



Séance de la Commission du Personnel  
Procès-verbal

29 janvier 2024 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour

**Membres présents :** Brigitte Galliot, Céline Carrère, Aude Thorel, Astrid Ruffa, Jean-Henry Morin, Katarzyna Wac, Stéphane Udry, Alexandre Fürstenberg, Emilie Demarsy, Sébastien Muller, Olivia Firmann, Mathieu Vonlanthen, Céline Castellino, Vincent Louvel

**Membres excusés :** Zina Maleh

**Membres absents :** Claire Grange

**Représentants syndicaux :** Eric Defferard, Luca Piddiu (*excusé-démissionnaire*)

**Invitée :** Audrey Leuba

Prise du PV par Maryline Primus

1. Verrée pour célébrer la nouvelle année.
2. Approbation de l'ordre du jour.
3. Validation du procès-verbal de la séance du 4 septembre 2023, soumis électroniquement.
4. POINT D'INFORMATION  
Consultation prévue de la COMPERS au sujet de la mise en place à l'UNIGE de la Loi 12429 - **Flexibilisation de l'âge de la retraite** (A. Thorel).
5. POINTS SPECIFIQUES
  - 5a. – **G'Evolue : point de situation par Aude Thorel**
  - 5b. – **Equipeement informatique des doctorant-es et post-doctorant-es**  
Cette situation reste rare mais malgré tout existe : dans le cadre d'un sondage lancé par l'association PHAGE, sur 138 doctorant-es répondant-es, 11 déclarent utiliser leur propre ordinateur car celui mis à disposition ne permet pas de faire toutes les tâches demandées, 4 déclarent utiliser leur ordinateur personnel car le/la professeur-e refuse d'en acquérir un. Il ressort donc que certain-es doctorant-es/post-doctorant-es n'ont pas d'ordinateurs fournis par le/la professeur-e. Cette situation est-elle permise ? Si non, quelles sont les démarches que la personne peut faire afin d'avoir accès à un ordinateur dans le cadre de son travail ? (V. Louvel)
  - 5c. – **Accessibilité au logement pour les doctorant-es de l'UNIGE**  
Présentation : enquête auprès des doctorant-es (V. Louvel)  
Présentation : point de situation sur les logements pour les doctorant-es (M. Girani)  
Présentation : point de situation sur les actions du Welcome Center (P.-Y. Martin, C. Galland)  
Invités : Jean-Marc Triscone, Vice-recteur, Fabrice Calame, Conseiller, Marco Girani, Directeur DiBAT, Pierre-Yves Martin, Directeur Welcome Center, Corinne Galland, Responsable Welcome Center
  - 5d. – **Difficultés d'encadrement des doctorant-es**  
Est-il possible d'avoir un rappel de la procédure dans les cas de difficultés d'encadrement de thèse, dans des cas où des doctorant-es ou d'autres membres du CCER souhaiteraient signaler ceux-ci (difficultés personnelles, harcèlement ou litiges concernant le renouvellement de contrat) ? Existe-il une fiche qui synthétise ces étapes ? En effet, via les réseaux associatifs universitaires, nous recevons des demandes et souhaiterions orienter correctement les personnes (RH, etc..). (C. Castellino)  
Invitée : Stéphanie de Moerloose, Responsable du Graduate Campus

**6. QUESTIONS des membres de la Commission**

**6a. – Quel est l'état d'avancement du projet 4DOC**

Le taux d'activité des doctorant-es recherche n'atteint toujours pas 100%. Cette situation est aux yeux de la loi très problématique, sinon illégale, lorsque l'on sait qu'un temps complet est explicitement ou



implicitement demandé. Bien souvent, les nouveaux arrivant ignorent totalement que le contrat est à temps partiel. Dans un but de cohérence et afin de s'assurer que les doctorant-es embauché-es sont bien au courant de la réalité de leur contrat, est-il possible de faire signer par le/la nouvelle embauché-e ainsi que par le/la supérieure hiérarchique un document explicitant les points suivants :

- Les doctorant-es attestent avoir été informé-es que le contrat est à temps partiel et que nul ne peut imposer un dépassement du taux. L'occupation des 25% restant est au libre choix de la personne concernée.
- Les supérieur-es hiérarchiques attestent avoir connaissance du taux d'activité et s'engagent à ne pas demander de dépasser le taux contractuel. (*V. Louvel*)

**6b. – Salaire des doctorant-es**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 le salaire minimum Genevois passera à 24.32 CHF/h soit 50'585.- CHF annuels pour un temps plein. Actuellement, un-e doctorant-e DIP à 70% démarre à 47'374.- CHF annuel soit 3'210.- CHF de moins. Est-il possible pour les doctorant-es de demander un alignement avec ce minimum légal ? Le salaire minimum est applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et a progressé depuis lors de 5.7% quand le salaire d'entrée des doctorant-es (toujours inférieur au minimum depuis 2020) lui n'a progressé que de 2.4%. (*V. Louvel*)

**6c. – Suivi du projet d'enquête sur les activités hors recherche des doctorant-es sous contrat à l'UNIGE**

Invité : *Yves Flückiger, Recteur*

**7. DIVERS**

**7a. – Calendrier des séances de la commission du personnel pour 2024**

Lundi 29 janvier  
Lundi 25 mars  
Lundi 10 juin  
Lundi 16 septembre  
Lundi 18 novembre



## PROCÈS-VERBAL

1. Verrée pour débiter la nouvelle année et accueillir notre nouvelle Rectrice, la Prof. Audrey Leuba.

*Brigitte Galliot* remercie les membres de leur présence et présente ses meilleurs vœux pour 2024. Elle présente la professeure Audrey Leuba, doyenne de la Faculté de droit, future Rectrice, et lui passe la parole.

*Audrey Leuba* informe les membres de la commission de l'organisation du nouveau rectorat. Sa volonté était d'avoir un rectorat plus jeune, une équité homme-femme, une représentation des différentes facultés. Son équipe est constituée de personnes qui ont des compétences de gestion et de management, des compétences sociales et si possible qui ont déjà un lien avec leur futur dicastère.

2. Approbation de l'ordre du jour.

L'ordre du jour est approuvé.

3. Validation du procès-verbal de la séance du 4 septembre 2023

Le PV du 4 septembre 2023, soumis électroniquement, est validé après une demande de modification de S. Muller.

B. Galliot remercie Maryline Primus pour la qualité de ce procès-verbal.

4. POINT D'INFORMATION

*Consultation prévue de la COMPERS au sujet de la mise en place à l'UNIGE de la Loi 12429 – Flexibilisation de l'âge de la retraite (A. Thorel)*

*Aude Thorel* commente sa présentation powerpoint (*Annexe 1*). Cette loi a été votée le 22.11.2023 et une mise en application pourrait entrer en vigueur à partir du mois de février 2024. Afin d'appliquer cette loi aussi vite que possible à l'UNIGE, les membres de la commission recevront les propositions de modification du Rpers entre deux séances de la commission du personnel.

*Brigitte Galliot* précise qu'une consultation par e-mail ne pose pas de problème. Il faut cependant prévoir une discussion ouverte lors de la séance de la commission du personnel du 25 mars prochain, où seront relevés les différents points mentionnés par e-mail et où sera définie une position soit par corps, soit de l'ensemble de la commission.

*Sébastien Muller* indique que les avis internes sont plutôt négatifs. Il pense qu'il est important de pouvoir discuter de certains points et qu'il n'est pas nécessaire d'aller vite.

*Aude Thorel* répond que le but d'aller relativement vite est de pouvoir offrir la possibilité aux personnes qui le désirent de faire leur demande, comme prévu par la loi. Les RHs ont déjà reçu des demandes de personnes non éligibles avec le processus actuel.

*Sébastien Muller* demande s'il est prévu une commission au niveau du Rectorat pour vérifier ces demandes, afin de ne pas empêcher le développement de carrière de la relève.



*Brigitte Galliot* précise que l'Université ne peut avoir un comportement qui n'est pas compatible avec la loi qui est mise en application.

*Aude Thorel* ajoute que des critères objectifs sont prévus dans la proposition qui sera amenée aux différentes instances, afin que l'Université puisse traiter les demandes avec équité et intérêt pour toutes les parties concernées.

*Stéphane Udry* demande comment sera gérée la période transitoire.

*Aude Thorel* répond que tant que la loi n'est pas appliquée, l'ancien système reste en vigueur. S'il s'agit d'une demande de départ à la retraite pour 2025, le nouveau système sera appliqué.

*Audrey Leuba* précise que des discussions sont en cours avec le Conseil d'Etat, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2024. Jusqu'au 31 juillet 2024, le droit actuel est appliqué et dès le 1<sup>er</sup> août 2024 le nouveau droit s'appliquera, mais avec un régime transitoire. La disposition proposée prévoit que les demandes se fassent suffisamment tôt, pour prévoir les remplacements, notamment pour le corps professoral. Ce régime transitoire donnera normalement 3 mois à tout un chacun pour prendre une décision à partir de l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition. Les critères proposés laissent une marge de manœuvre suffisante pour traiter les cas qu'on ne souhaite pas prolonger.

