et que cela est confidentiel. Par contre, il est prévu comment le rapport circule. Il s'agit des articles 96, 97 98 et 99 du RPERS.

4. Proposition de systématiser l'existence préalable de budgets incluant les potentielles promotions pour l'engagement des professeur-es de notre université – J.-H. Morin

Brigitte Galliot indique que ce sujet a été discuté au niveau du Rectorat et jugé, actuellement, comme peu réaliste, car il est impossible de bloquer des budgets. Les budgets DIP doivent être consommés dans l'année en cours et il n'est pas possible de les bloquer à l'avance pour plusieurs années.

Jean-Henry Morin précise que l'idée est d'engager une discussion : 1- un premier volet interne à l'UNIGE, qui est de se déterminer par rapport à ce sujet. 2- un deuxième volet plus politique par rapport au budget auprès du Grand Conseil.

Brigitte Galliot indique qu'il y a un problème fonctionnel de base qui est que l'Université ne peut pas bloquer des budgets d'une année à l'autre.

Jean-Henry Morin répond que le but n'est pas de bloquer du budget mais d'institutionnaliser la possibilité pour tout-e professeur-e de demander sa promotion, d'autant plus qu'une demande de promotion rejetée induit, selon le règlement, une pause de 2 à 3 ans pour la demande suivante.

Brigitte Galliot demande si cette question ne devrait pas être posée à l'Assemblée de l'Université.

Jean-Henry Morin désire ouvrir la discussion au sein de la Commission du personnel, puis passer par d'autres instances comme l'Assemblée si nécessaire.

Stéphane Udry pense qu'il s'agit d'une décision stratégique qui aura des implications importantes sur les budgets et cette question devrait remonter donc très haut, jusqu'au Conseil d'orientation stratégique par exemple.

Brigitte Galliot précise que le problème est de choisir les priorités.

Jean-Henry Morin répond qu'il faut un débat et un axe stratégique à décider. En discuter d'abord au sein de la Commission du personnel avec l'aide des ressources humaines, puis ensuite consulter les autres instances, sauf si la Commission du personnel estime dans son ensemble ne pas vouloir traiter ce sujet.

Laure Piguet demande plus d'explications pour pouvoir se prononcer.

Jean-Henry Morin explique que les facultés sont responsables de prioriser les demandes de promotion. Si le budget n'est pas disponible, la faculté va établir un échéancier des demandes de promotion et les étaler dans le temps, indépendamment du fait que quelqu'un serait en mesure de la demander. Les critères sont variables et offre peu de visibilité.

Mathilde Matras demande s'il s'agit bien des promotions de professeur-e associé-e à professeur-e ordinaire ?

Jean-Henry Morin confirme et indique que la majorité des professeur-es assistant-es sont en pré-titularisation et qu'une procédure efficace existe pour les promouvoir ou mettre un terme à leur contrat.

Brigitte Galliot précise qu'il y a de nombreux/euses professeur-es assistant-es qui ne sont pas en pré-titularisation, par exemple les professeur-es Eccellenza pour lesquel-les il n'y a pas de débouché à l'UNIGE.

Stéphane Udry indique qu'à la faculté des sciences le processus est très transparent et que les décisions ne se font pas au niveau de la faculté, mais au niveau des unités et départements. Un plan stratégique est mis à jour de façon régulière pour les 4 années à venir et la faculté vient entériner les propositions des départements et sections. Un bon management et être en charge d'un département, c'est développer une vision et l'implémenter. Il précise que le plan stratégique n'est pas que pour les promotions et les

renouvellements, mais aussi pour les besoins additionnels en s'adressant à l'arbitrage du Rectorat.

Alexandre Fürstenberg précise que la procédure est la même pour la promotion des MER à la fonction de professeur-e associé-e et que cela dépend des départements et des plans stratégiques. Cela reste au bon vouloir des discussions faites à ces niveaux et auxquelles toutes les personnes concernées ne sont pas forcément conviées.

Brigitte Galliot demande si le premier des problèmes à régler serait la question de la transparence des processus.

Alexandre Fürstenberg pense qu'une discussion globale, ne serait-ce pour informer et échanger entre les personnes concernées serait utile.

Mathilde Matras indique que la faculté des lettres a pris le choix stratégique d'immobiliser des budgets en vue des promotions, indépendamment des besoins additionnels.

Jean-Henry Morin précise que les facultés ont des surplus de budgets à disposition pour couvrir d'autres frais et pourraient venir en appui à la promotion d'une personne.

