

Commission du Personnel
24 février 2025 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour
Projet de procès-verbal

Membres présent-es : Lorenzo Avellino, Céline Castellino, Martine Collart, Emilie Demarsy, Olivia Firmann, Alexandre Fuerstenberger, Audrey Leuba, Jean-Henry Morin, Sébastien Muller, Aude Thorel, Vittoria Romano, Stéphane Udry, Katarzyna Wac.

Membres excusés : Mathieu Vonlanthen, Eric Defferard

Représentants syndicaux : Jean-Blaise Claivaz

Invitée : Astrid Ruffa

Procès-verbaliste : Nuria Altadill

1. Approbation de l'ordre du jour.

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

2. Validation du PV de la séance du 25 novembre 2024, soumis électroniquement.

L'assemblée approuve, à l'unanimité, le procès-verbal de la séance du 25 novembre.

3. Communication de la Rectrice

Élections générales 2025 de l'UNIGE : la rectrice rappelle la mobilisation effectuée pour le renouvellement des instances.

Communiqué de Presse commun de swissuniversities, Académies, Conseil des EPF, FNS et Innosuisse ; ce communiqué souligne que les économies dans la formation, la recherche et l'innovation vont renforcer la pénurie de main-d'œuvre et nuire à l'économie suisse.

Fête du printemps : compte tenu des coupes budgétaires, la Fête sera réorganisée sous un nouveau format et elle aura lieu 1 année sur 2, la prochaine fois en 2026.

Rapport sur les enjeux éthiques des collaborations externes. L'UNIGE a confié en mai 2024 à un groupe d'experts la charge de réfléchir au positionnement de l'université (de son rectorat en particulier) dans le débat public. Le rectorat fera une consultation au sein de la communauté et organisera un Town Hall avant de prendre une décision définitive.

E-Administration : un point de situation sera programmé pour une prochaine rencontre.

4. Plan de précarité CCER, point de suivi – *présentation du 25.11.24 annexée*

Le plan porté par le Rectorat est présenté aux membres de la Commission.

Il est demandé comment les services RH identifient les contrats pouvant mener à une situation précaire. Dans le cas d'une suppléance qui se termine, la division des RH demande



si une stabilisation est envisageable ; tel n'est pas le cas pour les contrats à taux bas, qui sont bloqués en amont.

IL est souligné qu'il est important d'inclure aussi les renouvellements sur projets/fonds lors de la cartographie des contrats.

C. Castellino demande à quel-les doctorant-es s'appliquent les nouveaux contrats de 75%.

A. Thorel répond que cela concerne les doctorant-es qui font majoritairement de la recherche dans les facultés de sciences et de médecine principalement, non pas pour l'ensemble des doctorant-es. C. Castellino signale des cas de contrats à 70% qui ne sont pas respectés, il est convenu que C. Castellino en fasse part aux RH pour pouvoir suivre ces situations.

Concernant les taux de travail et la possibilité de les augmenter temporairement, la division des RH redonne le lien vers le site de la mobilité interne temporaire pour le PAT : <https://www.unige.ch/dirh/postes-vacants/mobilite-interne-temporaire>.

Cette offre est déjà élargie au-delà du PAT par des cas particuliers.

5. G'évolue, point de situation du projet – *présentation annexée*

En marge de la présentation, l'importance majeure des critères très spécifiques à l'UNIGE pour la grille d'évaluation est relevée.

L'Etat a décidé de se baser sur les cahiers des charges transmis à l'époque de Score, et l'Université a transmis toutes les actualisations effectuées depuis.

Les informations actualisées sur le projet G'évolue sont disponibles sur le site : <https://www.unige.ch/dirh/actualites-dirh/projet-gevolue>

Les membres de la commission demandent à être tenus régulièrement informés par un état des lieux, et soulignent l'importance de tenir au courant les personnes ayant un rôle de relais RH.

6. Plan d'action pour la formation continue – *présentation annexée*

Le point n'est pas traité faute de temps, mais la Journée de la formation continue est annoncée, le 10 avril 2025. Le point est repoussé à une prochaine séance.