*Jean-Henry Morin* demande quel sera le mode de fonctionnement du Rectorat sur les critères qui seront appliqués.

*Audrey Leuba* répond que les 3 critères principaux sont la relève, les besoins de la faculté, le fait d'avoir les moyens financiers pour assurer la prolongation du mandat.

*Brigitte Galliot* répond que ce point sera discuté à la prochaine séance de la COMPERS, comme indiqué précédemment.

*Jean-Henry Morin* pose la question des conditions d'obtention de l'honorariat qui auraient changées récemment.

*Aude Thorel* répond qu'il y a eu un changement fin 2020, lors de la dernière modification du Rpers.

*Brigitte Galliot* précise que la gestion des ressources humaines est maintenant prise en compte. L'honorariat n'est pas une question de coût, mais de visibilité et de prestige de l'institution.

## 5. POINTS SPECIFIQUES

### 5a. G'Evolue : point de situation par Aude Thorel

*Aude Thorel* donne un point de situation sur G'Evolue et commente sa présentation powerpoint (Annexe 2). Une commission paritaire a été mise sur pied en février 2023 et elle auditionne les établissements publics autonomes et les directions des ressources humaines du petit Etat sur les enjeux RH. Les prochaines étapes sont de récolter les différents cahiers des charges de l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat de Genève et commencer à évaluer les fonctions.



*Sébastien Muller* demande si le but de G'Evolue est également de diminuer le nombre de fonctions.

*Aude Thorel* répond qu'il n'y a pas eu d'élément explicite sur ce sujet.

*Brigitte Galliot* ajoute que certains métiers, typiques de l'Université, étaient très mal évalués par rapport aux métiers qui avaient des aspects de communication.

*Sébastien Muller* demande si toutes les fonctions sont concernées par G'Evolue.

*Aude Thorel* répond que la commission est ouverte à évaluer également les fonctions PENS, exercice qui avait déjà été fait pour le projet Score. La possibilité reste ouverte d'un positionnement du nouveau Rectorat. A priori, l'ensemble des fonctions seront évaluées.

*5b. Equipment informatique des doctorant-es et post-doctorant-es*  
*Cette situation reste rare mais malgré tout existe : dans le cadre d'un sondage lancé par l'association PHAGE, sur 138 doctorant-es répondant-es, 11 déclarent utiliser leur propre ordinateur car celui mis à disposition ne permet pas de faire toutes les tâches demandées, 4 déclarent utiliser leur ordinateur personnel car le/la professeur-e refuse d'en acquérir un. Il ressort donc que certain-es doctorant-es/post-doctorant-es n'ont pas d'ordinateurs fournis par le/la professeur-e. Cette situation est-elle permise ? Si non, quelles sont les démarches que la personne peut faire afin d'avoir accès à un ordinateur dans le cadre de son travail ? (V. Louvel)*

*Vincent Louvel* s'est aperçu que certain-es collègues travaillent sur des ordinateurs achetés sur leurs fonds propres. Il existe des professeur-es qui refusent de fournir un ordinateur à leur personnel, prétextant que ce n'est pas un outil de travail qui doit être pris en charge par le laboratoire.

*Brigitte Galliot* répond que si la personne a un désaccord avec son responsable de laboratoire, elle doit remonter au directeur/trice du département, dont le rôle est de s'assurer qu'il y ait une concordance entre les besoins et les ressources mises à disposition.

*Vincent Louvel* signale qu'il est difficile et intimidant pour ces personnes de s'adresser au directeur/trice afin de faire valoir leurs droits.

*Brigitte Galliot* confirme qu'il est normal d'aller voir son directeur/trice de département lorsqu'il y a un problème. Si le problème se généralise, il y a l'échelon au-dessus qui est le/la président-e de section et le Conseil participatif.

*Stéphane Udry* demande si on parle de bureautique ou d'outil de calcul, d'ordinateur portable ou fixe, car cela peut changer les choses.

*Vincent Louvel* a bien fait la différence en posant la question suivante : « est-ce qu'on vous met à disposition quelque chose qui vous permet de faire vos tâches ? ».

*Brigitte Galliot* ajoute que la période pour commander des ordinateurs est limitée, mais on peut toujours trouver des solutions. Elle répète qu'il faut remonter le problème à la hiérarchie pour avoir le soutien nécessaire.



*5c. Accessibilité au logement pour les doctorant-es de l'UNIGE*

*Présentation : enquête auprès des doctorant-es (V. Louvel)*

*Présentation : point de situation sur les logements pour les doctorant-es (M. Girani)*

*Présentation : point de situation sur les actions du Welcome Center (P.-Y. Martin, C. Galland)*

*Invités : Jean-Marc Triscone, Vice-recteur, Fabrice Calame, Conseiller, Marco*

*Girani, Directeur DiBAT, Pierre-Yves Martin, Directeur Welcome Center, Corinne Galland, Responsable Welcome Center (30 min)*

*Brigitte Galliot* présente les invités et passe la parole à Vincent Louvel, qui va commenter sa présentation powerpoint (*Annexe 3*).

*Vincent Louvel* a obtenu quelques informations sur les conditions de logement des doctorant-es de l'UNIGE par le biais d'un questionnaire envoyé à 418 personnes, auquel 60 ont répondu. Une information importante est le taux d'activité et le salaire de ces doctorant-es. La moyenne d'un logement à Genève est de CHF 1'115.-, charges comprises. En général, 30 à 40% du budget est alloué au logement. 66% des sondés mentionnent que la cause principale de refus d'un logement est un revenu trop bas, ainsi qu'une situation peu stable par rapport au contrat de travail.

*Marco Girani* précise que le logement des doctorant-es est une préoccupation assez nouvelle dans le cadre du mandat qui est donné à la division des bâtiments. Il commente sa présentation powerpoint (*Annexe 4*) sur la situation de ce qui est offert à l'Université par l'intermédiaire du bureau des logements. Aujourd'hui, 780 lits sont proposés sous la gestion de l'Université. Les logements de la Cité Universitaire ne sont donc pas compris dans ce chiffre. Sur ces 780 lits, une centaine sont dédiés aux doctorant-es. Le but fixé à l'époque était d'atteindre 250 lits pour les doctorant-es. M. Girani précise qu'un grand projet de logements autorisé se construira à Pinchat, pour autant que les oppositions puissent être levées. Si tout va bien, on arrivera à ce but dans 4 ou 5 ans. Il est prévu 500 chambres et logements et la répartition doctorant-es/étudiant-es sera d'environ 350/150. Il précise que tous les doctorant-es et post-doctorant-es sont éligibles, à valider par le Rectorat, pour autant qu'ils/elles soient immatriculé-es à l'UNIGE ou sous contrat de doctorat de l'UNIGE (un-e assistant-e est un-e doctorant-e).

*Céline Castellino* demande si ces conditions s'appliquent également aux boursier-es.

*Marco Girani* précise que les boursier-es sont en contact avec le Service des relations internationales, mobilité académique, qui peut en prioriser un certain nombre. Les autres peuvent utiliser le système standard.

*Céline Castellino* demande quelle est la différence entre chambre ou studio.

*Marco Girani* répond que lorsqu'on parle de chambre, il s'agit d'un appartement avec 4 chambres ou plus à l'intérieur duquel, les locataires partagent le séjour, la cuisine et les sanitaires. Un studio est indépendant avec cuisine et sanitaires privés.

*Céline Castellino* demande comment prendre contact pour obtenir des informations et pour s'inscrire.





*Marco Girani* répond que le site internet ne fonctionne pas pour l'instant et qu'il faut passer par la plateforme <https://www.unige.ch/batiment/service-batiments/logements/inscriptions/> gérée par le bureau du logement.

*Sébastien Muller* demande quelle est la raison des conditions de résiliation appliquées dans les contrats de bail.

*Marco Girani* répond que le souhait est d'avoir les mêmes conditions pour les étudiant-es et les doctorant-es, afin de les responsabiliser au même titre que sur le marché privé du logement, auquel l'Université est soumise. L'Université doit également atteindre une certaine rentabilité financière et éviter les logements vacants.

*Jean-Marc Triscone* précise que « rentabilité financière » veut dire « limitation des pertes » et qu'il n'y a pas de bénéfice.

*Céline Castellino* demande s'il est prévu une période de latence dans le cas de doctorant-es, notamment pour les cas extra-européens, ou s'ils doivent quitter immédiatement leur logement après la fin de leur doctorat.

*Marco Girani* répond que cela est prévu dans le règlement. Le/la doctorant-e qui envoie sa résiliation aura 3 mois pour quitter son logement.