Brigitte Galliot indique qu'une des forces de notre système est d'avoir une souplesse dans les budgets salaires et de pouvoir, par exemple lors du départ à la retraite d'un-e professeur-e ordinaire, financer la promotion d'un-e professeur-e assistant-e et utiliser la différence sur un pourcentage de poste CCER par exemple.

Mathilde Matras demande confirmation qu'une faculté n'est pas obligée de bloquer du budget pour les promotions.

Brigitte Galliot répond qu'une faculté ne bloque jamais de budget, car s'il n'est pas utilisé dans l'année, il est sera perdu.

5. Plan d'action CCER : consultation

Brigitte Galliot passe la parole à Stéphane Udry qui désire exposer son point de vue.

Stéphane Udry précise que le plan d'action mis en consultation et la méthodologie du rapport ont été discutés au collège des professeur-es de la faculté des sciences. Il indique que l'ensemble des professeur-es de la faculté des sciences a soulevé certains points de méthodologie sur l'interprétation qui font douter des résultats donnés.

Ils-elles ont aussi été très étonné-es de la façon dont la communication a été faite. L'image donnée dans la presse porte ombre à l'institution. Les aspects négatifs ont été mis très en avant. Il y aussi un étonnement du corps professoral qui n'a pas été consulté, alors que les effets peuvent être très importants pour l'institution. Il indique également que le fait d'utiliser des chiffres qui ne sont pas corrigés des biais et faire un amalgame entre quelques comportements inadmissibles et l'ensemble du corps professoral a été perçu comme presque une insulte aux professeur-es, ce qui a provoqué un sentiment très fort de découragement et de démotivation.

Des questions de fond doivent être posées au niveau de la méthodologie, de l'interprétation ainsi que sur les pourcentages donnés, vu le faible taux de réponse. Il précise qu'un groupe de travail a été formé et qu'un rendez-vous a été fixé avec le Recteur pour en discuter. Il cite aussi le manque de comparaison avec d'autres institutions académiques ou hors académie.

Il indique que certaines mesures sont très bien et devraient être naturelles dans l'institution et que d'autres liées à des contraintes plus délicates, aux budgets par exemple, peuvent être discutées.

Par rapport aux réponses demandées aux membres de la commission du personnel, S. Udry est étonné que dans la colonne « soutien » il est proposé soutien faible, moyen ou total. Il n'y a pas la possibilité d'être contre, ce qui biaise les réponses.

Brigitte Galliot répond que la méthodologie est décrite dans le rapport et qu'elle a été conseillée par des personnes travaillant dans le domaine des ressources humaines. Elle précise qu'elles sont parties de la pétition¹ qui avait été lancée par le CCER. Un des objectifs était de pouvoir comparer les valeurs obtenues à celles obtenues dans le même genre d'enquêtes dans les administrations publiques suisses. Il y a donc toute une série de questions qui sont utilisées dans ce type d'enquête. L'ensemble des questions a été revu par des expert-es en ressources humaines et avec le soutien d'un consultant qui travaille dans de nombreuses institutions privées et publiques et qui a l'habitude d'effectuer ce genre d'enquête. Les pourcentages sont ceux des répondant-es. Il ne s'agit donc pas de généraliser. Par contre, le nombre de personnes qui font émerger des problématiques est inquiétant. *Brigitte Galliot* précise qu'il y a des points très positifs et qu'elle a toujours demandé aux journalistes de parler de ceux-ci. Deux tiers des professeur-es sont très bien considéré-es par les répondant-es. Les conditions de travail sont très bien vues.

Les trois points qui posent vraiment problème sont :

- *Les risques psycho-sociaux* avec les questions de harcèlement moral ou sexuel. Il y a quand même 119 personnes qui disent avoir vécu ou vivre du harcèlement psychologique, 18 femmes entre 18 et 25 ans qui vivent du harcèlement sexuel. Même si le pourcentage de répondant-es n'est pas élevé, cela est déjà beaucoup. Il faut donc répéter régulièrement ce genre d'enquête, afin de suivre les situations très problématiques.
- *La dimension RH contractuelle* : il y a une grande différence entre les conditions contractuelles des doctorant-es et des post-doctorant-es. Les cahiers des charges sont beaucoup mieux respectés chez les post-doctorant-es. Il y a donc un vrai problème lié au cadre contractuel de certains postes au sein du CCER.
- *La dimension carrière* qui est la même problématique dans toutes les universités. Le nombre de doctorant-es augmente et 80% à 90% de ces personnes devront développer leur projet de carrière en dehors de l'académique. L'institution doit donc apporter un soutien, pour faciliter cette transition, pour qu'il n'y ait pas l'angoisse de comment trouver un travail. Cet aspect correspond au 4^e pilier des mesures proposées.