7. Divers

ETAT DES LIEUX PLAN DE PRECARITE

12 décembre 2024

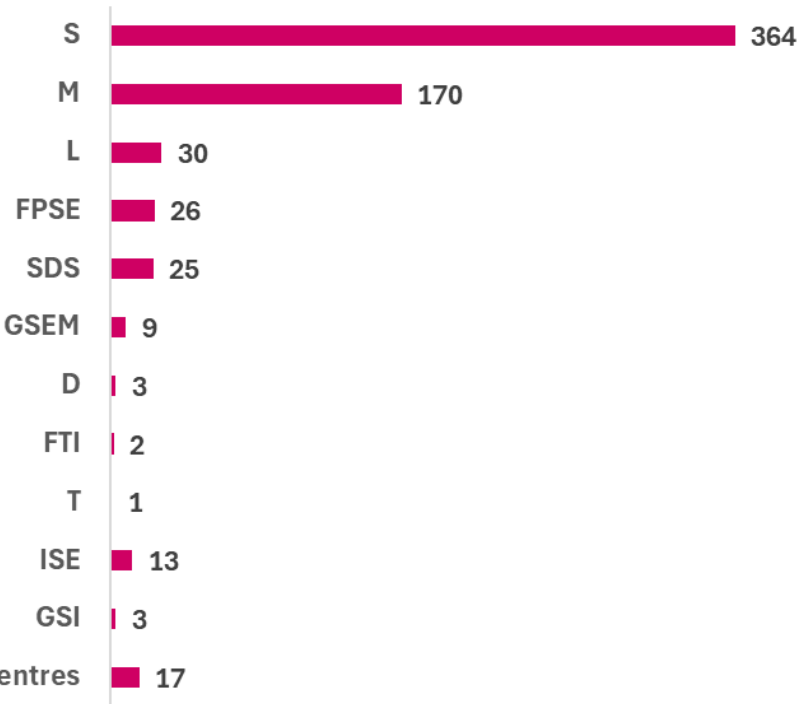
JUIN À AOÛT 2024



CANDOCS



ASSISTANT-ES



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
TOTAL	155	15.5	1'362'463

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

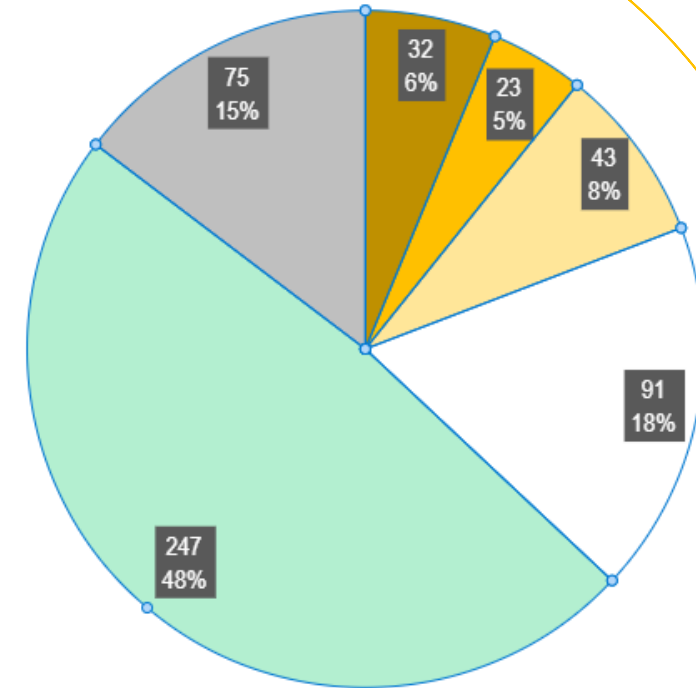
MER, CC, CE, COLS à <50%

2/3

ont déclaré avoir une activité
rémunérée hors UNIGE

19%

sont dans une situation
problématique



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-crée 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

G'Evolve : état des lieux après les formations :
Partage d'expérience,
déroulé des séances et préparation

Commission du Personnel

Organisation des séances de travail de revues métiers menées par PwC et l'OPE

La revue métier implique l'ajustement des hypothèses d'évaluation, établi préalablement par PwC (PricewaterhouseCoopers) par le biais de l'IA pour clarifier les exigences de la fonction.

- Une méthodologie d'analyse et de contrôle rigoureuse;
- Une revue visant à garantir la cohérence et la transparence des informations d'évaluation avec les experts métiers;
- Un processus de contribution des personnes disposant des connaissances nécessaires sur les exigences des fonctions, afin de revoir, de compléter ou de valider les informations et hypothèses utilisées lors de l'évaluation préliminaire.