*Corine Galland* précise que le Welcome Center est maintenant formellement mandaté pour s'occuper également des doctorant-es qui arrivent et doivent s'installer à Genève. Elle commente sa présentation powerpoint (*Annexe 5*), en mentionnant tous les aspects dont s'occupe le Welcome Center en plus des questions de logement, notamment les permis de travail, les questions d'assurance y compris les assurances maladies, l'ouverture de comptes bancaires, les questions liées à la mobilité, les loisirs, les solutions de garde d'enfant, les aspects de carrière duale, etc... Elle relève également les contraintes et les difficultés pour obtenir un logement à Genève mais mentionne le réseau important sur lequel le Welcome Center peut s'appuyer.

*Marco Girani* ajoute que le bureau du logement et le Welcome Center sont complémentaires pour ces recherches. Le Welcome Center travaille avec les régies sur des appartements gérés par ces régies et le bureau du logement prend en charge des bâtiments complets et sous-loue.

*Stéphane Udry* précise que le point sur les logements temporaires mis à disposition des personnes qui arrivent est fondamental. Il précise que le département d'astronomie a la chance d'avoir des chambres, qui sont mises à disposition en priorité pour ces personnes, en attendant qu'elles trouvent un logement. Il serait intéressant, s'il y a un tournus suffisant, qu'une partie des chambres proposées par l'Université soit utilisées pour cela.

*Marco Girani* précise que les personnes arrivent toutes en même temps et que cela créera des « vacants », afin garder des chambres vides pour de courtes périodes. Cela devrait être une décision politique de l'Université.

*Emilie Demarsy* demande s'il existe une structure juridique de l'Université pour les personnes confrontées à des problèmes avec leur logement (qualité du logement, hausse du loyer, ...).

*Corinne Galland* répond que le Welcome Center n'a pas de juriste et précise que ces personnes sont orientées vers l'Asloca, la permanence juridique de l'ordre des avocats de Genève, ainsi que la permanence juridique de la Faculté de droit. Elles peuvent également

s'adresser au Centre d'accueil de la Genève internationale, dont le Welcome Center est membre.

*Olivia Firmann* demande s'il serait possible de mettre en place une plateforme pour les collaborateurs/trices de l'Université, qui permettrait de voir si une chambre serait libre.

*Corine Galland* répond qu'une plateforme existe, sur laquelle le dépôt d'annonce est ouvert à tous/toutes. La consultation des annonces est réservée aux ayant-es droit (inscription auprès du Welcome Center). Cette plateforme doit cependant être retravaillée pour être plus fonctionnelle (<https://logements.welc.ch/>).

*Jean-Henry Morin* mentionne la plateforme du CERN qui est très bien faite.

*Brigitte Galliot* propose que le problème de l'accessibilité au logement pour les doctorant-es soit régulièrement suivi par la COMPERS, tous les 2 ans par exemple, afin de voir comment évolue les initiatives qui soutiennent l'accueil des doctorant-es et des post-doctorant-es.

#### *5d. Difficulté d'encadrement des doctorant-es*

*Est-il possible d'avoir un rappel de la procédure dans les cas de difficultés d'encadrement de thèse, dans des cas où des doctorant-es ou d'autres membres du CCER souhaiteraient signaler ceux-ci (difficultés personnelles, harcèlement ou litiges concernant le renouvellement de contrat) ? Existe-il une fiche qui synthétise ces étapes ? En effet, via les réseaux associatifs universitaires, nous recevons des demandes et souhaiterions orienter correctement les personnes (RH, etc.). (C. Castellino).  
Invitée : Stéphanie de Moerloose, Responsable du Graduate Campus*

*Céline Castellino* explique qu'elle amène ce point à la COMPERS en tant que CCER, mais également parce qu'elle est impliquée dans des réseaux socio-éducatifs du corps intermédiaire à l'Université. Un certain nombre de demandes sont faites par le corps doctoral et le corps post-doctoral sur la procédure à effectuer en cas de difficultés interpersonnelles avec la hiérarchie. Serait-il possible d'effectuer un rappel aux Conseils participatifs, aux membres du CCER, du corps professoral et autres, sur les démarches à effectuer dans ces cas ?

*Stéphanie de Moerloose* précise qu'elle est la responsable du Graduate Campus, service qui s'occupe des doctorant-es et des post-doctorant-es <https://www.unige.ch/doctorat/parcours-de-these>. Le Graduate Campus se charge d'informer sur le parcours de doctorat, de la mise en œuvre de la charte du doctorat qui décrit les rôles et responsabilités des doctorant-es et des superviseurs/euses. Certains points de cette charte doivent encore être mis en œuvre dans les règlements d'études. Un point important est le Comité consultatif de thèse (CCT), comité qui permet de se réunir avec le directeur/trice de thèse et deux autres personnes afin de discuter. Cette possibilité est déjà présente dans certaines facultés. Les personnes qui rencontrent des problèmes devraient pouvoir s'adresser au CCT ou à leur hiérarchie (directeur/trice de département, doyen-ne) ou, si cela n'est pas possible, au Graduate Campus, au Service égalité et, pour des questions purement académiques au pôle SEA.

Le Graduate Campus pourra écouter les personnes, mais en cas de suspicion d'atteinte à la personnalité, le Graduate Campus se doit d'en parler à sa hiérarchie, c'est-à-dire, pour l'instant la Vice-rectrice Céline Carrère. Le Graduate Campus peut également donner des conseils, par exemple de s'adresser à la Cellule confiance, en totale confidentialité. Il y a





également la Cellule Respect (prévention violence), la possibilité de demander une médiation et de s'adresser directement aux Ressources humaines.

*Aude Thorel* commente le schéma d'intervention en lien avec les deux directives produites en 2022 par l'UNIGE, qui abordent les questions liées aux conflits et à la protection de la personnalité, l'une dans le cadre des relations d'études et l'autre dans le cadre des relations de travail (*Annexe 6*). Les ressources sont différentes suivant le type de problématique en lien avec la situation difficile.

*Céline Castellino* précise que les problèmes annoncés mélangent souvent des conflits interpersonnels (*avec sa hiérarchie par exemple*) et des problèmes juridiques (*renouvellement ou fin de contrat de thèse par exemple, ...*). Il est très peu clair pour les membres du CCER et plus particulièrement pour les doctorant-es qui arrivent, de savoir vers qui se tourner.

*Brigitte Galliot* précise que le Graduate Campus est là pour ces questions et connaît très bien les droits des doctorant-es.

La Cellule Confiance aide aussi à clarifier la situation, car il n'est pas toujours évident de savoir s'il s'agit d'une situation de conflit ou d'atteinte à la personnalité.

Ce sont les deux points d'entrée en dehors des aspects administratifs, qui peuvent être suivis par l'administration de la structure.

*Aude Thorel* ajoute qu'une campagne de communication est en cours de préparation, conjointement avec le Rectorat, le Service des affaires juridiques, le Service égalité et diversité, STEPS, le Service de communication et les Ressources humaines, sur les axes discrimination, harcèlement, violence et conflit.

## 6. QUESTIONS des membres de la Commission

### 6a. Quel est l'état d'avancement du projet 4DOC

*Le taux d'activité des doctorant-es recherche n'atteint toujours pas 100%. Cette situation est aux yeux de la loi très problématique, sinon illégale, lorsque l'on sait qu'un temps complet est explicitement ou implicitement demandé. Bien souvent, les nouveaux arrivant ignorent totalement que le contrat est à temps partiel. Dans un but de cohérence, et afin de s'assurer que les doctorant-es embauché-es sont bien au courant de la réalité de leur contrat, est-il possible de faire signer par le/la nouvelle embauché-e ainsi que par le/la supérieure hiérarchique un document explicitant les points suivants :*

- Les doctorant-es attestent avoir été informé-es que le contrat est à temps partiel et que nul ne peut imposer un dépassement du taux. L'occupation des 25% restant est au libre choix de la personne concernée.*
- Les supérieur-es hiérarchiques attestent avoir connaissance du taux d'activité et s'engagent à ne pas demander de dépasser le taux contractuel. (V. Louvel)*

### 6b. Salaire des doctorant-es

*Au 1er janvier 2024 le salaire minimum Genevois passera à 24.32.- CHF/h soit 50'585.- CHF annuels pour un temps plein. Actuellement, un-e doctorant-e DIP à 70% démarre à 47'374.- CHF annuel soit 3'210.- CHF de moins. Est-il possible pour les doctorant-es de demander un alignement avec ce minimum légal ? Le salaire minimum est applicable depuis le 1er novembre 2020 et a progressé depuis lors de 5.7% quand le salaire d'entrée des doctorant-es (toujours inférieur au minimum depuis 2020) lui n'a progressé que de 2.4%. (V. Louvel)*