Stéphane Udry pense que cela est particulier de parler de postes précaires pour des postes à durée limitée de 4 ans, qui sont ainsi, comme pour les apprenti-es par exemple. Il répète que cela est un problème de communication.

Brigitte Galliot répond qu'il s'agit de la communication choisie par le CCER, qui a annoncé que 80% des membres du CCER sont dans une situation précaire. La raison pour laquelle cette enquête a été lancée était de vérifier ce 80%. L'enquête montre que 35% se sentent dans une situation de précarité. *Brigitte Galliot* précise qu'elle a toujours indiqué dans les discussions avec les membres du CCER, que les personnes qui font un doctorat ou un post-doctorat ne sont pas dans une situation d'avoir un travail stable. C'est pour cela que cette enquête fait la distinction entre le CCER junior et le CCER senior, où les problématiques ne sont pas les mêmes. Se pose en particulier la question de voir comment mieux valoriser la formation doctorale dans la société.

Laure Piguet précise que la définition de la précarité est très claire, qu'elle existe et qu'elle a été faite au niveau de l'organisation internationale du travail. Dans la définition de la précarité il y a les contrats « être en permanence en contrat à durée déterminée ». Elle précise que le CCER n'a jamais demandé que les doctorant-es soient stabilisé-es. La question concerne leur futur. *Laure Piguet* est surprise que la première réaction du corps professoral est de contester l'enquête, plutôt que de se poser des questions et se dire qu'on arrive quand même au chiffre de 119 personnes qui vivent ou ont vécu une situation de harcèlement moral.

Stéphane Udry répond qu'il y a des méthodes scientifiques pour analyser ces chiffres et si elles ne sont pas appliquées, ces chiffres sont entachés d'un doute. Ce qui pose problème

¹ <https://www.rts.ch/info/suisse/12551765-une-petition-pour-ameliorer-le-travail-du-corps-intermediaire-dans-les-universites.html>

au corps professoral de la faculté des sciences est la solidité du rapport. Il demande pourquoi il y a eu une communication avant que le travail n'ait été fait jusqu'au bout.

Brigitte Galliot répond que ces taux sont très supérieurs aux taux signalés dans des enquêtes similaires. Il ne faut pas les prendre en valeur absolue. L'Université de Zürich a fait une enquête similaire, moins complète en 2019, et nous allons comparer nos chiffres. L'université doit aller de l'avant pour lancer un plan d'action. Nous sommes dans un pays où la presse est libre et où tous les rapports qui sont émis par une institution publique doivent être rendus public, ce qui fait partie de nos obligations.

Laure Piguet aimerait comprendre pourquoi les professeur-es de la faculté des sciences ont obtenu un rendez-vous avec le Recteur.

Stéphane Udry répond qu'ils/elles ont écrit au Recteur et que ce dernier a accepté de les rencontrer.

Mathilde Matras demande à quel titre dans la procédure de consultation.

Stéphane Udry précise qu'il ne s'agit pas de parler des mesures proposées, mais de la manière dont le rapport a été fait et pour quelles raisons les professeur-es n'ont pas été partie prenante dans l'établissement de cette enquête qui a une implication forte pour l'institution.

Laure Piguet précise que cela fait de nombreuses années que le CCER se manifeste dans toutes les facultés et que le corps professoral n'a jamais voulu faire d'efforts dans cette direction.

Stéphane Udry indique que les situations sont très différentes selon les facultés.

Olivia Firmann demande comment les mesures figurant dans le plan d'action ont été élaborées et rédigées.

Brigitte Galliot répond que ce document a été rédigé par le Rectorat à la suite de consultations régulières, en particulier avec l'association ACCORDER, ainsi qu'avec de Département de l'instruction publique, qui demandait de mettre en place un plan d'action. Il a été élaboré dès fin 2019-début 2020 par étapes successives, discuté régulièrement au Rectorat, avec l'association CCER et, en fonction des résultats obtenus dans l'enquête, un certain nombre de points ont été ajoutés. Ce plan d'action a ensuite circulé auprès de différentes instances.

Brigitte Galliot propose d'afficher le document sur zoom et de se mettre d'accord sur le plan d'action et définir comment les membres de la commission désirent continuer à avancer sur ce plan d'action.

