

Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal approuvé

**16 septembre 2024 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**

---

<b>Membres présents :</b>	Katarzyna Wac, Jean-Henry Morin, Stéphane Udry, Emilie Demarsy, Alexandre Fuerstenberger, Céline Castellino, Vincent Louvel, Mathieu Vonlanthen, Olivia Firmann, Sébastien Muller, Audrey Leuba, Martine Collart, Aude Thorel
<b>Membres excusés :</b>	Mathieu Vonlanthen, Zina Maleh, Blaise Claivaz
<b>Représentants syndicaux :</b>	Eric Defferard, Jean-Blaise Claivaz (ce dernier excusé)
<b>Invité-e :</b>	Niels Dupont (directeur service STEPS), Astrid Ruffa ; Pierre-Henri Filias ; Didier Raboud, Sébastien Castelltort
<b>Procès-verbaliste :</b>	Nuria Altadill

---

A. Leuba ouvre la séance à 12h15 et souhaite la bienvenue à l'ensemble des personnes présentes. Elle précise que les points de sont pas pris dans l'ordre en raison de la disponibilité des personnes invitées.

**1. Approbation de l'ordre du jour.**

L'ordre du jour est approuvé à l'unanimité

**2. Validation du PV de la séance du 10 juin 2024, soumis électroniquement.**

O. Firmann demande d'apporter une précision au point 5, 1<sup>ère</sup> ligne comme suit :

*«Mme Olivia Firmann **relaie** la demande de différencier les tarifs d'inscription... ».*

L'assemblée approuve cette modification ainsi que le reste du procès-verbal de la séance du 10 juin à l'unanimité.

**3. Communication de la Rectrice**

17 septembre : leçon d'ouverture du semestre par R. Prodi sur les aspects de la démocratie en Europe.

18 septembre : le Comité Scientifique organise un *Town Hall*, modèle de rencontre issu du système américain ayant pour avantage de proposer un dialogue direct avec la communauté. En présence de S. Kanaan, ancien maire de Genève, de L. Vaccaro, présidente SwissUniversities et de R. Dreyfuss, ancienne conseillère fédérale.

18 septembre : rencontre entre le rectorat et D. Bachmann, conseillère d'Etat en charge de l'économie et de l'emploi pour traiter d'employabilité.

Durant les Welcome Days, la CUAE a diffusé un agenda qui contient des textes et des images qui sont en porte-à-faux avec les valeurs et la charte d'éthique et de déontologie de l'institution. Le rectorat a dû réagir rapidement et a demandé à ce que l'agenda ne soit plus distribué dans sa forme actuelle. La CUAE a fait opposition à cette décision.

Sur les points PAT, le rectorat n'a pas de développement à annoncer, mais ils sont enregistrés.

Le calendrier 2024-2025 des rencontres est annoncé, comme suit :

Lundi 25 novembre 2024, 12h15-13h45

Lundi 24 février 2025, 12h15-13h45

Lundi 5 mai 2025, 12h15-13h45

Lundi 29 septembre 2025, 12h15-13h45

#### **4. SI Admin RH**

P.-H. Filias a pris part à une réunion sur les systèmes d'information (SI) Admin, Finances et RH avec D. Raboud et le vice-recteur S. Castelltort. Une Task Force (TF) a été créée en juin 2024 pour résoudre les problèmes identifiés. Sur la base d'un questionnaire ayant reçu environ 370 réponses, un plan d'action a été élaboré, incluant notamment un support et un plan de formation renforcée pour le SI Achats et la création d'une page web pour suivre les livraisons des nouvelles fonctionnalités.

Depuis août 2024, la TF opérationnelle est mise en place et alignée avec la TF décisionnelle, se concentrant sur les SI Finances et Achats, liés au SI RH, A. Thorel a annoncé un report prévu pour l'implémentation du SI RH, délai à confirmer, afin de corriger les anomalies identifiées lors des tests utilisateurs/trices.