Organisation des séances «revues métiers»

Généralités

- Début des séances avec OPE/PwC et les entités début février 2025, jusqu'à fin juin 2025 (84 séances planifiés pour l'UNIGE)
- Toutes les personnes assistant aux séances doivent suivre la formation, les inscrit-es reçoivent une documentation
- Début janvier 2025, dates de formation envoyées aux entités, inscriptions directes (présentiel, zoom ou présentation enregistrée)

Organisation des séances «revues métiers»

Dès que possible:

- Vérification de CdC par entité accessible via la plateforme partagée
- Signaler les changements intervenus à partir de 01/01/2024 (nouveaux CdC, changements significatifs et CdC manquants) – fichier excel

2 semaines avant la séance: Documentation de préparation

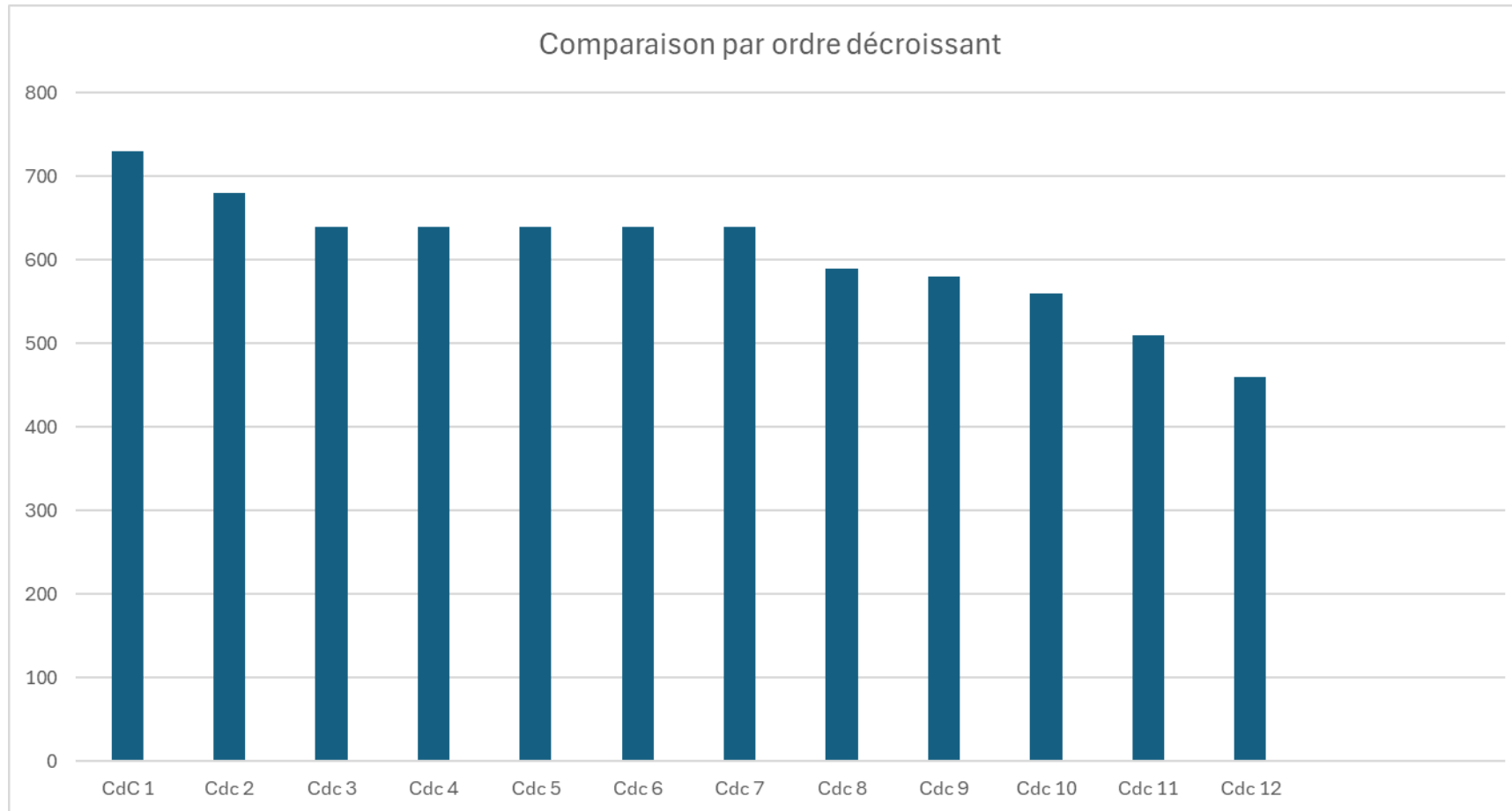
- Résultat de l'évaluation préliminaire
- Information détaillées sur les échelles d'évaluations

