

**Commission du Personnel**  
**5 mai 2025 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**  
Projet de procès-verbal

**Membres présent-es :** Lorenzo Avellino, Céline Castellino, Martine Collart, Olivia Firmann, Alexandre Fuerstenberger, Audrey Leuba, Jean-Henry Morin, Sébastien Muller, Vittoria Romano, Mathieu Vonlanthen.

**Membres excusés :** Katarzyna Wac, Aude Thorel, Emilie Demarsy, Stéphane Udry.

**Représentants syndicaux :** Jean-Blaise Claivaz, Eric Defferard.

**Invitée :** Astrid Ruffa

**Procès-verbaliste :** Nuria Altadill

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

Les membres du PAT font remarquer que 3 sous-questions manquent. Elles sont remises à la rectrice et seront traitées au point 5.

Hors cette demande, l'ordre du jour est approuvé à l'unanimité.

**2. Validation du PV de la séance du 24 février 2025, soumis électroniquement.**

L'assemblée approuve, à l'unanimité, le procès-verbal de la séance du 24 février.

**3. Communication de la Rectrice**

Exposition à Uni-Mail

Un message a été envoyé via Uni-liste le 29 avril 2025 à propos de l'exposition qui s'est tenue à Uni Mail. A la différence d'autres expositions, celle-ci est scientifiquement construite, mais frôle une limite sensible, celle de l'antisémitisme. Il a été jugé important de communiquer à la communauté les raisons de cette perception.

Chaires d'excellence

L'institution a reçu des fonds d'une fondation pour créer des chaires d'excellence. L'objectif est de mettre au concours des postes pour attirer des scientifiques en Suisse et en Europe, en réponse à la situation aux Etats-Unis. Lancement de la mise au concours, qui sera très large, en 2025-2026 Les thématiques visées sont les neurosciences, la génomique, les mathématiques quantiques. L'idée est de faire rayonner Genève, qui souffre de coupes budgétaires.

Comité scientifique

Le rapport du comité est entaché de plagiat sur une partie importante, celle qui touche le cœur de la réflexion et une procédure est en cours. Les idées restent valables, malgré ce problème.

Le comité a à présent une nouvelle présidence, accompagnée de trois autres membres. Il prépare un exposé des motifs (explication du contexte). Le texte sera signé individuellement par les membres, et non au nom du comité.

Ce document est attendu au printemps, suivi d'une reprise de la consultation avec l'Assemblée de l'Université, le rectorat et le Town Hall. Le calendrier initial sera donc plus tardif que prévu.

#### **4. Retour sur la journée Portes Ouvertes de la Formation continue de formation – présentation du 25.11.24 annexée**

En préambule et pour mémoire, la directive du Memento « développement professionnel du personnel » (<https://memento.unige.ch/doc/0138>) reprend les catégories de formations :

DP1 Obligatoire légale - DP2 Prioritaire à la prestation - DP3 Utile à la prestation

La journée de formation a été ouverte à toutes et à tous et les divisions et services qui ont tenu un stand sont ceux qui aujourd'hui proposent des formations.

A titre d'exemple, la DIS, les RH et les service Egalité et diversité le font actuellement et pour tous les corps.

Une vision plus large est actuellement étudiée pour le PAT et le PENS avec un changement de culture, pour donner plus de visibilité aux possibilités de formation. Espoir d'arriver à une proposition en fin d'année (visuel, plan d'action, éventuellement projet pilote).

#### **5. G'évolue : état des lieux**

Maria Vittoria Romano explique que la division RH, les référents métiers et les hiérarchies, en coordination avec l'équipe G'évolue, ont fortement été mobilisés ces derniers mois.

Il incombe à la commission d'évaluation technique paritaire de G'Evolue de décider qui elle souhaite auditionner parmi les collaborateurs/trices de l'UNIGE pour mieux comprendre les enjeux de certains postes. La division RH n'a pas connaissance des questions qui sont posées lors des auditions.

L'envoi des cahiers des charges existant-s (CdC établis lors de l'exercice SCORE), avait été finalisé en décembre 2023, selon la demande de l'OPE. Du 1<sup>er</sup> janvier au 15 avril 2025, les entités ont été invitées à envoyer les CdC significativement modifiés ou les nouveaux CdC à la DIVRH pour transmission à l'équipe G'Evolue.

