



Séance de la Commission du Personnel - Procès-verbal

**25 novembre 2024 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**

<b>Membres présent-es :</b>	Lorenzo Avellino, Céline Castellino Martine Collart Emilie Demarsy Olivia Firmann, Alexandre Fuerstenberger, Audrey Leuba, Vincent Louvel, Jean-Henry Morin, Sébastien Muller, Aude Thorel, Stéphane Udry, Mathieu Vonlanthen ; Katarzyna Wac.
<b>Membre excusée :</b>	Zina Maleh
<b>Représentants syndicaux :</b>	Jean-Blaise Claivaz, Eric Defferard
<b>Invitées :</b>	Costanza Bonadonna, doyenne de la Faculté des sciences ; Maria Vittoria Romano, Amandine Esteves, RH ; Astrid Ruffa ; rectorat ; Romain de Sainte Marie, Fanny Cuman, DIFE.
<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 16 septembre 2024, soumis électroniquement.**

L'assemblée approuve, à l'unanimité, la modification proposée électroniquement ainsi que le reste du procès-verbal de la séance du 16 septembre.

**3. Communication de la Rectrice**

Le plan stratégique sera diffusé dans les jours à venir, notamment via le journal de l'Institution.

Le nombre d'étudiant-es est en constante augmentation, tant au niveau des entrant-es que des sortant-es. C'est une nouvelle positive qui a une influence sur les montants reçus de la Confédération.

Au. Thorel communique des chiffres donnés par le bureau des données institutionnelles et décisionnelles : nous avons connu trois années d'ajustement après la pandémie puis une augmentation. En 2024, elle a été de 1,2%, passant de 17'681 à 17'866 étudiant-es.

L'apéritif de Noël de la rectrice est en cours d'organisation et tous les membres du personnel y sont cordialement invités.



**4. Information sur la démission de Mme Z. Maleh de son mandat CCER et proposition de M. L. Avellino pour son remplacement**

Bienvenue est souhaitée à M. Avellino, post-doctorant en SdS, en remplacement de Mme Zinah Maleh, qui a démissionné de son siège à la Commission du personnel.

Proposition pour l'instant, en attendant l'affichage de 30 jours. M. Avellino est aujourd'hui auditeur.

**5. Présentation de la Doyenne du plan stratégique quadriennal de la Faculté des sciences et en particulier du programme de rencontres du PAT de chaque section. Réponse à un point posé par M. S. Muller – présentation annexée**

La doyenne de la Faculté des Sciences présente le plan d'action en cours visant à rencontrer le PAT pour comprendre ses besoins et mettre en place des actions adaptées. Les ressources humaines et la commission égalité et diversité participent à ces rencontres, qui concernent 8 sections.

La doyenne rappelle que cette stratégie PAT a été discutée à maintes reprises avec divers organes de l'Université et de la Faculté, cela avant même la mise en place du nouveau décanat, notamment lors d'un RVR du précédent rectorat ; au collège des professeur-es ; au conseil décanal (avec tous les présidents de section) ; lors des réunions avec les administratrices des sections et au conseil participatif facultaire (CPF). A présent que le processus est lancé, le décanat fait régulièrement un retour d'information à chaque CPF et ses commentaires sont intégrés dans la stratégie.

O. Fermann explique qu'en SdS, une séance est organisée toutes les 6 semaines entre les secrétariats et l'administratrice pour partager les nouveautés et échanger les expériences. En réponse, A. Esteves mentionne que les administrateurs-trices se réunissent tous les 3 mois pour échanger sur leurs pratiques, ce qui est apprécié par le PAT. Au. Thorel, quant à elle, précise qu'en Sciences, les informations administratives et RH sont partagées directement avec le PAT, sans approche hiérarchique. La rectrice indique que cette pratique sera partagée au CRD pour que tous les décanats puissent en prendre connaissance.

S. Muller exprime des craintes de voir certaines habitudes perdurer et souligne l'importance d'établir un lien de confiance avec le décanat. En exemple, il mentionne la dévalorisation des fonctions techniques et la nécessité d'effectuer régulièrement des analyses de prestations pour tenir les cahiers des charges actualisés. La doyenne souligne que des cas spécifiques sont analysés et rappelle que la démarche actuelle vise à entendre tout le monde et à co-créer des stratégies à long terme. Pour faciliter les échanges et interactions, des apéritifs sont organisés après les rencontres.

La rectrice assure que tout problème sera traité dans le cadre de ce processus, en collaboration avec la section concernée. S. Udry souligne l'importance de joindre l'État en tant que partenaire à cette démarche car certaines sections en Sciences ont des besoins techniques de pointe difficiles à comprendre pour tout partenaire hors de ces sections. La doyenne a confirmé que l'État est un partenaire nécessaire.

La rectrice propose de discuter de G'Evolue lors d'une prochaine séance.

M. Vonlanthen salue l'initiative, intéressante pour l'ensemble de l'Université et demande s'il y a la volonté de généraliser à terme. La rectrice confirme et explique que c'est la raison du partage de cette bonne pratique avec les autres facultés en CRD. M. Vonlanthen demande ce qu'il en sera de l'administration centrale. Au. Thorel mentionne l'accompagnement en termes de mobilité interne par les RH en cours pour les divisions.



## 6. Plan de précarité CCER

- a. **État des lieux - *présentation annexée***
- b. **Réponse à la question de V. Louvel lors de la séance précédente sur l'impact sur l'allocation pour l'assurance maladie**
- a. **État des lieux**

CHF 5 millions sont réservés au plan de précarité du CCER sur les CHF 20 millions de la COB dévolus aux développements au sein de l'Institution. Ce plan comprend plusieurs volets dont certains sont déjà en implémentation ou décidés. En ce qui concerne le PgB « Promotion de la relève scientifique », A. Ruffa informe que pour tous les projets acceptés le financement reçu de Swissuniversities n'est assuré que pour une année, 2025, au lieu de quatre, mais qu'il pourra être déployé sur les années 2025 et 2026. Cela représente une réduction de trois quarts du montant initialement prévu.

S. Udry demande si les suppléances concernent les personnes sur les fonds DIP ou sur les projets, soulignant que ce critère fait une grande différence en Sciences. V. Romano répond que cela concerne les suppléances sur DIP et que les RH sont conscients des enchaînements de CDD, prévoyant de chercher une solution par étapes.

- b. **Réponse à la question de V. Louvel lors de la séance précédente sur l'impact sur l'allocation pour l'assurance maladie**

Il s'agit du domaine du droit à l'exemption de la LAMAL et non du domaine des cotisations sociales déduites du salaire. Après une légère augmentation de leur salaire, dans le cadre du volet I, et notamment après un alignement avec les grilles de l'Etat, certaines personnes doctorantes se sont retrouvées au-dessus du seuil pour recevoir une allocation de participation à la prime de la LAMAL. Il n'y a aura de compensation pour les doctorants touchés, qui sont en 3e ou 4e année.