*Brigitte Galliot* rappelle que le projet CCER/4DOC a deux priorités concernant les doctorant-es:

1. La première concerne les doctorant-es (*4DOC-R*) qui font essentiellement de la recherche, avec un temps de 80% dédié à la recherche et qui peuvent être financé-es par le FNS ou le DIP comme assistant-es. La priorité pour cette catégorie est d'augmenter leur niveau de rémunération, ce qui serait fait dès le 1<sup>er</sup> août 2024, avec un taux de base qui sera équivalent à 75% d'une classe 8. Cela correspond à une augmentation de l'ordre de 7% pour les 4DOC-R qui sont assistant-es à 70% sur fonds DIP et à une augmentation variable pour les 4DOC-R qui sont Candocs, car le salaire plafonne dès la 3<sup>e</sup> année, ce qui ne sera plus le cas dès l'implémentation de la mesure.
2. La deuxième priorité concerne l'augmentation du temps protégé pour la recherche pour les assistant-es qui enseignent beaucoup (*4DOC-E*). Leur temps d'enseignement peut actuellement aller jusqu'à 60%, ce qui leur laisse 40% pour leur thèse. Dans une première étape, le souhait de l'UNIGE est d'augmenter ce temps protégé pour la recherche de 40% à 50%. Cette augmentation a un coût car elle implique la nécessité de créer des postes de doctorant-es pour compenser les heures d'enseignement ou d'encadrement perdues. Cette mesure sera implémentée dès le 1<sup>er</sup> août 2025.

Ce sont les deux étapes qui sont en train d'être validées et implémentées dans le projet CCER/4DOC, soutenu par la COB5.

*Vincent Louvel* signale le taux d'activité qui n'atteint toujours pas 100%, alors qu'un temps plein est demandé par les professeur-es dans les départements. 600 personnes sont donc engagées dans des conditions où la loi n'est pas appliquée. V. Louvel propose de mettre en place un document signé par les deux parties, dans lequel chacun-e sera au courant de la situation. Les doctorant-es attestent être informé-es qu'ils/elles sont à un taux d'activité de 75% (30h/semaine) et qu'ils/elles sont libres d'occuper librement les 25% restants, et la hiérarchie atteste que ces personnes sont à un taux partiel et qu'il n'est pas possible de leur demander de dépasser leur taux contractuel.

*Brigitte Galliot* pense que l'alternative est **le contrat de formation doctorale**, car on considère que ces personnes sont en formation même si elles fournissent un travail. Il faudrait plutôt aller vers un statut du doctorant qui garantit un niveau de rémunération clair, comme dans les Hautes écoles universitaires suisses. La priorité est que le niveau de rémunération soit similaire dans la région lémanique.

*Olivia Firmann* demande s'il y aura une augmentation du budget pour les facultés bénéficiaires.

*Brigitte Galliot* le confirme et indique qu'une information sera faite prochainement.

*Brigitte Galliot* soulève une question qui avait été posée l'année passée par Stéphane Udry sur l'indexation des salaires dans le canton de Genève. Pour les Candocs cette indexation ne se fait pas automatiquement. Cette année, B. Galliot a donc fait la même demande au FNS et elle attend la réponse. Comme le FNS débute cette mesure au 1<sup>er</sup> mars, l'Université couvre les mois de janvier et février pour l'indexation des salaires. Pour la prime liée à la hausse, le FNS n'entre pas en matière. L'an dernier le Rectorat avait pris la décision de couvrir cette prime pour les Candocs.



*6c. Suivi du projet d'enquête sur les activités hors recherche des doctorant-es sous contrat à l'UNIGE*

*Invité : Yves Flückiger, Recteur*

Yves Flückiger remercie B. Galliot et A. Ruffa, ainsi que toutes les personnes qui ont travaillé sur ce questionnaire pour rendre cette enquête disponible. Le Rectorat a décidé de mettre en suspens le lancement de cette enquête, car elle aurait été lancée au plus tôt début 2024 et les résultats auraient ensuite été livrés à la prochaine équipe rectorale. Il a donc été décidé de laisser, au prochain Rectorat, la décision de lancer au bon moment l'enquête, sous la forme telle qu'elle a été élaborée. Le Recteur précise que le volet « temps protégé pour la recherche » sera implémenté et mis en œuvre en 2025.

## 7. DIVERS

*7a. – Calendrier des séances de la commission du personnel pour 2024*

*-Lundi 29 janvier*

*-Lundi 25 mars*

*-Lundi 10 juin*

*-Lundi 16 septembre*

*-Lundi 18 novembre*

Brigitte Galliot remercie les membres, ainsi que la future Rectrice et le Recteur actuel d'avoir participé à cette séance.

La séance est levée à 14h10.

*Dates de la prochaine séance :*

- Lundi 25 mars 2024



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

DIVISION DES  
RESSOURCES HUMAINES

# Commission du Personnel

Mise en œuvre de

## La loi 12429 Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite





La loi 12429 Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite a été votée par le Grand Conseil le 23.11.2023. Le délai référendaire expire le 22.01.2024. Le Conseil d'Etat pourrait donc fixer son entrée en vigueur pour le courant du mois de février 2024 déjà.

Elle comporte deux articles soulignés. L'Art.1 modifie l'article 25 alinéa 2 LPAC comme suit :

Art. 25, al. 2 (nouvelle teneur)

2 Un membre du personnel peut, à sa demande, cesser ses rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans. Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peuvent s'opposer à la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite.



L'Art. 2 fixe les modifications à d'autres lois. L'Art. 2 alinéa 3 prévoit que l'article 13 LU est modifié comme suit :

Art. 13, al. 4 (nouvelle teneur) et al. 5 (nouveau)

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

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



Un groupe de travail mené par Natacha Hausmann, Directrice du service des affaires juridiques, a été chargé de formuler les propositions de modification du RPers induites par la loi 12429.

Le document contenant les modifications réglementaires sera soumis à la consultation de la Commission du Personnel, de l'Assemblée de l'Université et du CRD élargi, probablement en février et mars 2024.

DISCUSSION / QUESTIONS



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

DIVISION DES  
RESSOURCES HUMAINES

# Commission du Personnel

## Point de situation Projet G'Evolue



## Programme

1. Communication de la commission paritaire G'Evolue (oct. 2023)
2. Les enjeux liés au projet G'Evolue pour l'Université de Genève
3. Transmission des cahiers des charges existants à la Commission G'évolue

# 1. Communication de la commission paritaire G'Evolue (oct. 2023)

La commission a commencé à siéger le 15 février 2023. Un règlement de fonctionnement de la commission a approuvé à l'unanimité de ses membres. Ce règlement est entré en vigueur le 13 septembre 2023

## **Audition des établissements publics autonomes et des Directions des ressources humaines (DRH) du petit Etat**

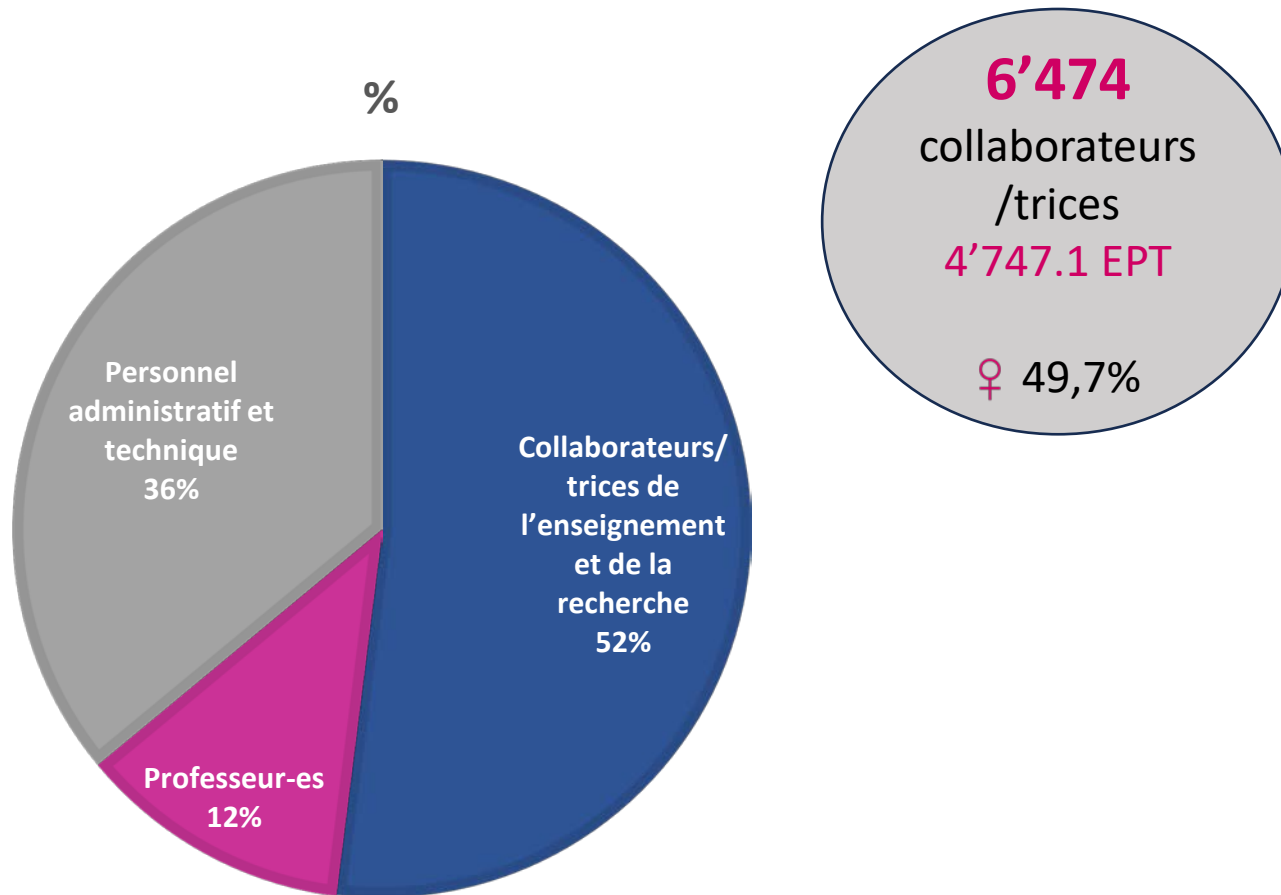
La commission a auditionné les représentants de plusieurs établissements publics autonomes : l'Université de Genève (UNIGE), les Etablissements publics pour l'intégration (EPI), l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD), ainsi que la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Genève (HES-SO Genève), en supplément de l'Hospice général (HG) et des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