Quelques points statistiques : au 5 mai 2025, 26 séances UNIGE/G'Evolue réalisées et 71 planifiées jusqu'au 30 juin 2025. Total de 97, au lieu de 84 prévues. A ce stade, 27% d'entre elles ont été réalisées.

En réponse à une question posée, il est précisé que les analyses de prestation doivent être effectuées selon l'échéancier, sans distinction entre Fonds et DIP (à savoir, à compter de l'engagement : 3 mois, 12 mois, 24 mois et ensuite au moins tous les 2 ans). Dans l'évaluation préliminaires des CdC par l'IA et l'équipe G'Evolue, le pourcentage des blocs d'activités n'est pas pris en compte, uniquement le descriptif des tâches.

Martine Collart explique que la demande a été faite aux Facultés de passer en revue les cahiers des charges pour partir sur des bases d'analyse correctes.

Pour Olivia Firmann, la réalité ne reflète pas systématiquement les nouvelles tâches dans les cahiers des charges. Cette information est prise en note et la division RH reviendra sur ce qui aura pu être constaté. Elle fera un suivi des analyses de prestations qui ne sont pas régulièrement effectuées dans les entités.

Une série de questions est posée par les membres de la Commission :

- Quelles contraintes bloquent les évolutions ? La rectrice pense à une certaine inertie possible et que nous ne souhaitons pas. Il y a aussi des limitations administratives et financières qui peuvent l'expliquer. MVR informe que pour l'année 2024, 34 postes occupés par des collaborateurs-trices ont été réévalués vers le haut.
- La commission est-elle activée en fonction des demandes ou seulement en cas d'intervention de la hiérarchie ? Maria Vittoria Romano explique qu'elle est activée sur demande de la hiérarchie. La rectrice pense qu'il doit cependant être possible de signaler au rectorat de tels cas.
- Représentation de l'UNIGE à la commission paritaire technique de G'Evolue ? L'UNIGE n'y est pas. Le lien est assuré par Maria Vittoria Romano et Maryline Yemane Benedicte avec l'équipe projet.
- Les cahiers des charges sont analysés par une équipe composée de PWHC, d'un-e référent-e RH et des référent-es métier/hiérarchies des entités.

Maria Vittoria Romano explique qu'il y a 2 niveaux de confidentialité STRATA. Tout ce qui est public est sur le site division RH, onglet G'évolue (<https://www.unige.ch/dirh/actualites-dirh/lequipe-de-projet-gevolue-presente-la-commission-devaluation-technique-paritaire-gevolue>). Le 2<sup>ème</sup> niveau de confidentialité est réservé aux personnes impliquées dans la revue métier qui ont été formées à cet égard.

Martine Collart résume le processus : la 1<sup>re</sup> partie est effectuée par l'IA, basée sur le descriptif des CdC et une lecture par l'équipe G'Evolue. Ensuite se déroule un travail en équipe (PWHC, référent-e RH et référent-es métiers/hiérarchies concernées), avec des réactions par rapport au nombre de points donnés en aux différentes dimensions de la méthode Strata. L'analyse transversale au sein de l'UNIGE et ensuite au sein du petit/grand Etat aura lieu à partir de juillet 2025.

Maria Vittoria Romano informe que pour l'instant il n'y a pas de nouvelle grille salariale. A ce stade, les besoins financiers n'entrent pas encore en ligne de compte.

Pour conclure, le processus sera bien suivi pour nous assurer que les données de base sont les bonnes, pour le PAT et le PENS, et l'avancement du projet sera régulièrement présenté en Commission du personnel.

## **6. E-administration : état des lieux**

Il y a eu une forme de ralentissement dans la sortie des rapports en janvier et février 2025, moment où la DIFIN faisait le bouclage des comptes. Depuis mars, le rythme a repris. Des problèmes subsistent, ils sont en cours d'amélioration et ils restent moins graves que par le passé.