Pour le corps des collaborateurs-trices de l'enseignement et de la recherche, même si c'est mieux, cela n'a pas été très bien reçu.

## 7. Information sur la mise en place des contrats à durée maximale en 2024 – *présentation annexée*

Cette discussion fait suite à la séance du 16 septembre 2024, concernant les contrats permettant des engagements au-delà d'une année et nécessitant un projet de financement. Au. Thorel explique que les post-doctorant-es et le PAT n'étaient pas prévus initialement dans le projet, mais des discussions au rectorat ont permis leur inclusion. La période d'essai reste de trois mois.

Les contrats sont basés sur la durée du projet (jusqu'à 4 ans), mais les post-doctorant-es peuvent être engagé-es pour un maximum de 3 ans. Les contrats ne peuvent être inférieurs à deux ans, et le recours au CDD reste possible. Au. Thorel a précisé que les CDD sont le modèle par défaut, offrant certains avantages, tandis que les CDM permettent une projection sur la durée sans renouvellement annuel, mais ne peuvent être interrompus après 6 mois par exemple, ne permettant pas autant de flexibilité au collaborateur ou à la collaboratrice.

En septembre 2023, le rectorat a décidé d'ouvrir un nouveau type de contrats, au-delà des CDD et CDI, correspondant à la durée des projets de recherche, sans successions déguisées,



pour toutes les catégories de personnel, sauf les assistant-es doctorant-es. Cette démarche répondait à une mesure du plan CCER sur les questions de précarité, avec une faisabilité démarrée en février 2024, priorisant les fonds de carrière et les cas prioritaires du PAT.

**8. Accès aux activités sportives et culturelles pour le personnel de l'UNIGE.  
Réponse au point posé par Mme O. Firmann – présentation annexée.**

A l'issue de la présentation, la rectrice explique que les difficultés sont financières car les prix des cours reposent sur les taxes étudiantes. La solution pour baisser encore le tarif du PAT, qui bénéficie déjà aujourd'hui de tarifs préférentiels, serait à chercher du côté de financements pérennes à trouver. La commission qui travaillait sur ces questions pourrait être réactivée sur cette question.

R. de Sainte-Marie et F. Cuman rappellent que la mission des sports universitaires est tournée vers les étudiant-es, y compris les assistant-es inscrit-es comme étudiant-es, qui seront privilégié-es dans le cas d'un cours à la capacité limitée. Il reste cependant une large capacité d'absorption dans certaines activités et les collaborateurs-trices sont informé-es du catalogue sportif via un Uniliste.

O. Firmann relaie que les cours gratuits sont appréciés, mais il y a un bémol pour les mercredis, où un certain nombre de collègues femmes dans le personnel administratif ont congé. Et elle souhaite un tarif différentiel pour le PAT, sachant que les salaires varient selon la classe d'activité.

La rectrice propose de voir les chiffres d'inscription par corps car peu de professeur-es a priori participent à ces activités.

O. Firmann relève que le prix du camp de ski est élevé. F. Cuman explique qu'une comparaison des tarifs de camps de ski entre Universités n'est pas parlante car chaque institution prévoit des services différents ou bénéficie, dans certains cas, de logements sur place. L'UNIGE se concentre sur sa mission première, qui sont les étudiant-es, et notre camp de ski inclut une large gamme de services, facturés au prix coûtant.

La rectrice propose de conserver comme piste de réflexion l'idée d'adapter l'offre aux activités professionnelles et de demander pour cela une plus grande participation au personnel.

O. Firmann soulève encore la question du personnel retraité hors alumni, qui ne bénéficie pas d'un tarif différentiel.

Ce point est à remettre en discussion au printemps 2025.

**9. Divers**

S. Muller propose, en divers, une discussion sur des politiques historiques au sein de certaines sections en Faculté des sciences.

La doyenne de la Faculté des sciences ayant souhaité intervenir pour ce point, il est développé au point 5 de l'ordre du jour de cette séance.

Il serait cependant l'occasion d'en discuter une prochaine fois, dans le cadre de la procédure G'évolue et sur la base d'une demande de point à l'ordre du jour de la séance, qui ne peut, sinon, être préparé.

O. Firmann relaie la demande d'introduire à nouveau le Noël des collaborateurs. La rectrice informe que les coupes budgétaires, qu'il faut appliquer maintenant, ne nous le permettent pas pour le moment.



Mme Firmann souhaite traiter des analyses de prestation, tâches qui peuvent être lourdes pour les administrateurs-trices et qui nécessiteraient d'évoluer. Il serait utile de trouver une formule plus légère pour les mener plus souvent.

Ce point est bien pris en compte et la Commission y reviendra lors d'une prochaine séance.

S. Udry propose de prévoir un point sur la situation actuelle du SI Finance.

V. Louvel annonce qu'il a achevé sa thèse de doctorat et que cette séance était la dernière pour lui au sein de la Commission du personnel. L'assemblée le félicite et la rectrice le remercie bien chaleureusement pour son engagement.

Au. Leuba remercie l'assemblée et lève la séance à 14h07.

# Faculté des sciences Université de Genève

*Plan Stratégique (2023-2027)*

# Vice-Doyens



**Innovation et infrastructure:** Santé au travail, environnement, prévention et sécurité (STEPS); Bâtiments; Innovation; Plateformes; Laboratoire de Technologie Avancée (LTA); SIG; SNF

→ [Christoph Renner](#)



**Enseignement:** Enseignement; Procédures; Règlements; Commission RIO; Secrétariat-Etudiants; Bourses d'excellence; Bien être étudiants; Commission Informatique (CIFS) → [Jonas Latt](#)



**Formation et recherche:** Développements pédagogiques/e-learning; Forum carrières; Modèles expérimentaux vivants; PhD school in Life Sciences (PSLS); Unité de Formation des Apprentis (UFA) → [Jean-Luc Wolfender](#)



**Relations interne et externe:** Commission MC<sup>3</sup>; Commission Egalité&Diversité; Information scientifique (e.g. bibliothèque, open data); Outreach (e.g. Scienscope); Communication (e.g. social media); Relations Internationales; SDGs; LERU; Swiss Institute of Bioinformatics (SIB)

→ [Enrica Bordignon](#)

# VISION DU DÉCANAT



Être une **faculté de premier plan scientifique au niveau national et international, multidisciplinaire, créative, inclusive, et multiculturelle** qui contribue de manière significative à la **transformation personnelle et sociétale** à travers l'excellence dans l'éducation, la recherche académique et l'innovation, et avec l'engagement avec les **acteurs locaux et internationaux**

# MISSION DU DÉCANAT



- Soutenir et inspirer l'**excellence dans la recherche et l'enseignement**
- Promouvoir un lieu créatif et inclusif où chacun-e peut développer au mieux ses **potentiels scientifiques et personnels**
- Apporter un **impact positif sur la société** grâce à l'éducation, l'innovation, la contribution aux enjeux sociaux et la **collaboration avec des acteurs locaux et internationaux**