## **Prochaines étapes**

Lors de ses travaux à venir, la commission poursuivra son analyse des diverses méthodes d'évaluation de fonctions et procédera à la sélection d'une méthode. Elle commencera ensuite à évaluer les fonctions à l'aune de la méthode choisie. Ces avancements feront l'objet de communications régulières par la commission paritaire G'Evolue.

## 2. Les enjeux liés au projet G'Evolue pour l'Université de Genève

Sur l'ensemble de l'année 2022:



**7 postes sur 10**  
Financés par le DIP

**3 postes sur 10**  
Financés par des subsides du FNS  
et d'autres fonds (subventions  
européennes et fonds privés)



# STRATÉGIE RH 2021-2025

*Axe 1 : Définir et impulser une culture managériale forte*

*Axe 2 : Développer un environnement de travail bienveillant et stimulant*

*Axe 3 : Promouvoir et valoriser une gestion RH au service des usager/ères*

*Axe 4 : Soutenir le développement des talents*

## **PLAN D'ACTION CCER**

*Le statut des doctorant-es*

## **Attentes vis-à-vis du nouveau système**

***Simplicité et agilité :** Toutes les procédures online*

***Modernité :** Un système qui reflète les évolutions actuelles des métiers et qui accompagne les futures*

***Adaptabilité :** Une certaine autonomie pour les entités à l'intérieur d'un cadre global cohérent*

### **3. Transmission des cahiers des charges existants à la Commission G'évolue**

**Une récolte des cahiers des charges a été demandée par l'OPE cet été d'ici au 31 décembre 2023, pour permettre à la Commission paritaire de démarrer ses travaux.**

Dès janvier 2024, cette commission commencera à travailler sur l'évaluation et la hiérarchisation des fonctions.

Pour rappel, conformément au protocole d'accord signé en mai 2022 entre l'Etat et les syndicats, les cahiers des charges retravaillés dans le cadre du projet SCORE pourront être repris et être envoyés tels quels, avec une possibilité de mise à jour pour les fonctions ayant récemment évolué.

**Les cahiers des charges de l'Université de Genève ont été transmis.**

DISCUSSION / QUESTIONS



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

# Enquête sur l'accès au logement des doctorant-es à l'Unige

Commission du personnel – 29/01/2024

# Contextualisation

Diffusion de l'enquête:

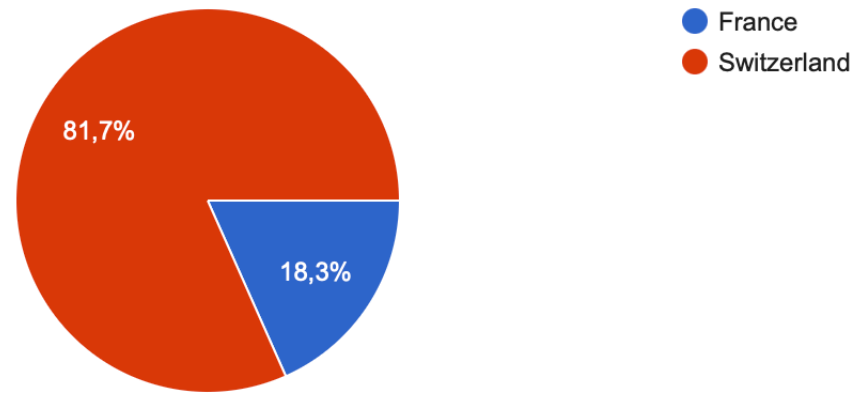
- Canaux de communication de l'association PhAgE: groupe de 418 membres.
- 60 repondant-es: 55 doctorant-es, 5 post-doctorant-es.

# Résultats

---

Where do you live ?

60 réponses

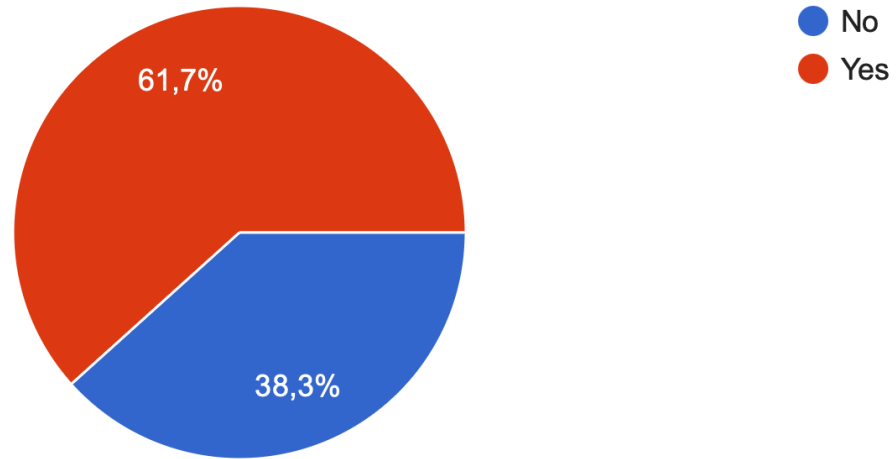




# Résultats

Are you EU citizen ?

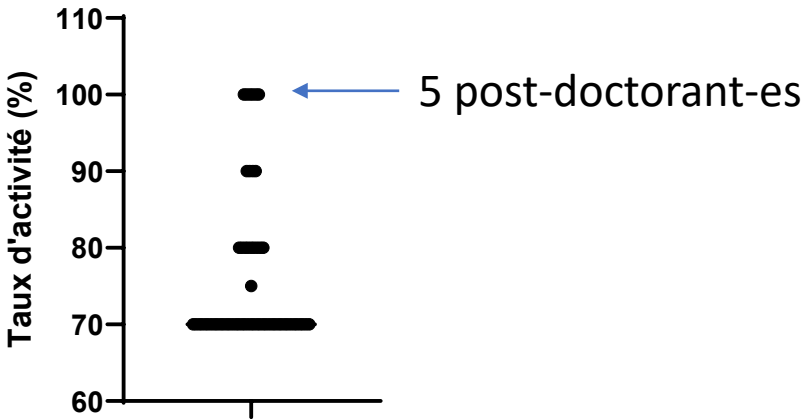
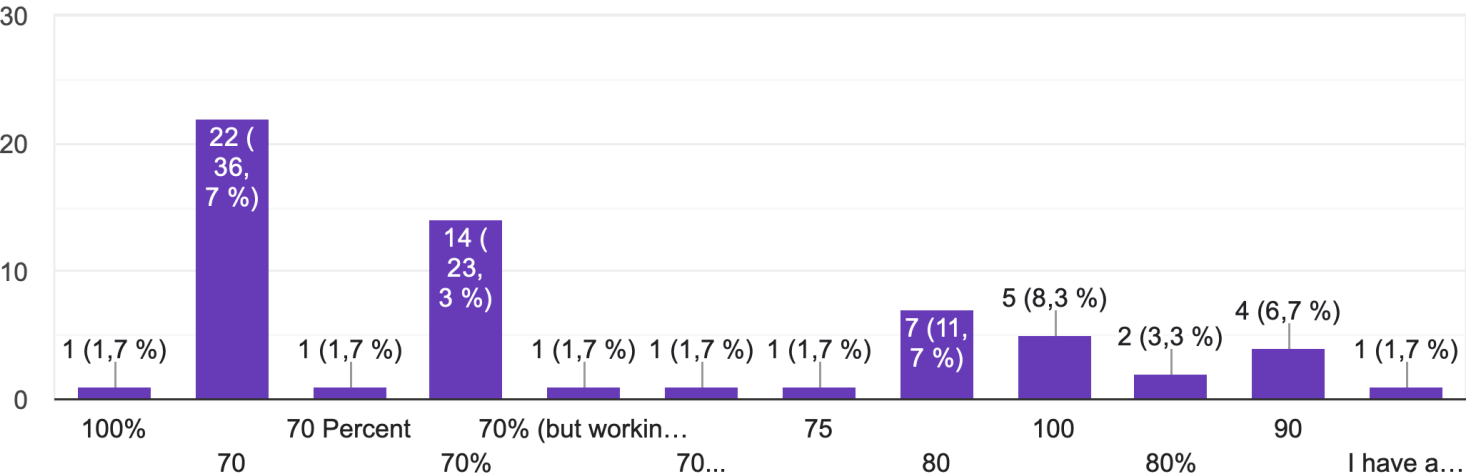
60 réponses