Déroulement: 4 heures pour l'analyse de max de 25 CdC

- Organisé et animé par PWC et OPE
- Regroupement des CdC selon le tableau «réfèrent métier» , vérifier la colonne «Groupe» ⇔ UNI + chiffre
- Revue des cdc critère par critère à l'aide des graphiques
- Points modifiés sur la base des discussions et de nouvelles hypothèses

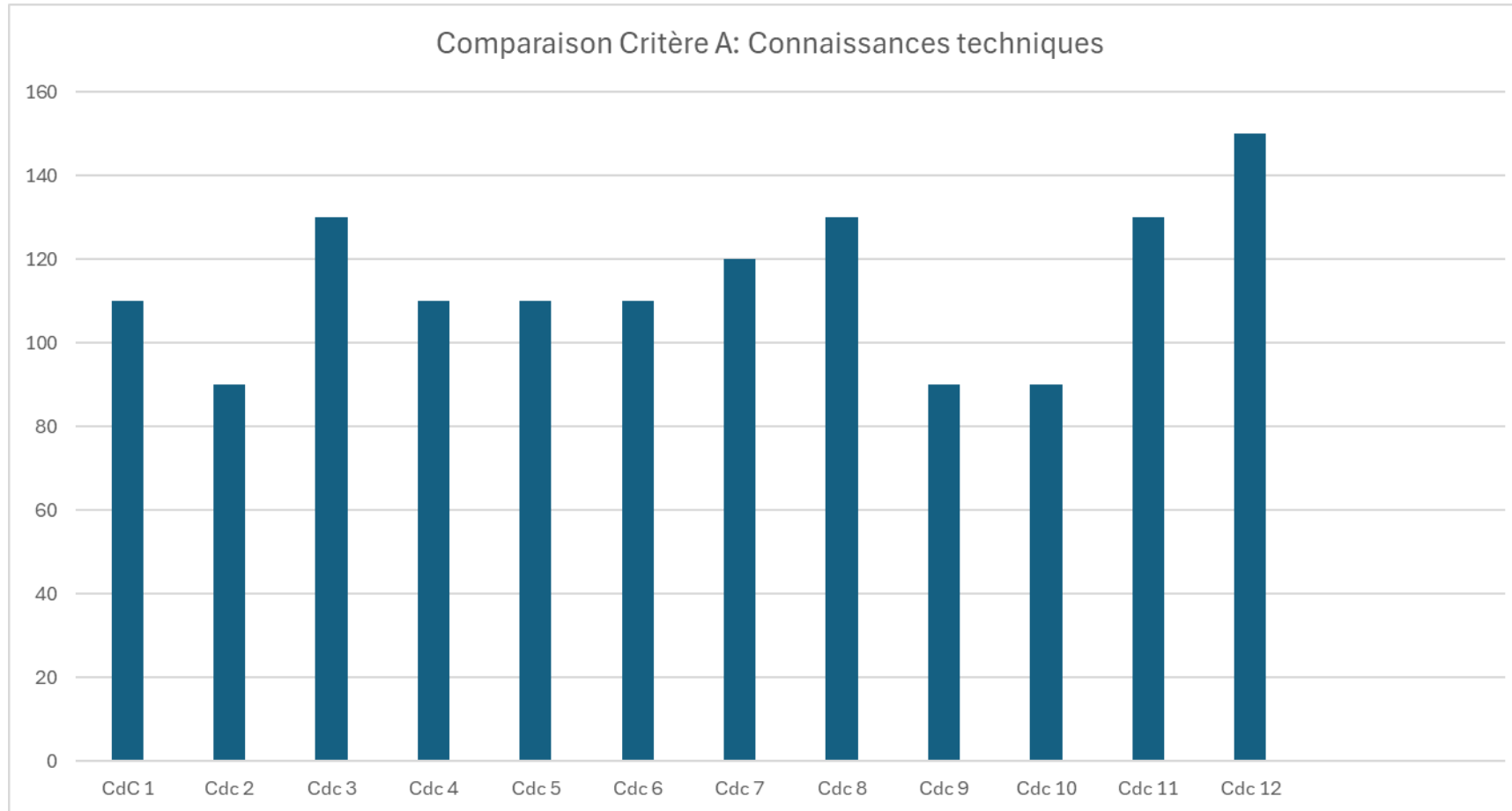
Organisation des séances «revues métiers»