# VALEURS FONDAMENTALES

## Responsabilité

Incarner le **changement souhaité**

## Créativité

Élargir l'**esprit et surmonter les préjugés**

## Inclusivité

Pour garantir que chacun et chacune se sente **valorisé-e et, surtout, apporte de la valeur**

## Collaboration

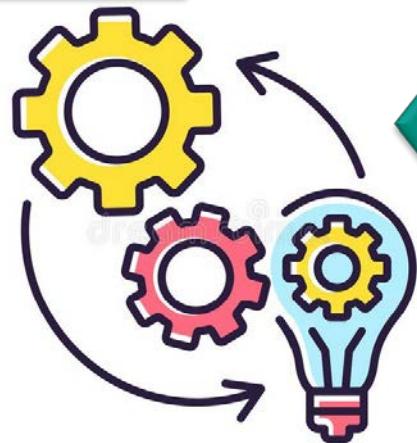
Pour apprendre des **expériences de chacun et chacune**

## Engagement

S'impliquer et co-créer un **avenir durable**

# Faculté

## STRATEGIE



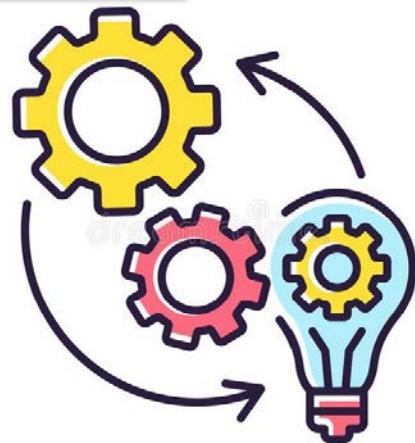
CE QUE NOUS SOUHAITONS ACCOMPLIR

## MISSION

- 1) Soutenir et inspirer l'**excellence** dans la recherche et l'enseignement
- 2) Garantir un **lieu créatif et inclusif** où chacun-e peut développer au mieux ses potentiels
- 3) Promouvoir un **impact positif sur la société** à travers l'éducation, l'innovation, la contribution aux stratégies de développement durable et la collaboration avec des acteurs locaux et internationaux

# Faculté

STRATEGIE



OBJECTIFS OPERATIONNELS

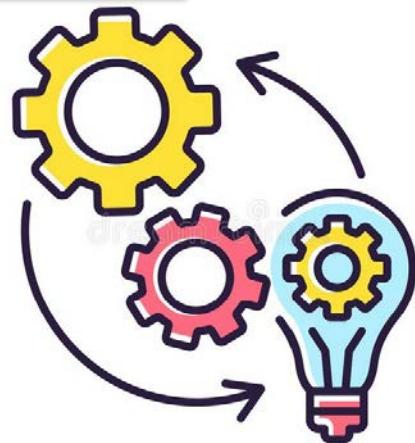


CE QUE NOUS SOUHAITONS ACCOMPLIR

PLAN D'ACTION

# Faculté

STRATEGIE



OBJECTIFS OPERATIONNELS



CE QUE NOUS SOUHAITONS ACCOMPLIR

PLAN D'ACTION

**mars-avril 2023**

- Discussion du plan d'action avec
  - ✓ CD (présidence sections)
  - ✓ RVR

**À partir d'octobre 2023**

- Communication interne
  - ✓ Équipe décanale
  - ✓ CD (présidence sections)
  - ✓ Administratrices
  - ✓ Conseil Participatif
  - ✓ Collège des profs
  - ✓ PAT
  - ✓ Faculté: 1<sup>ère</sup> Newsletter Faculté
- Communication externe:
  - ✓ Website faculté

**5 février 2024**

- Analyse des résultats et adaptation du plan (Décanat)

**10 février 2025**

- Analyse des résultats et adaptation du plan (Décanat)

# Bien-être et développement scientifique et personnel

Construire un lieu créatif et inclusif où chacun-e peut développer au mieux ses potentiels scientifiques et personnels

- Communication et écoute (→des étudiants, du corps administratif et technique, du corps intermédiaire et du corps professoral, des départements et sections, des autres facultés et du rectorat afin de travailler ensemble de manière fonctionnelle)
- Inclusion et diversité (afin d'enrichir notre excellence scientifique et pédagogique)
- Multidimensionnalité des profs (par ex. interdisciplinarité, enseignement, exposition internationale, engagement avec la communauté scientifique, service à la cité, gestion des ressources humaines, innovation, sensibilisation et soutien aux jeunes chercheurs-ses)
- Fonctionnalité (optimiser au maximum la charge administrative qui devient de plus en plus lourde et moins fonctionnelle pour la recherche)



# BIEN-ÊTRE ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL



STRATEGIE

## Points clés:

### Etudiants-es - PhD (Stratégie)

- Identifier et traiter les principales problématiques qui impactent la vie des étudiants-es / PhDs sur le campus (ex. harcèlement, stress examens)
- Soutenir les associations étudiantes dans leur développement, leur engagement et leurs projets.
- Profiter de la multidisciplinarité de la FacSci pour élargir les horizons professionnels des étudiants

### Chercheurs-ses (Stratégie)

- Promouvoir la multidimensionnalité dans le recrutement et promotions
- → Améliorer le gender balance (*PAST/PA: 43% femmes; PAS: 16% femmes; PO: 17% femmes*)
- Améliorer la communication interne
- Simplifier et clarifier les démarches administratives

### PAT (Stratégie)

- Soutenir le développement du PAT
- Amélioration du transfert d'information
- Valorisation du job

# PLAN D'ACTION – BIEN-ÊTRE ET DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUE ET PERSONNEL

## PAT

### Eléments clés à mettre en place – Sections / Départements

- Amélioration à l'accès de la formation continue
- Amélioration de la communication → retour plus régulier du PAT à la hiérarchie des sections