# Résultats

What is your contractual percentage ?

60 réponses



70% en première année:

- 47 849 CHF financement DIP
- 48 188 CHF financement FNS

Salaire minimum légal Genève 40h/semaine 2024: **50 585,64 CHF**

Répartition des salariés selon le taux d'occupation et les classes de salaires, en 2020, salaire mensuel net, secteur privé et secteur public ensemble

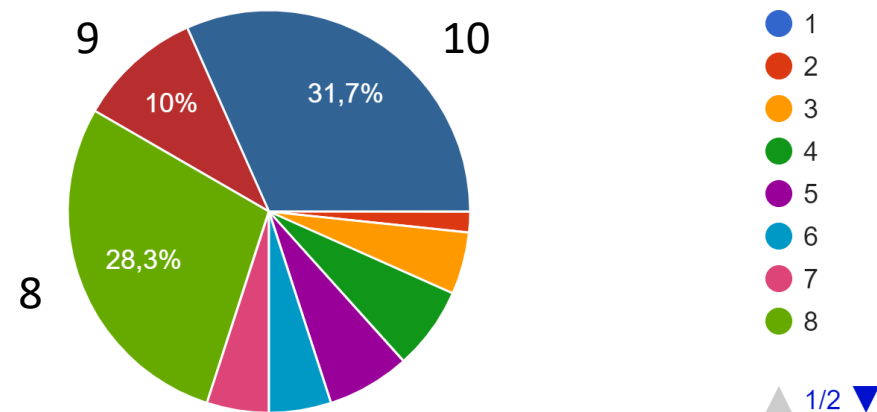
Salariés occupés à plein temps			
	Total	Femmes	Hommes
0-3000 francs	1,2	2,3	0,6
3001-4000 francs	6,7	11,9	4,5
4001-5000 francs	19,5	25,5	17,0
5001-6000 francs	21,6	19,8	22,4
6001-7000 francs	15,3	14,0	15,9
7001-8000 francs	10,0	8,8	10,5
8001+ francs	24,5	16,7	27,8
Total	100,0	100,0	100,0

Source: Office Fédéral de la Statistique

# Résultats

On 1 to 10, how difficult was it for you to find accommodation (1: very easy, in a matter of days; 10: really difficult, I had to accept the first thing available)

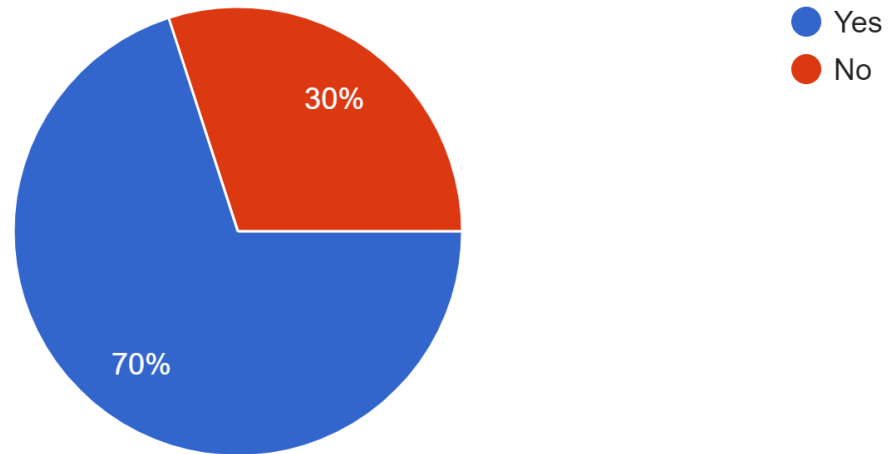
60 réponses



# Résultats

Are you satisfied of your housing conditions ?

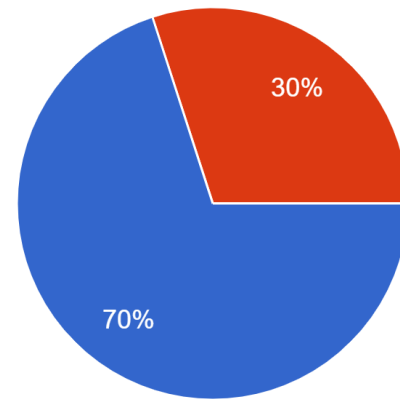
60 réponses



# Résultats

What type of flat do you live in ?

60 réponses

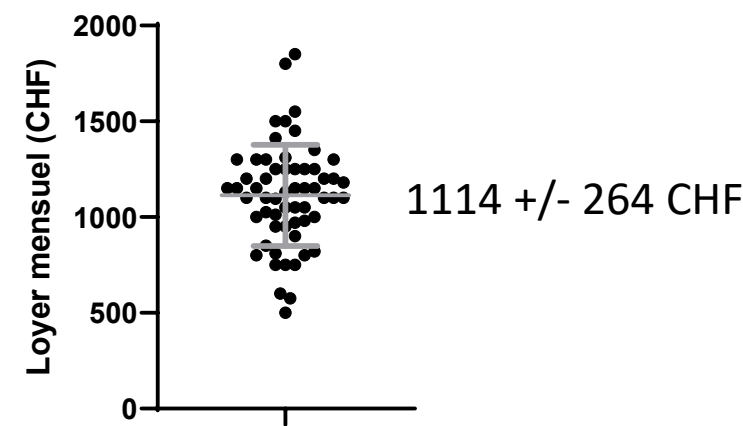
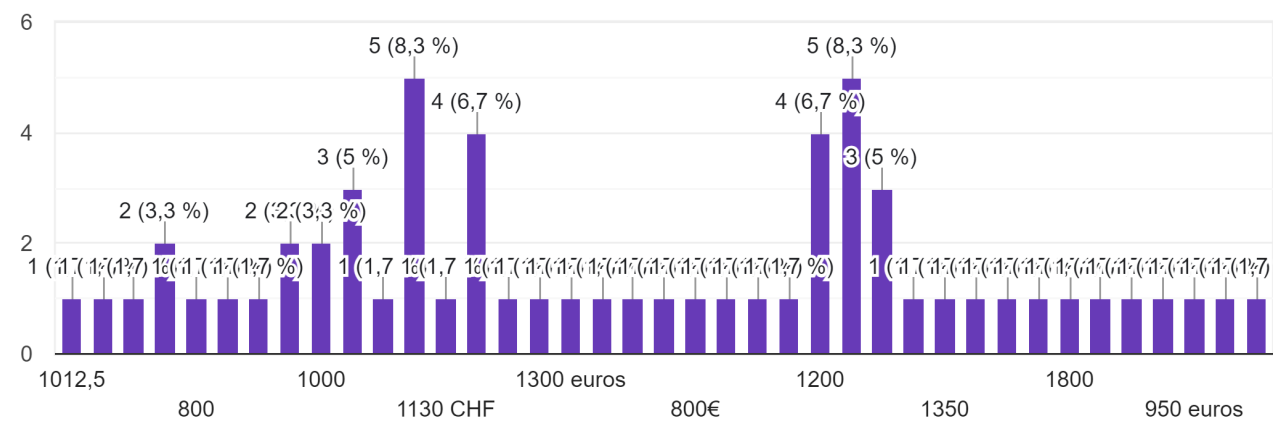


- Private appartement
- Shared flat

# Résultats

What is your monthly rent ? (all charges included (energy, water, waste))