En attendant que Brigitte Galliot se reconnecte à la séance :

Stéphane Udry demande à Aude Thorel quels sont les points non respectés dans les cahiers des charges.

Aude Thorel répond qu'il peut s'agir de questions sur les taux de recherche et d'enseignement, mais également sur des attentes qui sont exprimées par le responsable, différentes du rôle pour lequel les personnes s'étaient mises d'accord, avec du travail ponctuel à faire ou des suivis de responsabilités où des personnes peuvent se sentir en décalage entre l'accord initial de collaboration et les choses attendues.

Stéphane Udry pense que sur 4 ans, des situations peuvent changer et des ajustements être faits. Il faudrait donc remettre le cahier des charges à jour.

Aude Thorel approuve dans la mesure où les choses sont explicites, respectent le règlement et qu'il y a un accord des deux parties.

Brigitte Galliot affiche le plan d'action et commente le document, les colonnes « soutien », et précise que la dernière page du plan d'action liste une série de 25 indicateurs, plutôt utilisés dans le suivi du domaine des problèmes RHs et des problématiques qui sont

relevées. A la suite de l'audit² du Service d'Audit de l'Etat effectué en 2019 des processus RH qui concernaient initialement le PAT mais ensuite élargi, une des principales mesures demandées au Rectorat était de faire régulièrement des enquêtes de satisfaction et de suivre ces indicateurs.

Stéphane Udry précise que certains indicateurs sont reliés au ressenti des personnes et cela peut biaiser les résultats.

Brigitte Galliot pense qu'il faut faire confiance aux spécialistes qui ont établi cette liste d'indicateurs. Elle propose de faire circuler ce document après la séance, afin que chacun puisse faire les modifications souhaitées, car la date limite pour la consultation est le 18 février.

Emilie Demarsy aimerait savoir si les indicateurs seront sélectionnés différemment en fonction des facultés pour pouvoir suivre où il y a des problèmes importants.

Brigitte Galliot répond que l'on peut arriver, en recroisant les données, à identifier des clusters. Par contre, l'idée d'un rapport rendu public n'est pas de stigmatiser telle ou telle faculté, mais de travailler en toute confidentialité à l'endroit où il y a des clusters. Toutes ces données ont été retirées du rapport.

Stéphane Udry demande pour quelle raison des ressources supplémentaires sont attribuées pour les services RH.

Brigitte Galliot répond que la croissance de la division RH n'a pas suivi la croissance de la communauté universitaire. Le but recherché est d'avoir une division RH plus développée.

Aude Thorel précise que certains problèmes connus ont été mis en lumière lors de cette enquête. Des stratégies ont été mises en place et sont en développement depuis longtemps. Des priorités avaient été définies dans l'audit une année avant sa prise de fonction et le travail continue dans ce sens (voir note 2).

Mathilde Matras aimerait insister sur le fait qu'il y a un besoin de mieux articuler les ressources humaines facultaires aux ressources humaines centrales.

Laure Piguet précise que ce qui pose problème dans sa faculté est qu'il n'y a pas de contrôle extérieur pour les doctorant-es sur le cahier des charges.

Brigitte Galliot précise qu'un travail approfondi doit être fait pour clarifier les statuts. Elle a rencontré tous les doyen-nes pour discuter quels statuts de doctorant-e sont adaptés à leurs besoins. Il faut qu'une commission travaille sur ce sujet et fasse une proposition aux différentes instances.

Stéphane Udry précise qu'il y a une inadéquation avec un 100% Fonds National, qui correspond à un 70% à l'Université.

Brigitte Galliot répond que c'est la raison pour laquelle le statut « candoc » devrait être créé.

Concernant la charte du doctorat, B. Galliot précise qu'une directive sur la protection de l'intégrité du personnel est en train d'être terminée. Cette directive sera détaillée, valable pour tout le personnel ; elle sera soumise à la Commission du personnel lors de la prochaine séance.

Laure Piguet précise qu'il est très important que les personnes qui portent plainte contre leur directeur/trice de thèse pour harcèlement par exemple, soient assuré-es de pouvoir ensuite soutenir leur thèse.