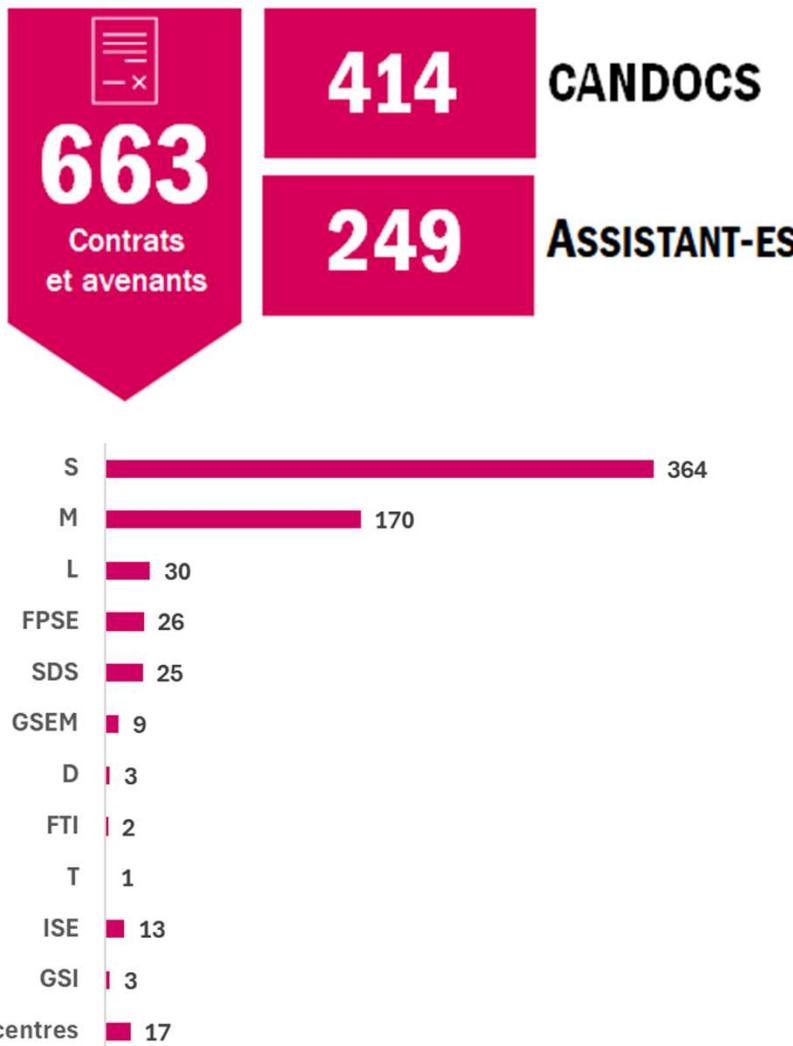
### Eléments clés à mettre en place – Décanat

- Amélioration du transfert d'information → Séances avec le PAT de chaque section (avec responsables RH) pour mieux comprendre la situation de travail du PAT
  - ✓ 24.4.2024: Rencontre avec PAT Mathématiques
  - ✓ 17.10.2024: Rencontre avec PAT Physique (précédé par un questionnaire de la section)
  - ✓ Fev 2025: Rencontre avec PAT Astro; Avril 2025: rencontre PAT Terre & Env.
- FacSci newsletter (→ demander aux membres de la FacSci (étudiants/doctorants, chercheurs, PAT) quelles infos ils/elles aimeraient avoir)
- Valorisation du job → interviews PAT sur la newsletter de la Faculté pour souligner et mettre en valeur l'importance du travail du PAT pour l'ensemble de la Faculté
  - ✓ Newsletter Novembre 2024: interview PAT Biologie

# **ETAT DES LIEUX PLAN DE PRECARITE**

**12 décembre 2024**

JUIN À AOÛT 2024



## RAPPEL

VOLET I : implémenté

MESURE	SOMME
REMUNERATION	1 766 166
TEMPS DE RECHERCHE	1 383 742
CCER SENIOR	1 050 092
SOUTIEN AUX CARRIERES	800 000

# RAPPEL

## Volet II – Taux de recherche protégé - 15.5 EPT (mise en œuvre dès août 2025/août 2026)

Entité	Doctorant-es (n)	Postes ETP	BUDGET (CHF)
Faculté SDS	47	4.7	413'134
Faculté Droit	85	8.5	747'157
Faculté FTI	5	0.5	43'950
Centre GSI	18	1.8	158'222
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>15.5</b>	<b>1'362'463</b>

MESURE	SOMME
REMUNERATION	1 766 166
TEMPS DE RECHERCHE	1 383 742
CCER SENIOR	1 050 092
SOUTIEN AUX CARRIERES	800 000

# **MESURES DÉJÀ ENVISAGÉES DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION CCER / 4DOC (2021) (VOLET III)**

- Mesure 1 prioritaire: «...*diminution du nombre de postes en suppléance ....*».
- Mesure 2 prioritaire: «...*la diminution du nombre de contrats à taux d'activité cumulé inférieur à 50% si non souhaité ...*»

# PRÉCARITÉ 1 : suppléances longue durée

Une cartographie des cas existants dans les facultés a été effectuée

La plupart des situations concernent une faculté en particulier

## PRÉCARITÉ 2 : mesures proposées dans certaines facultés

Mise en adéquation de la fonction et du cahier des charges s'agissant des CC et CE

Prise en compte du volume réel de l'activité d'encadrement

# PRÉCARITÉ 3 : petits taux d'activité

**511**

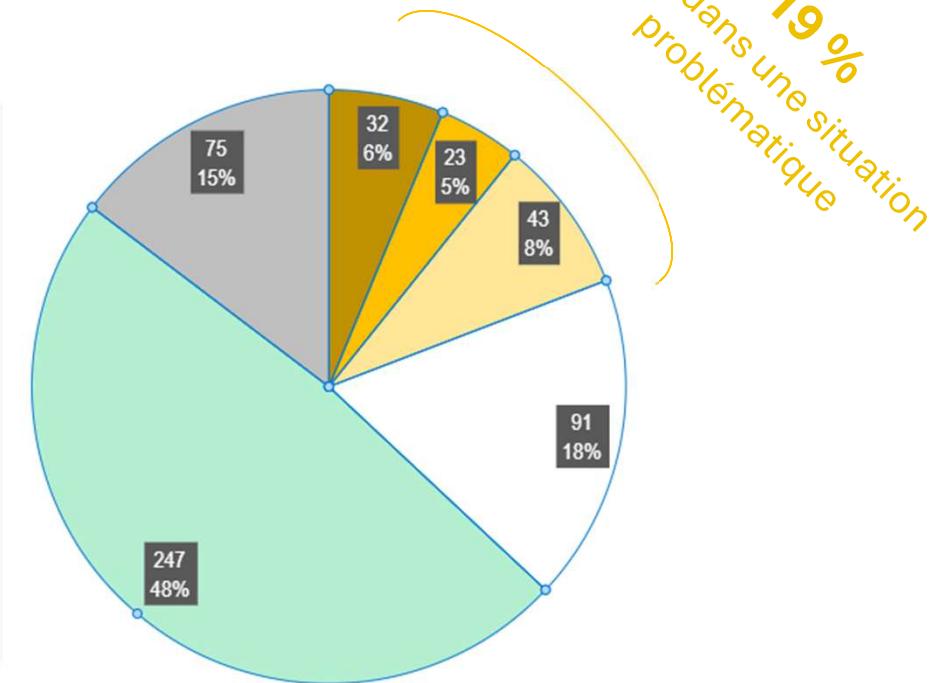
MER, CC, CE, COLS à <50%

**2/3**

ont déclaré avoir une activité rémunérée hors UNIGE

**19%**

sont dans une situation problématique



## Objectifs:

- Examen au cas par cas (en faculté/centre) des possibilités à moyen terme (= été 2027) de passer les contrats existants à un taux de 50% au moins; exception: les personnes exerçant une autre activité rémunérée permettant d'atteindre un tel taux d'activité (ou s'il s'agit d'un choix de vie).
- Plus de nouveaux engagements à des taux de moins de 50% (sauf exceptions susmentionnées)