S. Castelltort a signalé un retard dans l'émission des rapports FNS, avec un délai repoussé. L'équipe comptable est en train d'ajuster ses ressources pour combler le retard, mais la confiance avec le FNS est maintenue. Les rapports comptables sont prioritaires, bien qu'une petite équipe continue de traiter les factures. L'équipe comptable a demandé le soutien du rectorat afin de pouvoir faire face à toutes ses tâches opérationnelles avec des ressources supplémentaires.

O. Firmann a soulevé des questions sur la charge de travail des secrétariats. D. Raboud a mentionné la nécessité de trouver les bons canaux de communication en période de crise. Le SI Admin manque de liens pratiques entre les services et A. Thorel a précisé que le système n'est pas encore pleinement opérationnel. P.-H. Filias a souligné l'importance de séparer les canaux de communication entre finance, comptabilité et trésorerie.

Selon D. Raboud le système évoluera après la crise pour ne pas être plus compliqué qu'avant. O. Firmann a exprimé des craintes concernant l'arrivée du SI RH dans un contexte déjà complexe, ce que le rectorat comprend. A. Leuba a mentionné le dilemme entre lancer le SI RH trop tôt ou trop tard, reconnaissant les difficultés rencontrées par la communauté.

## 5. Plan précarité CCER

### *Présentation*

A. Thorel a expliqué que le volet 1 a été entièrement mis en place, standardisant la rémunération des doctorants sous la référence CAND75. Les réflexions pour les volets 3 et 4, qui s'étendent jusqu'en 2026-2027, ont commencé. Des pistes d'amélioration incluent la stabilisation des suppléments durables, la revalorisation des statuts et des taux d'engagement lorsqu'ils ne sont pas en harmonie avec le cahier des charges, et la considération des contrats à petits taux d'activité.

Une discussion a eu lieu sur les contrats à durée maximale, avec un retour positif sur cette expérience. A. Thorel propose de préparer un bilan des contrats mis en place pour fin 2024.

### *Discussion*

V. Louvel a salué la réduction de l'écart entre les contrats FNS et DIP, mais a soulevé des préoccupations concernant le plafond de 75% des contrats et l'impact sur l'allocation pour l'assurance maladie. A. Thorel a proposé d'examiner des cas concrets pour voir s'il est possible de corriger ces problèmes.

A. Leuba a indiqué que le taux de 75% était le maximum possible dans la convention actuelle et a souligné la nécessité de travailler sur des avancées réglementaires pour les futures conventions à partir de 2026.

## 6. Divers

6.1 *Vidéo-surveillance des collaborateur/trices : lors de la séance du 4 septembre 2023, soit un an auparavant, il a été rapporté à la COMPERS que des systèmes de vidéo-surveillance avaient été installés dans les espaces de travail à l'encontre des législations en vigueur. 1 an après, pas de changement, les caméras sont toujours présentes et aucune action n'a été prise. Est-ce tolérable de laisser des responsables hiérarchiques de l'université être libre d'aller à l'encontre de la réglementation sans conséquences ?*

### *Etat de situation par N. Dupont*

La directive du memento n° 0280 encadre l'installation et l'exploitation des systèmes de vidéosurveillance, en se basant sur des textes légaux. Six conditions doivent être remplies avant d'autoriser une installation. Les images sont accessibles à un nombre restreint de personnes (listes exhaustives attachées au memento) et uniquement sur justification écrite, principalement par la police.

L'installation de caméras en Faculté des sciences a été motivée par des actes de sabotage. Depuis leur installation, aucun nouveau sabotage n'a eu lieu et aucun accès aux images n'a été demandé. La directive prévoit des mesures pour protéger le personnel, comme le floutage des zones de travail.

Une discussion a eu lieu sur l'utilisation de la vidéosurveillance. N. Dupont a expliqué que les caméras peuvent être installées pour la sécurité des biens et des personnes, mais pas pour surveiller les comportements des employés. Les déplacements des collaborateurs/trices peuvent être filmés, mais les images ne sont visionnées que si un méfait est commis.