Brigitte Galliot est étonnée de la position du CCER à mandat limité concernant le point sur les capsules vidéo pour un module de formation au mentorat destiné aux responsables des groupes de recherche. En effet, le niveau de mentorat est reconnu comme faible par

² ndlr : audit élargi du Service d'Audit de l'Etat sur les processus RH touchant le PAT, audit du Service Interne d'Audit sur les processus RH touchant le CCER, tous les deux réalisés en 2019.

les répondant-es de l'enquête, mais cependant très souhaité. L'esprit de cette mesure est que les professeur-es apportent le mentorat dont le corps intermédiaire a besoin.

Mathilde Matras précise que le corps intermédiaire a émis des doutes quant à la priorité et à l'efficacité de cette mesure, par rapport au respect du droit du travail par exemple.

Laure Pignet ajoute que pour le corps intermédiaire il est plus important de proposer des outils aux personnes qui ont des problèmes, car souvent le droit du travail n'est pas respecté.

Brigitte Galliot précise que dans le système d'évaluation actuel, lors des renouvellements, promotions, titularisations, le mentorat est très peu valorisé. Or, cela prend beaucoup de temps et c'est une vraie démarche d'apporter du temps aux jeunes scientifiques pour les aider à évoluer dans leur carrière académique ou non-académique.

En ce qui concerne le droit du travail, B. Galliot précise qu'il y a une division RH et des relais RH qui sont là pour le faire appliquer. B. Galliot demande que le corps intermédiaire lui propose une mesure qui pourrait être évaluée avec la directrice RH, afin d'implémenter un cadre.

Aude Thorel précise qu'il s'agit plutôt d'une question d'application et de suivi du droit du travail dont le CCER fait part.

Brigitte Galliot indique que ce qui n'est pas mentionné et qui peut être implémenté régulièrement, sont des modules de formation administrative. Les professeur-es qui avaient suivi la formation en management EMBO en 2019 ont eu, avec le concours du service juridique, de la division des ressources humaines et de la division gestion financière, une demi-journée d'information afin de bien connaître les bases administratives de notre université.

Aude Thorel ajoute qu'il ne s'agit pas seulement d'une gestion administrative, mais il y a vraiment une question managériale.

Olivia Firmann pense que cette formation administrative pourrait être très utile au PAT.

Brigitte Galliot répond que cela est prévu.

La dernière mesure, n° 12, de ce pilier, à laquelle le Prof. Udry est opposé, Brigitte Galliot précise que la question n'est pas de supprimer les petits contrats pour les personnes qui ont un travail à l'extérieur de l'université. L'idée est d'arriver, pour des personnes qui ont des temps très partiels non choisis, de pouvoir obtenir un taux minimal de 50% à chaque fois que cela est possible, ce qui leur permet de demander un fonds au FNS et développer leur recherche.

Brigitte Galliot propose de faire recirculer cette version du plan d'action et que chacun y apporte des annotations si nécessaire, ce qui donnera une bonne base pour le document qui devra être rendu pour le 18 février.

Elle demande aux membres de la COMPERS s'ils désirent communiquer ce document en l'état à l'Assemblée de l'Université ou si cela est trop tôt.

Cette proposition n'est pas retenue.

Sébastien Muller demande à quoi correspond un zéro dans le budget.

Brigitte Galliot répond que le zéro signifie que le budget est actuellement couvert par les ressources internes.

Antoine Geissbuhler quitte la séance.

6. Suivi « Télétravail »

Aude Thorel précise que la dernière décision du Conseil fédéral du 19 janvier 2022 indiquait que le télétravail était obligatoire en Suisse jusqu'à fin février. Des annonces non officielles indiqueraient que le Conseil fédéral se positionnerait le mercredi 2 février en indiquant que le télétravail ne serait plus obligatoire dès le 16 février.

Aude Thorel consulte les membres de la COMPERS sur l'existence éventuelle de situations préoccupantes dans des divisions et/ou facultés par rapport à l'organisation de cette transition et demande quelles seraient leurs éventuelles recommandations.

Sébastien Muller précise qu'il avait consulté B. Galliot et A. Thorel par rapport à des décisions prises par certains départements à la faculté des sciences. Il aimerait avoir un conseil et/ou un soutien de la COMPERS à ce propos. Dans le règlement sur le télétravail, il est mentionné qu'il faut l'accord de la direction du département ou du décanat suivant les situations, en plus du/de la supérieur-e hiérarchique et du/de la collaborateur-trice concerné-e. Cela pose un problème dans certains départements des sciences, où des « sous-règlements » sont ajoutés. Par exemple, tous les techniciens-ennes sont limité-es à 20% de télétravail. S. Muller ne connaît pas encore les motivations exactes de cette décision, mais cela n'est pas égalitaire par rapport aux autres fonctions, sachant que la convention permet un 40% du taux d'activité en télétravail.