## **VOLET III : Précarité CCER SENIOR**

**Cas de précarité CCER senior à ce stade :  
vue globale**

- 1) Suppléances qui durent dans le temps
- 2) Cahier de charges ne correspondant pas au taux réel ou à la fonction exercée
- 3) Petits taux d'activité (<50%)

## **VOLET IV**

### **A évaluer selon les moyens à disposition**

*Possibilité : 20% conseiller académique dans les Facultés qui auraient pour tâche de conseiller resp. encadrer au mieux les CCER en collaboration avec le centre de carrières du rectorat afin de favoriser l'insertion en emploi des membres dudit CCER (aide au bilan de compétences, contacts employeur...)*

## **Pour rappel : contenu du PgB Relève scientifique**

- (1)
  - a. l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques concernant l'encadrement, les conditions de travail et d'emploi de la relève au sein des facultés et de manière générale à l'Université,
  - b. l'élaboration d'un plan de relève co-construit par faculté (situation actuelle et vision à 4 ans)
- (2) création d'un catalogue de ressources pour postdocs (information et réflexion en matière de carrières, ateliers, formations spécifiques, sensibilisation au monde extra-académique, possibilités de stages, mentorat, conseil en orientation professionnelle, réseautage, rencontres postdocs etc.)
- (3) sur la base du catalogue, élaboration d'un projet professionnel individuel pour les post-docs : « Passeport relève » signé par le/la chercheur-se et le/la PI
- (4) mise sur pied du « Swiss postdoc network » avec notamment les Universités de Lausanne, Fribourg, Bâle, échanger sur les stratégies de relève, mutualiser les ressources (ateliers, programmes de mentorat, etc.) et co-créer des formations destinées aux chercheurs/euses docteur-es, développer le mentorat relatif à leurs carrières et proposer un Forum carrière promouvant les rencontres et les collaborations avec les employeurs/euses



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

---

DIVISION DES  
RESSOURCES HUMAINES

# Contrats à Durée maximale : mise en place en 2024

# Décision

## **CRD 05/09/2023**

La proposition est d'engager par principe tous-tes les collaborateurs/trices **financé-es sur fonds** sur des contrats qui correspondent à la durée maximale (CDM) du projet sur le fonds, **excepté les doctorant-es** qui conserveraient un renouvellement après deux années tout comme les assistant-es financé-es sur DIP. Le CDM correspond à un **engagement de durée limitée sur la durée du projet, donc sur plusieurs années**, et non pas à un contrat à durée déterminée (CDD) renouvelé annuellement. Il peut être dénoncé par les deux parties moyennant préavis, donc plus flexible. (...).

Le CDM s'applique tant au PENS qu'au PAT.

## **Plan d'action CCER (mesure 12 du pilier II)**

2024 : Déploiement progressif, en priorité pour les fonds nationaux carrières (fellowship) FNS et fonds privés nominatifs + cas prioritaires PAT identifiés par les entités



# CDM – Modalités d'application

- **Nouveau Contrat de droit privé uniquement :**
  - o Un avenant sur un CDD en cours ou qui s'achève est exclu
  - o Il s'agit d'un nouveau contrat avec de nouvelles conditions
  - o Le CDM ne doit pas remplacer les CDI , article 12 alinéa 3 LU
- **Durée du contrat  $\geq 2$  ans**
- **Durée maximale du contrat  $\leq 5$  ans**
- **Réservé uniquement aux activités non-périennes**
  - o La durée de l'engagement est déterminée en premier lieu par la disponibilité des fonds concernés provenant de l'extérieur, selon l'article 172 Rpers
- **Les CDM ne concernent pas les Assistant-es/Doctorant-es**
- **Résiliation après le temps d'essai :**
  - o Après le temps d'essai, l'employé-e et l'employeur peuvent mettre un terme au contrat en respectant un délai de résiliation.

Assistant-es/Doctorant-es



# Précision – Durées MAXIMALES PENS

## Durée maximum :

La durée du CDM est en lien avec la durée du financement, mais des maxima sont à prendre en considération, dans le respect du Rpers.

## Pour le personnel enseignant :

les durées maximales des CDM doivent s'aligner avec les durées des premiers mandats réguliers sur DIP. Ceci permet notamment de respecter les processus et timings des évaluations prévus par le RPERS pour chaque fonction.

La durée de CDM la plus longue admise est de **5 ans** (PAST\*).



Les durées maximales des CDM ne doivent donc pas dépasser les durées ci-après rappelées.



Il faudra veiller aux évaluations en cas de prolongations des CDM à leur échéance.

Fonction	Code	durée max. CDM
Professeur ordinaire	PO	4 ans
Professeur associé	PAS	4 ans
Professeur titulaire	PTI	4 ans
Professeur assistant avec PTC	PA	3 ans
Professeur assistant sans PTC	PAST	5 ans*
Maître d'enseignement et de recherche	MER	4 ans
Collaborateur scientifique 1	COLS1	4 ans
Collaborateur scientifique 2	COLS2	4 ans
Conseiller académique	CAE	4 ans
Chargé de cours	CC	3 ans
Chargé d'enseignement	CE	3 ans
Chef de clinique scientifique	CS	3 ans
Maître assistant	MA	3 ans
Post-doctorant	PDOC	3 ans



# Discussion

# ACCÈS AUX ACTIVITÉS SPORTIVES ET CULTURELLES POUR LE PERSONNEL DE L'UNIGE

NOVEMBRE 2024

# UN CATALOGUE SPORTIF ET CULTUREL VARIÉ

- L'ensemble du catalogue sportif et culturel est ouvert au personnel de l'UNIGE.
- Le prix pour le personnel UNIGE est plus élevé que celui proposé aux étudiant-es. Toutefois, ce tarif reste préférentiel, non seulement par rapport à celui appliqué aux autres statuts (alumni, externes), mais surtout en comparaison avec les prix pratiqués sur le marché.
- **CULTURE** : plus de **80 cours** par semestre : danse, théâtre, musique, image, écriture, ...
- **SPORT** : plus de **27 disciplines** avec **91 cours par semaine** sont proposés, sur plus de **18 sites** différents, auxquels s'ajoutent toute l'offre de **ski et montagne** en hiver (30 sorties).
- Il existe également le **fitness universitaire** ouvert de 7h à 22h , 7/7, 355 jours par an, ainsi que la **location de terrain** (tennis, foot, padel, badminton, squash, beach-volley)
- S'ajoutent également une douzaine d'autres disciplines dispensées par nos clubs partenaires, tels que le pilates reformer, la voile, les arts martiaux ou encore le yoga aérien.