60 réponses

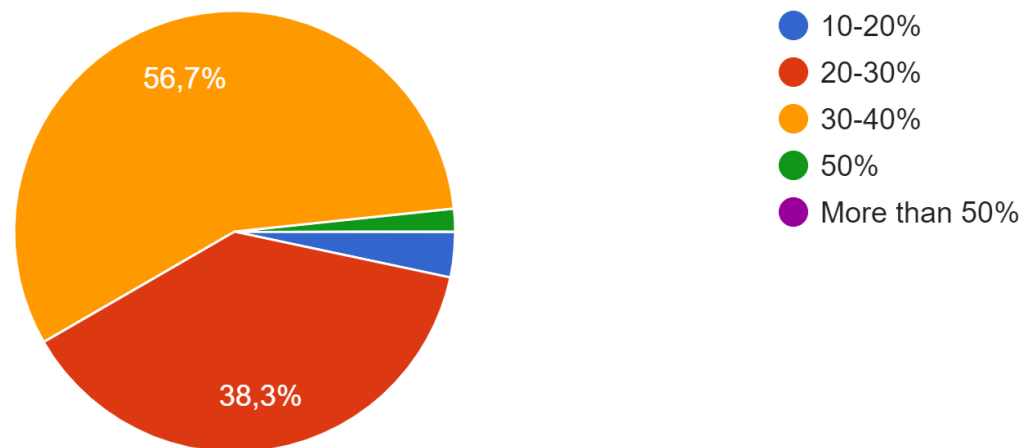




# Résultats

What part of your income (in %) do you dedicate to your housing ?

60 réponses

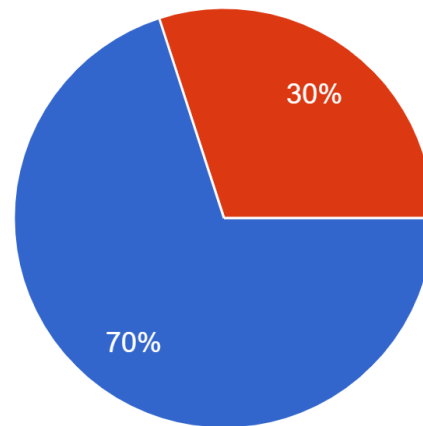


Moyenne genevoise: 22,57% (OFS)

# Résultats

Could you rent the flat without a "garant" ?

60 réponses

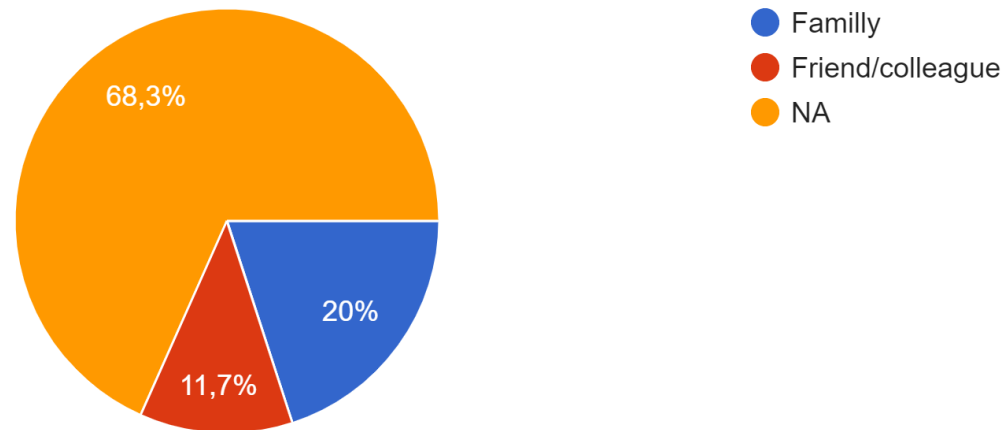


● Yes  
● No

# Résultats

If yes, who is this person to you ?

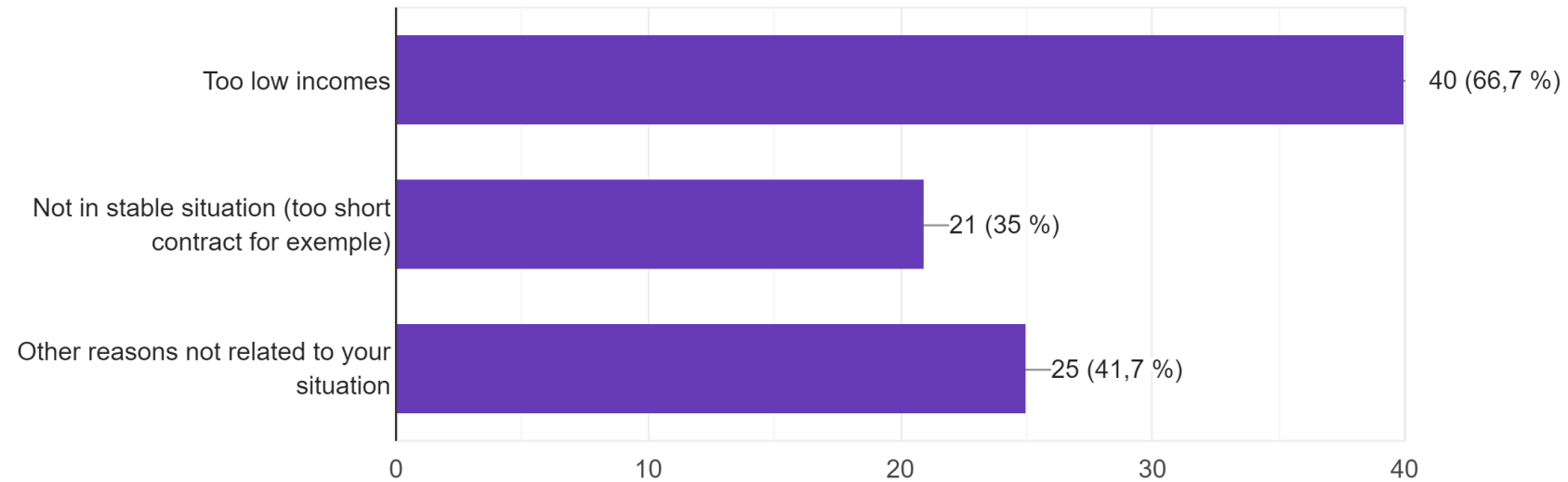
60 réponses



# Résultats

If you have been refused for a flat, what was the reason ?

60 réponses



# Résultats

Do you have anything to add ?

27 réponses

Its a super small student studio but pretty much the only thing I can get on the salary

I'm not leaving at Geneva but outside.

I found my first appartement in the university website and it was super easy but I think I was lucky. Now I live with my boyfriend and he has a much better income than me so he is the reason why it is easy for me.

Very difficult to find a flat in Geneva. And if you have some families around the border, it's quite impossible to access to the student location from the university.

In France it was very hard for me to find something in the beginning (3 months while actively searching and being here and half a year of searching from remote. In this whole time I was not able to visit a single flat.), due to the fact of a short contract (or past salary slips) and no relative/friend already living in France. I did not even try living in Switzerland. Finding a private flat to live in in the beginning was just impossible.

I know my situation was very lucky and privileged but I also know that if I hadn't had help from a colleague and found this appartement I couldnt afford to live in Geneva even in a shared appartement and I know it would have been very difficult to find a place in France because my parents live in Mexico and their

# Conclusions

- 70% des répondant-es évaluent la difficulté d'accès au logement à plus de 7/10.
- 30% sont insatisfait-es des conditions de logement.
- Les revenus semblent être la principale cause de difficultés suivit de la précarité contractuelle.

## Limitations:

- Faible nombre de répondant-es (impossibilité de statistiques post-doc/doc, résidence France vs Suisse).





**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

# **DIVISION DES BATIMENTS**

**( Bureau des logements )**

**Accueil Doctorants  
BLOG 2024 - 2026**



# L'accueil doctorant en quelques chiffres

- Aujourd'hui, le BLOG compte 774 «lits», (678 «lits» étudiant-es, **96 «lits» doctorant-es**)
- Sur ces 96 «lits», 73 n'ont été mis à disposition par le BLOG qu'à partir de septembre 2022
- L'objectif actuel est d'atteindre 250 «lits» pour les doctorants<sup>1</sup>
- Le prix moyen d'un «lit» doctorant est de CHF 1000.- charges comprises

<sup>1</sup>: Evaluation du nombre par Graduate Campus en 2019



# Tarification Actuelle

Type de chambre	Prix moyen actuel	Nombre de logements
Chambre "doctorant-e"	944 .-	20
Studio "doctorant-e"	1128 .-	76



# Politique d'attribution : situation actuelle

## ➤ **Politique d'attribution des logements**

- Les doctorant-es s'inscrivent désormais directement via la plateforme (BLOG) et ne passent plus par le Welcome Center
- Logements attribués sur un principe de «premier arrivé, premier servi» (contrairement à l'attribution pour logements étudiants qui est basé sur un tirage au sort)
- Seuls sont éligibles les doctorants ayant un contrat UNIGE ou partenaire reconnu (ex: IHEID)
- Principe de l'exclusion géographique non applicable (contrairement aux étudiant-es)

## ➤ **Contrat de bail**

- Contrat de 3 ans avec un délai de résiliation de 1 mois pour la fin d'un mois, sans contrainte.