S. Muller pense prendre rendez-vous avec les directeurs/rices concerné-es, mais il aimerait un conseil sur la façon de procéder ou un soutien tacite de Mme Thorel.

Aude Thorel indique que le soutien peut être explicite et que S. Muller peut se faire accompagner par la responsable des ressources humaines de la faculté des sciences. Elle précise qu'un rappel a été fait début janvier aux administrateurs/trices de toutes les facultés, comme quoi le règlement s'appliquait à tous les collaborateurs/trices pour autant que la tâche puisse être effectuée en télétravail, dans cette période de télétravail obligatoire imposée par le Conseil fédéral. Si des situations sont différentes et non basées sur une impossibilité d'exercer du télétravail lié au poste, c'est le rôle de la division RH d'accompagner ces discussions. A. Thorel va informer Mme Perrot-Barth de cette situation.

Aude Thorel demande si les membres de la COMPERS auraient des recommandations sur la manière de mettre les choses en place à l'université dans le cas d'une reprise rapide du travail en présentiel, recommandations qui pourront être considérées dans la future communication de l'UNIGE.

Aucun membre de la COMPERS ne se manifeste.

7. Suivi des demandes d'évaluation de fonction. Est-ce qu'une information sera faite aux collaborateurs/trices sur la nouvelle procédure et sur le nouveau comité d'évaluation, ainsi que sur la mise à jour de la page du mémento ? – O. Firmann

Aude Thorel indique qu'un projet de procédure a été écrit par la division RH, mais il a été mis en suspens dans l'attente d'une nouvelle organisation de l'OPE dans le service des évaluations de fonctions, ainsi que de l'interaction avec le DIP. Les précisions sur les changements ont été transmises aux RH la semaine dernière. Ces points vont être intégrés à la procédure. Il s'agit principalement de changements au niveau de la manière de fonctionner avec le DIP. Ce document sera discuté avec le Rectorat, puis présenté à la prochaine séance de la COMPERS.

Sébastien Muller pense qu'il serait utile, dans ce document, d'indiquer un lien vers les différents formulaires à compléter.

8. Suppression de fonctions au sein des départements – S. Muller

Aude Thorel a besoin de plus d'information de la part de S. Muller pour pouvoir se prononcer.

Sébastien Muller demande s'il peut écrire directement à A. Thorel, avec ses collègues PAT en copie.

Brigitte Galliot et Aude Thorel donnent leur accord.

9. Suivi « G'Evolue » : quelles nouvelles ? - S. Muller

Aude Thorel précise que, par rapport à la communication officielle qui avait été transmise par le Conseil d'Etat en mars 2021, la délégation RH du Conseil d'Etat est dans la première phase qui est de définir le cadre de la réforme, les principes clés, le périmètre, l'enveloppe financière et les méthodes de travail. La fin de la consultation de la délégation RH du Conseil d'Etat, composée de 3 conseillers/ères d'Etat, au projet G'Evolue, et menée avec les syndicats, était prévue pour l'automne 2021. Les discussions ont été prolongées et il devrait bientôt y avoir une conclusion de cette phase de consultation.

10. Directive Formation (PAT) : qu'advient-il de l'ajout de cette directive dans le mémento ? - S. Muller

Aude Thorel indique qu'un projet a été rédigé et va entrer en consultation auprès du Rectorat et des directions. Elle espère pouvoir présenter ce projet à la prochaine séance de la COMPERS.

Ce projet de directive a été élaboré sur la base d'un groupe de travail, qui comprenait plusieurs directions de divisions, ainsi que les administrateurs/trices de 6 facultés.

11. Divers

Pas de divers.

Brigitte Galliot remercie les membres pour ces échanges nombreux et constructifs et rappelle que le plan d'action CCER ne sera pas diffusé en dehors de la COMPERS. Les membres de la commission peuvent travailler sur ce document et transmettre leurs commentaires à B. Galliot d'ici au 18 février. Une synthèse sera faite et circulera à nouveau auprès des membres de la commission, puis sera transmise au Rectorat.

Emilie Demarsy précise que cette enquête a été médiatisée, mais qu'il n'y a pas vraiment eu d'information auprès des collaborateurs/trices de l'université.

Brigitte Galliot répond que cela a été fait via le journal de l'UNIGE, avec un lien vers l'enquête.

La séance est levée à 14h10.

La prochaine séance est prévue le 25 avril 2022.