# UNE OFFRE SPORTIVE RÉSERVÉE AU PERSONNEL UNIGE

En plus du catalogue sportif, des cours réservés « personnel UNIGE » ont été mis sur pieds grâce au soutien financier de la DiRH depuis 2 ans. Ainsi, avons-nous pu proposer, gratuitement, cet automne 2024 :

- 1 cours de **stretching et mobilité** | mardi 12h15 | Uni Mail
- 1 cours **tone-up** | mercredi 12h | Vieux-Grenadiers
- 1 cours **gym dos** | mercredi à 12h45 | Vieux-Grenadiers
- 4 terrains de **badminton** jeu libre | jeudi 12h | CSU-Champel

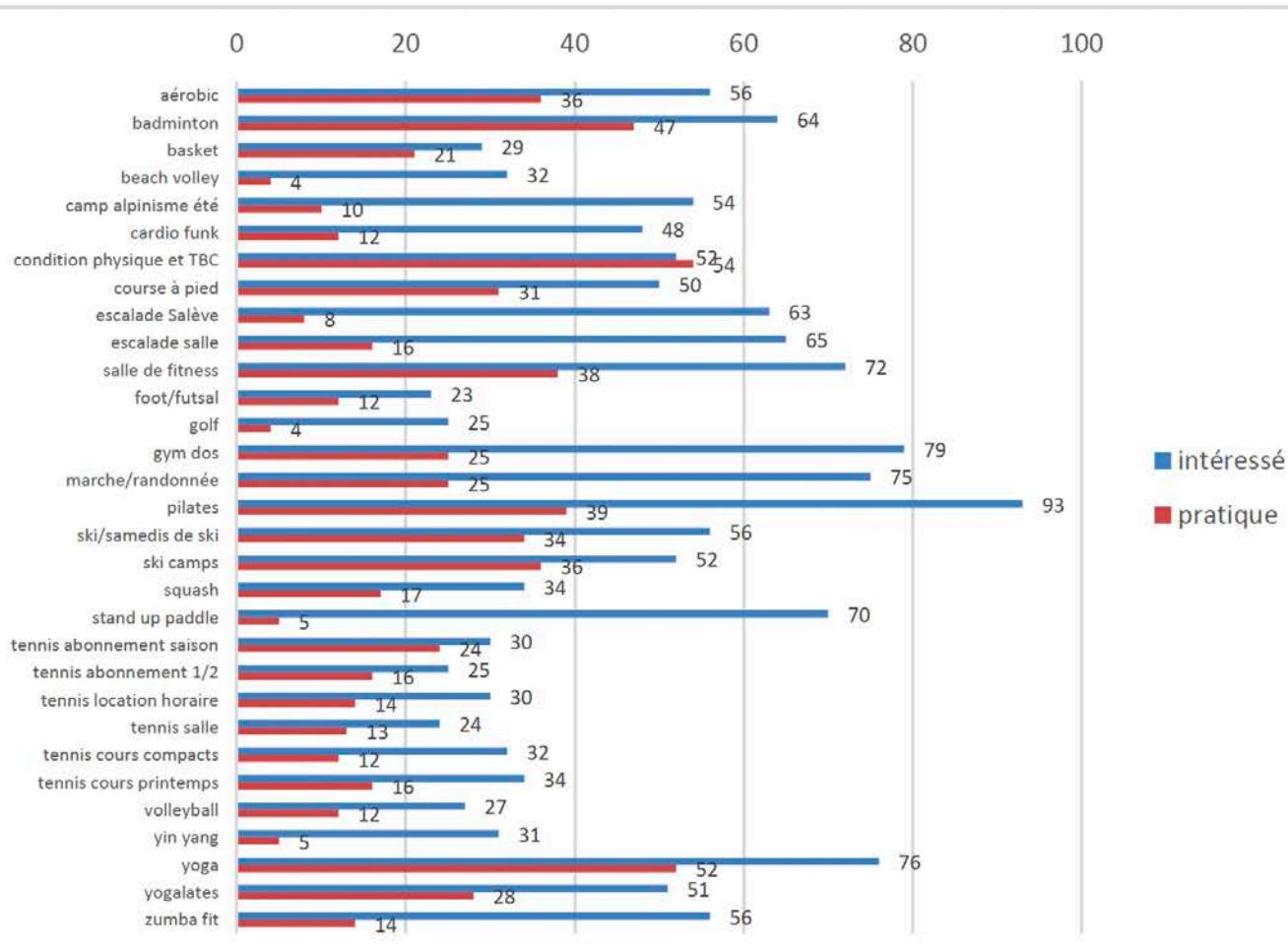
# SPORT : RETOUR SUR L'ENQUÊTE 2022

Un sondage auprès de l'ensemble du personnel UNIGE a été mené en mars 2022 par l'Observatoire de la vie étudiante et délégué à la société imadeo pour une analyse et des recommandations concernant l'offre sportive universitaire.

De cette enquête, il en ressort les éléments-clés suivants :

- Le sport et la santé jouent un rôle important dans le bien-être du personnel.
- Les principales attentes exprimées concernent l'aménagement des horaires et la diversité de l'offre sportive.
- Le prix ne constitue pas un obstacle majeur : deux tiers des répondant-es se déclarent favorables au maintien des tarifs actuels, voire pour 10% d'entre eux à une légère augmentation jusqu'à 5% du prix.
- Les facteurs déterminants pour la pratique sportive sont avant tout les horaires adaptés et la proximité des infrastructures, ainsi que la communication.