# Politique d'attribution: propositions

## ➤ Politique d'attribution:

- Attribution au fil de l'eau. Le/la doctorant-e choisi sa chambre parmi les chambres disponibles.
- Pas de limitation géographique ( «Grand Genève» OK)
- Eligibilité à tous les doctorants, post-doctorants? fellowships? Formation continue et partenaires (ex: CERN) si immatriculés ou contrat UNIGE.

## ➤ Contrat de bail:

- Modification du délai de résiliation (de 1 mois pour la fin d'un mois à 3 mois pour la fin d'un mois).
- Si proposition d'un candidat éligible, résiliation anticipée possible.
- Prolongation du bail sur demande d'année en année jusqu'à l'exmatriculation ou «la fin du contrat».





**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

**DIVISION DES BATIMENTS**  
( Bureau des logements )

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

29.01.2024





# Logements pour les doctorant-es

  
**WELCOME CENTER**

**HUG** Hôpitaux  
Universitaires  
Genève

**Hes·SO**  
Haute Ecole Spécialisée  
de Suisse occidentale  
Fachhochschule Westschweiz  
University of Applied Sciences and Arts  
Western Switzerland

 **UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**



## Structure de la présentation

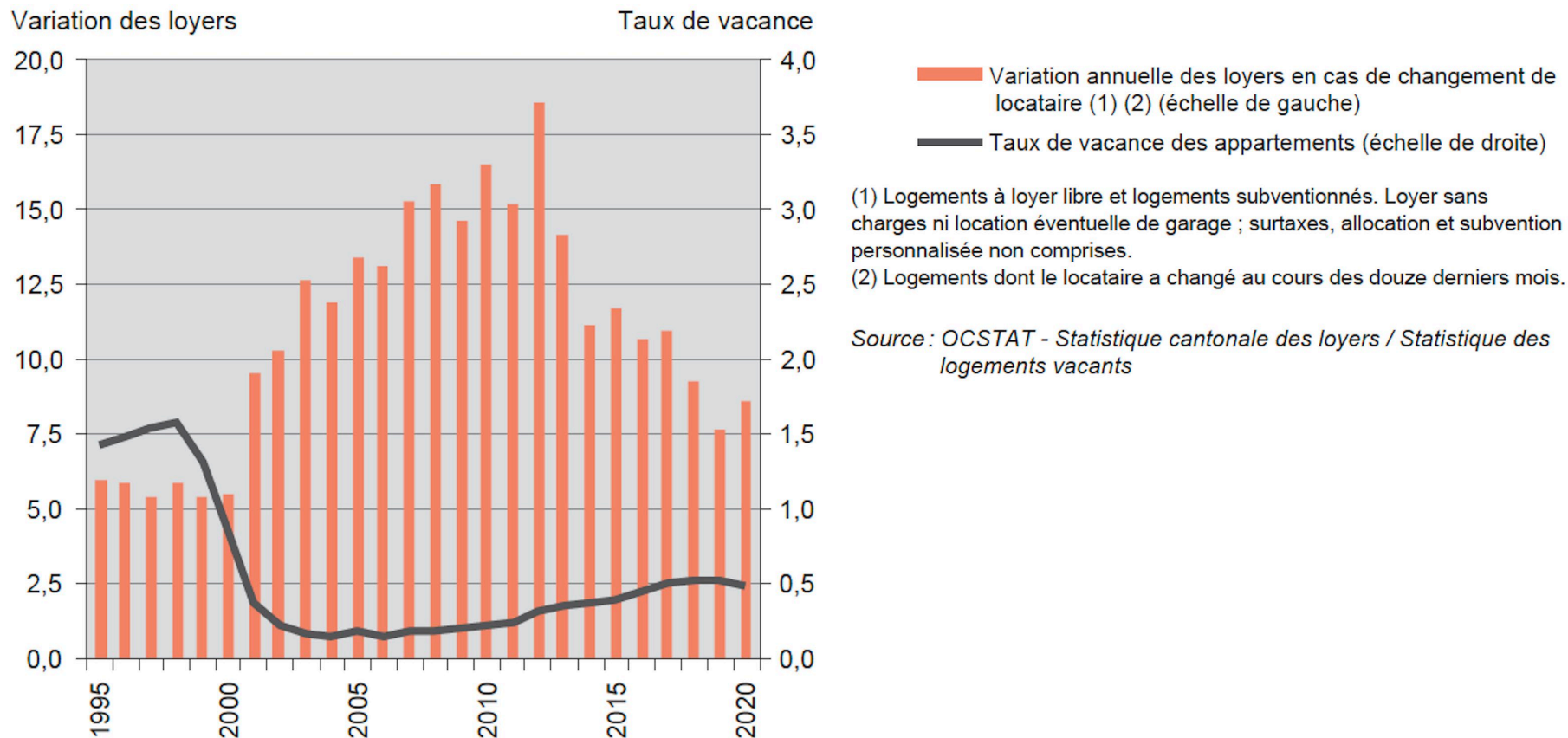
- Marché genevois
- Doctorant-es
- Exigences des régies
- Solutions actuelles
- Pistes à explorer

Taux de vacance en Suisse :  
1.15%

Taux de vacance à Genève :  
0.42%

Les personnes en provenance d'un autre pays / canton n'ont pas accès:

- Aux logements HM, HLM, HBM (subventionné)
- Aux logements en coopératives





Loyer mensuel moyen des logements à loyer libre, selon le nombre de pièces et le statut du bail, en 2021 (1)

T 01

Situation en mai, en franc

Canton de Genève

	Loyer mensuel moyen, en franc			Loyer mensuel moyen, en franc par m <sup>2</sup>		
	Ensemble des logements	Logements loués à de nouveaux locataires (2)	Ecart en %	Ensemble des logements	Logements loués à de nouveaux locataires (2)	Ecart en franc par m <sup>2</sup>
Studios	855	1 003	17,3	30,75	35,75	5,00
2 pièces	937	1 176	25,5	24,70	31,50	6,80
3 pièces	1 226	1 509	23,1	21,60	26,90	5,30
4 pièces	1 501	1 917	27,7	19,50	25,15	5,65
5 pièces	1 841	2 303	25,1	19,00	23,25	4,25
6 pièces	2 458	3 283	33,6	20,15	26,00	5,85
7 pièces ou plus	3 658	( )	( )	22,25	( )	( )
<b>Ensemble</b>	<b>1 439</b>	<b>1 684</b>	<b>17,0</b>	<b>21,55</b>	<b>27,60</b>	<b>6,05</b>

(1) Loyer sans charges ni location éventuelle de garage. Le nombre de pièces comprend la cuisine.

(2) Logements loués à de nouveaux locataires au cours des douze derniers mois.

( ) Information ne pouvant pas être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données.

Source : OCSTAT - Statistique cantonale des loyers

- Revenu = 3 \* loyer
- 3 fiches de salaire ou contrat 😞
- Permis de séjour 😬
- Extrait de l'Office des poursuites
- Garant-e 😓
- Garantie loyer : attention aux contrats à durée déterminée



## Exigences des résidences

- Limite d'âge
- Statut professionnel ou familial
- Durée du séjour



- Résidences
- Sous-locations / colocations
- Initiatives de professeur-es (location d'appartements pour leurs doctorant-es ou co-signataires des baux)
- Bonne volonté des secrétariats
- Bouche-à-oreille
- Quelques logements avec accès privilégié (Fondations, etc.) et petit réseau du Welcome Center
- Possibilité avance loyer – garantie par département

- Information / prévention : site web – séance d'information  
zoom – vérification annonces frauduleuses
- Mailing hebdomadaire (sélection d'annonces sûres)
- Visites appartements et mailings ponctuels
- Accompagnement constitution dossier
- Courrier soutien
- Suivi régie
- Signature bail (et démarches liées)
- Remise clés – état des lieux
- Recherche constante de solutions

- Fonds de garantie ou contrat global avec société de cautionnement pour la garantie légale voire plus (alternative à garant-e)
- Repenser la plateforme logement avec une bourse sous-location alimentée par les personnes en mobilité out (en collaboration avec le SMAC /RH)
- Créer une section doctorant-es avec la CIGUE
- CPEG, autres fonds de pension, Rentes genevoises, EMS, résidences meublées
- Régies : immeubles rénovation-destruction
- Alumni, Uni du 3<sup>ème</sup> âge ou autres : bourse hébergement courte durée (2-3 mois)
- ...