N. Dupont a précisé que l'installation et le retrait des caméras sont validés en concertation avec toutes les parties prenantes. Une liste des caméras est tenue à jour annuellement, conformément à la loi. Les enregistrements sont effacés automatiquement après 7 jours, sauf en cas d'atteinte avérée aux personnes ou aux biens.

A la question de S. Müller qui souhaite savoir si le service de sécurité tient une liste de toutes les caméras, N. Dupond répond par l'affirmative et qu'elle est mise à jour tous les ans. Il s'agit d'ailleurs d'une obligation imposée par la police. Tous les dispositifs de sécurité sont d'ailleurs recensés sur plans.

L'affichage obligatoire aux entrées des bâtiments concernés est assuré. Un uniliste est envoyée dans certains cas (exemple à Dufour).

#### *Action*

Il est nécessaire d'informer les personnes concernées de la présence de caméras. Une communication est à prévoir et la Rectrice propose aux membres de revenir dans quelques mois si l'information n'a pas été bien transmise ou reçue.

#### *6.2 Projekt gebundene Beiträge par le SEFRI, dit PgB*

La rectrice a informé que l'UNIGE va postuler à des projets en octobre 2024 pour obtenir des financements de la Confédération afin de soutenir les chercheur-es dans la phase postdoctorale. Les projets *doivent être en cohérence avec la stratégie actuelle et inclure un plan d'action collaboratif*. A. Ruffa présente les 4 axes du projet en cours d'élaboration à l'UNIGE:

- élaboration d'un recueil de bonnes pratiques et d'un plan de relève par faculté ;
- création d'un catalogue de ressources pour aider les post-doctorant-es à planifier leur carrière ;
- projet professionnel individuel, co-signé par le/la post-doctorant-e et le/la professeur-e responsable ;
- création d'un « Swiss Postdoc Network » en collaboration avec d'autres universités suisses dans le but de mutualiser des ressources, développer le mentorat relatif aux carrières des post-doctorant-es et promouvoir les contacts avec les employeur-es.

Les délais pour déposer les projets sont très courts, avec une échéance à mi-octobre 2024.

A. Leuba est optimiste quant à l'obtention du financement pour ce PgB (dans les limites financières apportées par les Chambres fédérales toutefois) et voit positivement le fait de consulter les associations représentant le CCER au sein de la ComPers en dépit du délai de reddition très court de ce projet.

A. Leuba remercie l'assemblée et lève la séance à 14h02.



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

DIVISION DES  
RESSOURCES HUMAINES

COMMISSION DU PERSONNEL

# MISE EN ŒUVRE PLAN PRECARITE DU CCER

# MISE EN ŒUVRE DU PLAN PRECARITE DU CCER-VOLET 1



## Périmètre :

Ils/elles dédient 80% de leur temps à de la recherche, soit :

- Les Candocs 70% pour toutes les facultés et centres
- Les AS2 à 70% faisant une thèse à la Faculté des sciences, de la Faculté de médecine et l'Institut des Sciences de l'Environnement (ISE), tout financement confondu



## Objectifs :

Modification du taux d'activité contractuel de 70% à 75%

Création du nouveau code dans le logiciel CAND75



## Délai :

Début : Juin 2024

Fin : Août 2024



## Groupe de travail :

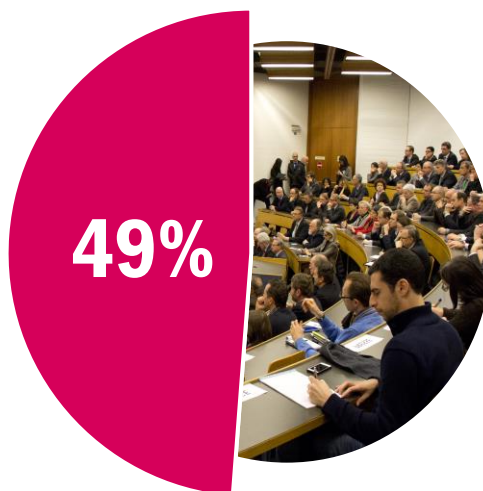
DIRH : C. Nguyen, M. Yemane-Benedict, E. Clapasson, C. Matthey-Prévot, Y. Leuenberger, M.V. Romano