# Sports pratiqués (ou intéressants) à l'UNIGE



**Sports pratiqués par les répondants à des niveaux saillants :**

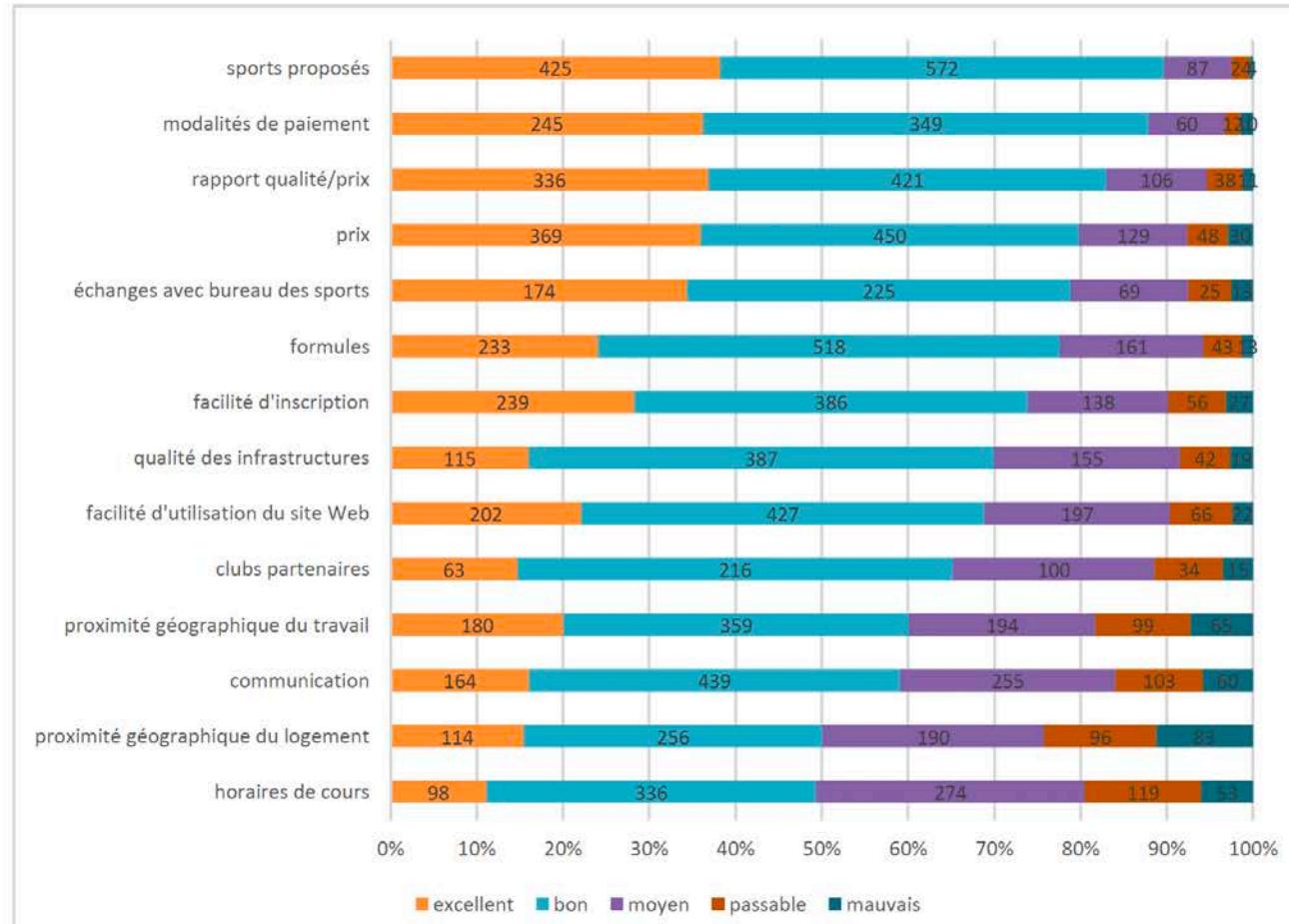
- Aérobic, yoga, yogalate, condition physique et TBC, gym dos, salle de fitness, pilates.
- Badminton, Basket, tennis (toutes formules).
- Course à pied, marche/randonnée
- Ski samedi, ski camps.

**Sports souhaités par les répondants à des niveaux saillants :**

- Condition physique : Aérobic, condition physique et TBC, salle de fitness, gym dos, pilates, yoga, yogalate, zumbafit, cardio funk.
- Raquettes : Badminton, tennis
- Montagne été-hiver : Camp alpinisme été, escalade Salève, escalade salle, course à pied, marche/randonnée, ski samedi, ski camps.
- Lac : Stand up paddle



# Evaluation de l'offre sportive à l'UNIGE

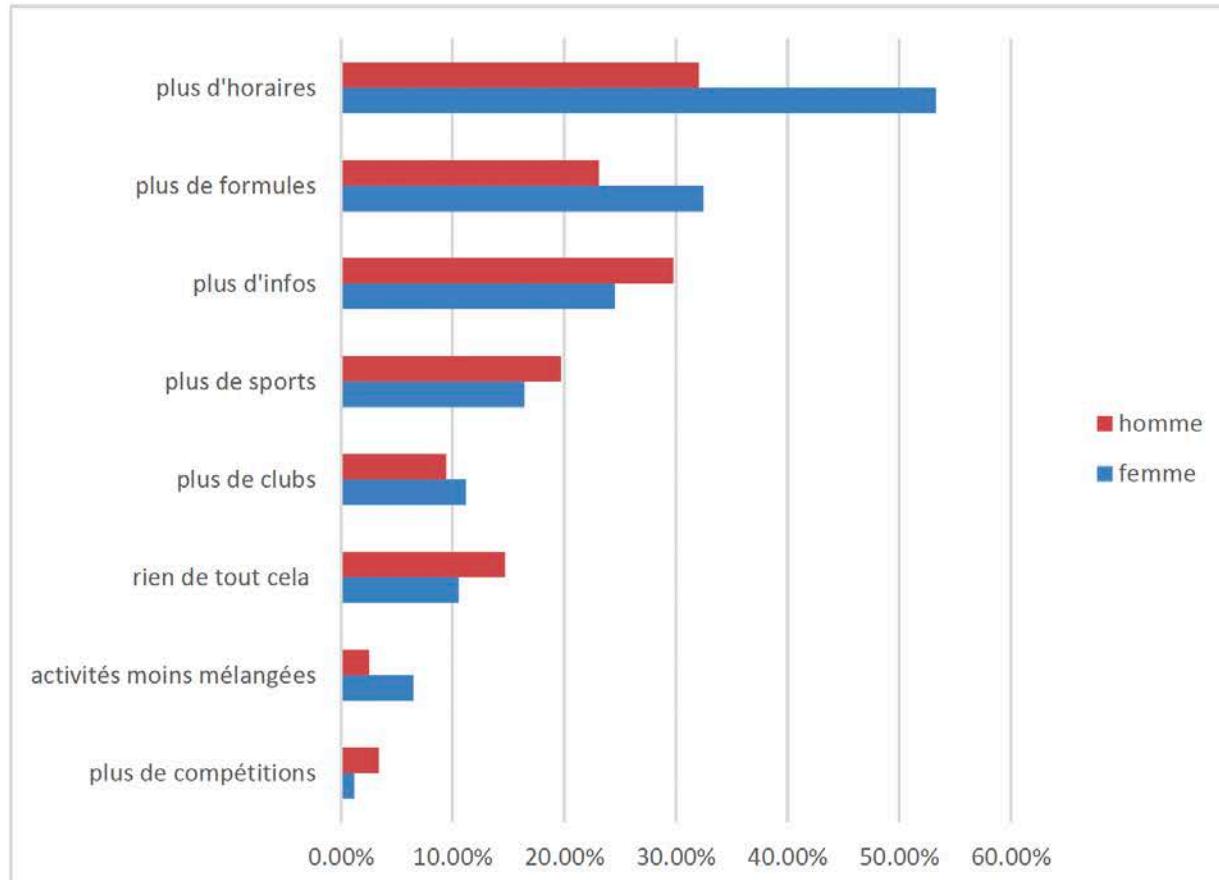


Les sports proposés, modalités de paiement, rapport qualité/prix et prix sont les **points d'appui clés**.