Exemple de graphique : Comparaison par ordre décroissant



Organisation des séances «revues métiers»

Exemple de graphique: comparaison par critère



Niveau de formation certifiant e requis au recrutement	Degré secondaire I	Degré secondaire II			Degré tertiaire		
	<ul style="list-style-type: none"> • Scolarité obligatoire • Niveau jugé équivalent 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat fédéral de capacité (CFC) • Certificat d'école de culture générale • Niveau jugé équivalent 	<ul style="list-style-type: none"> • Maturité professionnelle, spécialisée ou gymnasiale • CFC avec maturité • Niveau jugé équivalent 	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor HES / HEP / EPF / UNI • Niveau jugé équivalent 	<ul style="list-style-type: none"> • Master HES / HEP / EPF / UNI • Niveau jugé équivalent 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctorat / PhD • Niveau jugé équivalent
A10	Qualification obtenue	-	-	-	-	-	-
A30	3-4	Qualification obtenue	-	-	-	-	-
A50	5-6	2-4	Qualification obtenue	-	-	-	-
A70	7-8	5-6	2-4	Qualification obtenue	-	-	-
A90	9-10	7-8	5-6	3-4	Qualification obtenue	-	-
A110	Plus de 10	9-10	7-8	5-6	3-4	Qualification obtenue	-
A130	-	Plus de 10	9-10	7-8	5-6	3-4	Qualification obtenue
A150	-	-	Plus de 10	Plus de 8	Plus de 6	Plus de 4	Plus de 3

Organisation des séances «revues métiers»

Échelle d'évaluation critère A



Séance «Revue métier»

Retour sur expérience

Travail de préparation

- Permet de faire une première analyse et repérer les sur-sous estimations à corriger;
- Gain de temps lors des séances revue métier;
- Se référer aux CdC transmis à l'OPE;

Coordination avec RRH

- Accompagnement et partage d'expérience, d'outils

Processus

- Vérification par G'évolue / PWC de la cohérence transverse (dans l'UNIGE, dans l'Etat)
- Evaluations préliminaires strictement confidentielles

**Un grand merci aux entités pour leur réactivité et
collaboration!**

QUESTIONS?



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

DIVISION DES
RESSOURCES HUMAINES

Développer les programmes de formation continue pour les membres du personnel de l'UNIGE

Martine Collart, Aude Thorel, Maria Vittoria Romano, 24/02/25

Un thème clé pour le Rectorat

- répondre aux objectifs fixés dans la COB et plan stratégique 2024-2034.**
- répondre à la Stratégie RH 2023-2030 « Soutenir le développement des talents et des carrières »**
- répondre aux recommandations d'audits (politique de formation continue et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).**
- Volonté du Rectorat de valoriser les compétences de sa communauté**

Description du projet

1) Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

gestion prospective des compétences des membres de notre communauté pour assurer leurs missions en fonction de l'évolution des exigences des postes dans les structures UNIGE

(Unité d'enseignement, Unité de recherche, Unité d'administration au service de l'enseignement et de la recherche)

2) Mettre en place une politique de formation continue et améliorer le processus

- identifier les besoins de formation continue dans les intérêts de la structure et/ou de l'employabilité
- identifier les outils pouvant répondre aux besoins (internes, externes)
- proposer un plan de formation (soutien aux individus et structures pour la formation continue)

Un premier événement pour le personnel de l'UNIGE

Journées Portes ouvertes de la formation continue



Portes ouvertes
de la formation continue

Jeudi 10 avril 2025
Uni Mail

Journée Portes ouvertes, le 10 Avril 2025

Thème “**Assembler les compétences à l’ère de l’intelligence artificielle**”

Activités incluent:

- **Un moment d’échanges et d’informations réservé à la communauté universitaire**, proposé par la [Division des ressources humaines](#) (12h-14h)
- **Un débat en format “World Café” autour de la formation aux compétences transversales** (16h-17h15)
- **Deux conférences** autour des compétences transversales et de la gestion prospective des compétences (17h30 et 18h30)
- **Stands d’information** avec nos partenaires (16h-19h)

DISCUSSION / QUESTIONS