Finance : A. Andreea Zimmermann

BIS : O. Peila

Facultés : B. Schaller, L. Bonapera

## CHIFFRES CLÉS – VOLET 1



de l'ensemble des assistant-es ou candocs effectuant une **thèse** étaient à un taux d'activité de **70%** au 31.12.2023

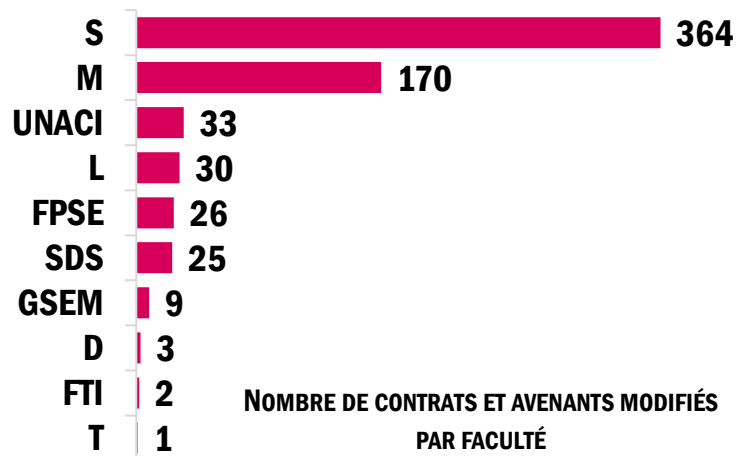
JUIN À AOÛT 2024



**CANDOCS**



**ASSISTANT-ES**



DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES

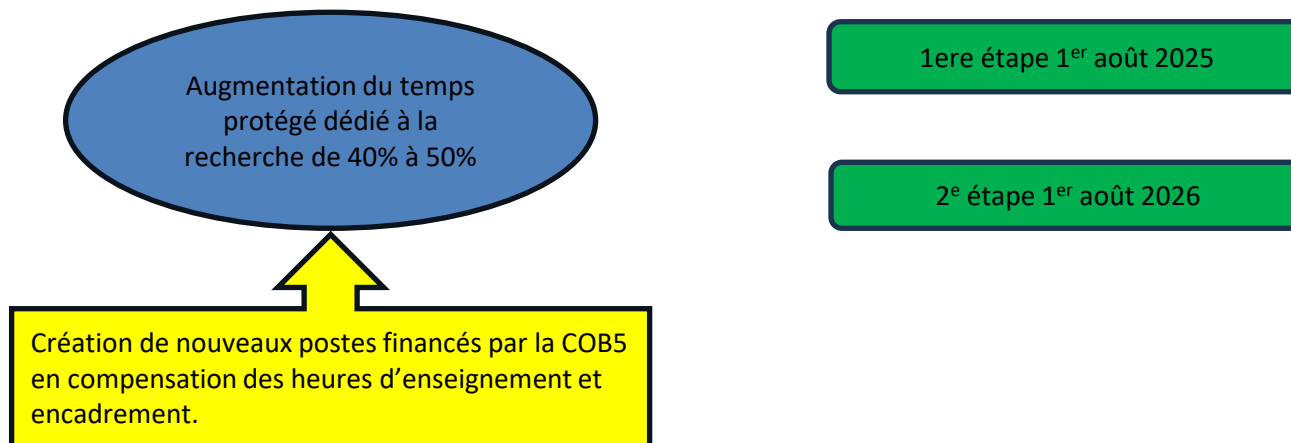


UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE



# PLAN PRECARITE DU CCER – MESURES ENVISAGEES

## Volet 2 : Protection du temps de recherche



Volets 3 et 4 : CCER senior et soutien aux carrières : en cours de réflexion