Les **points d'amélioration** ressortent comme :

- Horaires des cours
- Proximité géographique du logement / travail
- Communication

## Ce qui pourrait inciter à plus participer à des activités sportives de l'UNIGE

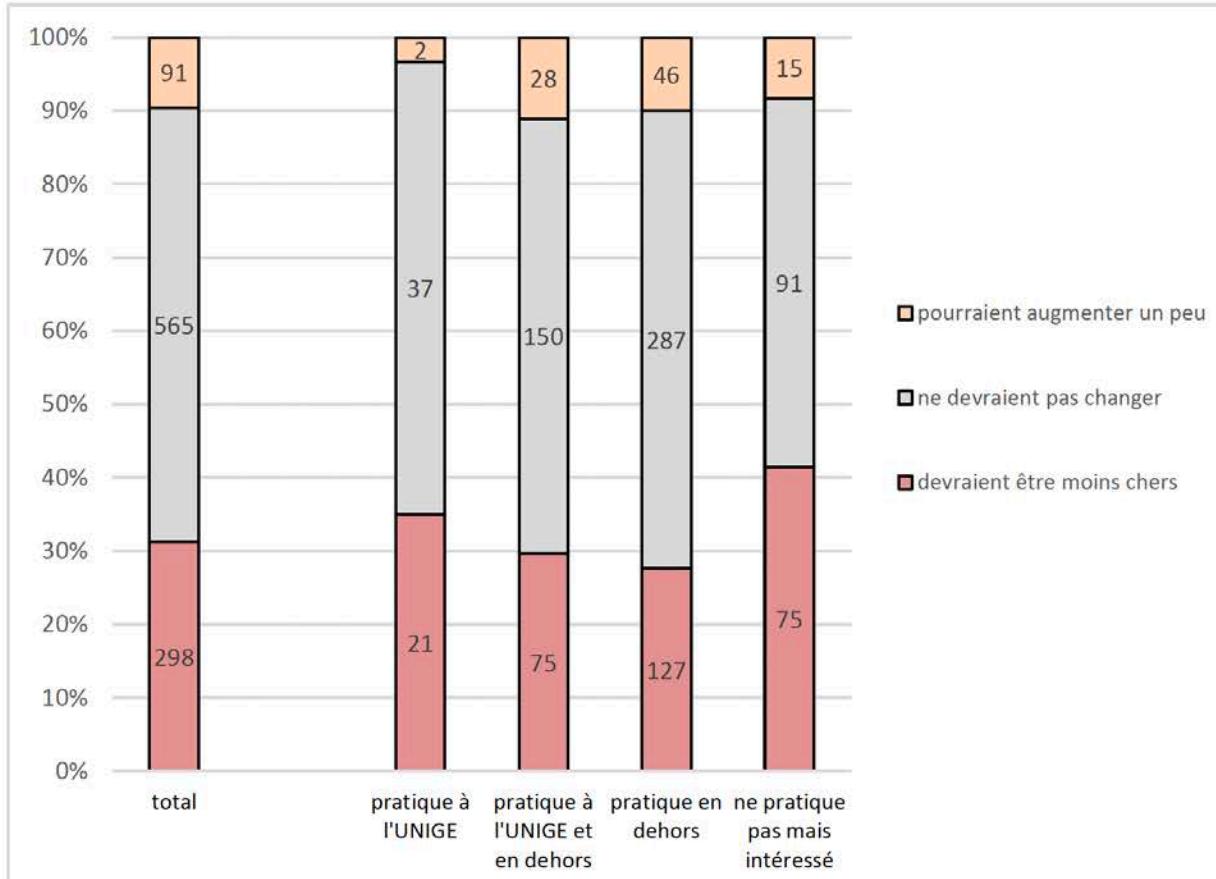


**4 leviers principaux pour augmenter le nombre de pratiquants à l'UNIGE :**

- Horaires des cours
- Formules
- Information
- Offre de sports



## Les prix pourraient-ils changer ?



**Près de 10% des répondants sont ouverts à une augmentation des prix**  
(à fortiori les plus de 40 ans).

**Les pratiquants en dehors sont les plus ouverts au changement de prix.**

# LA CULTURE ET LE PERSONNEL UNIGE

En 2023-2024, nous avons comptabilisé, pour le personnel UNIGE, **131 participations**. Les participations concernent essentiellement les chœurs et les cours de danse.

2023-2024	TARIF ETUDIANT*	TARIF PERSONNEL	PARTICIPATION DU PERSONNEL
DANSE (10-18 semaines)	40.- à 165.-	120.- à 245.-	41
CHŒUR/ORCHESTRE (annuel)	30.- à 50.-	90.- à 150.-	40
THÉÂTRE (12-15 cours)	30.- à 165.-	90.- à 250.-	5
IMAGES (10-17 cours)	40.- à 340.-	90.- à 380.-	11
DIVERS (10-17 cours)	10.- à 120.-	30.- à 230.-	30

# LE SPORT ET LE PERSONNEL UNIGE

En 2023-2024, nous avons comptabilisé, pour le personnel UNIGE, **329 personnes uniques** et **923 participations** (hors location de terrain). Les participations concernent essentiellement les cours suivants : condition physique, aérobic, yoga et pilates.

Les horaires les plus recherchés sont ceux sur la pause midi et en fin de journée. Malgré les difficultés d'obtenir des salles, nous proposons tout de même :

- **7 cours** sur la pause de midi
- **31 cours** débutant entre 17h30 et 18h30

2023-2024	TARIF ETUDIANT*	TARIF PERSONNEL	PARTICIPATION DU PERSONNEL
ACTIVITÉ HEBDOMADAIRE	0.-	3.-	293
COURS SEMESTRIEL (12 semaines)	60.-	90.-	216
AVIRON (12 cours)	150.-	200.-	4
NATATION (17 cours)	200.-	260.-	19
ABO FITNESS (6 mois)	70.-	180.-	18
ABO CSU (6 mois)	15.-	20.-	35
ABO TENNIS/SQUASH (6 mois)	80.-	150.-	14
CAMPS SKI**	845.-	1'250.-	11
SKI – DIVERS (SAMEDIS, RANDO, WEEK-END, CAMP)	60.- à 1'100.-	90.- à 1'250.-	25

\* Les assistant-es immatriculé-e bénéficient des tarifs étudiants

\*\*Comprend transport, abonnement ski, hôtel 3\* avec demi-pension pour 5-6 jours dans de belles stations (Zermatt, St. Moritz).

# LES PERSPECTIVES D'AVENIR ET ENJEUX

Un projet ambitieux est en cours avec la création d'un centre sportif à Uni Mail à l'horizon 2032. Cet espace permettrait de faciliter la pratique sportive, mais aussi culturelle directement au cœur du campus, répondant ainsi aux attentes de la communauté universitaire.

Cependant, jusqu'à sa réalisation, plusieurs limites doivent être prises en compte :

- **Limites structurelles** : Le manque actuel de salles et d'infrastructures adaptées restreint l'élargissement de l'offre sportive.
- **Limites financières** : Le budget repose uniquement sur les taxes fixes universitaires des étudiant-es (CHF4.75/an), ce qui pose un problème de source de financement.

Si l'objectif est d'élargir et diversifier l'offre sportive pour le personnel UNIGE dès maintenant, il sera indispensable d'envisager des solutions d'investissements financiers.