Report de la mise en place du SI RH. Choix difficile étant donné que les mises à jour ne sont plus garanties. La bascule se fera dans le courant de l'année 2026, sans précipitation.

La rectrice propose aux membres d'écrire à la vice-rectrice Juliane Schröter et au Secrétaire général Didier Raboud, en disant que cela vient de la Commission du personnel, pour reporter les points problématiques.

Olivier Furstenberg rapporte que l'onglet de livraison pose problème.

Pour les durées et soldes des FNS qui n'offrent aucune visibilité, cela est bien noté et il n'est pas nécessaire de l'écrire dans un courriel.

### **Divers :**

Réponses aux questions posées par les membres CCER et PAT de la Commission du personnel

- Évaluation des cahiers des charges du PAT / analyses de prestation  
Question traitée au point 5 de cette séance.
- Doc Mobility  
Le programme s'ancre dans une longue histoire au sein de l'institution. Le Fonds national a supprimé le programme. Pour que l'atterrissage puisse se faire en douceur, Swissuniversities a assuré un financement, qui a pris fin cette année.  
Mi-février 2025, deux fondations partenaires reprenaient ces financements, Boninchi et Schmidheiny. Leurs conditions, différentes, ont donné lieu à un dialogue pour que l'une prenne le relais de l'autre pour que les besoins soient couverts. Ceci est garanti. Début mars 2025, le vice-recteur Edouard Gentaz a annoncé la tenue d'une séance pour les doctorant-es afin d'expliquer les financements et ce qui remplace Doc Mobility. A présent, les fondations se réunissent et les demandes seront étudiées et prises en charge, le cas échéant.  
En résumé, le programme est repris par ces fondations et la manière de le communiquer aurait pu être meilleure. Le site dédié sera mieux mis en évidence.  
L'un des membres de la commission remercie et salue le travail du rectorat. Il demande s'il s'agit d'un instrument unitaire ou si les demandes doivent être déposées auprès de chaque fondation ?  
Réponse : chaque année en mars, une communication sur les bourses disponibles sera diffusée. A l'heure actuelle, il faudra postuler auprès de ces fondations. Le rectorat s'assure qu'elles soient recevables pour l'une des deux.  
  
Le rectorat fera point de situation à l'automne.  
A ce stade, les doyen-nes sont informé-es, les membres du CCER aussi. La personne bénéficiaire perçoit l'argent, pas l'UNIGE.
- Candocs / Assistant-es à 75%  
Le volet I vise les Candocs et les assistant-es doctorant-es en Sciences, Médecine et à l'ISE. Passage du taux d'activité de 70 à 75% au 1<sup>er</sup> août 2024. En ce qui concerne les assistant-es doctorant-es, les CdC doivent contenir du minimum de 80% de recherche.

**Journées Portes ouvertes de la formation continue**



# Portes ouvertes de la formation continue

**Jeudi 10 avril 2025**  
Uni Mail



**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

DIVISION DES  
RESSOURCES HUMAINES



**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

# Dispositif de développement professionnel en place

Accès à des formations internes et externes, accords privilégiés avec des programmes de formation continue Université de Genève

- Formations internes sur les compétences transversales (numérique, égalité, management, protection de la personnalité, santé au travail, sécurité, gestion de l'information scientifique,...)
- Catalogue de formations de l'Etat pour le Personnel Administratif et Technique
- 5 jours possibles par an
- Modalités de financement précisées
- 3 types de formations financées : Obligatoire légale, Prioritaire prestation, Utile prestation

Perspectives : les politiques de formation continue et de gestion des carrières et des compétences sont en cours de définition pour l'ensemble du Personnel



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

Un moment d’échanges et d’informations réservé au personnel universitaire, proposé par la [Division des ressources humaines](#) (12h-14h)

- une **séance d'information** en MR 290 introduite par la Rectrice,
- un débat en format World Café sur le thème «*Nos futurs en question(s): Formation et employabilité*»,
- et des **stands d'information** (Ressources Humaines, Graduate Campus, Service Égalité & Diversité, STEPS, makeITeasy, Maison des Langues, Division de l’Information scientifique)

*Thèmes :*

*Quelles stratégies pour acquérir de nouvelles compétences métier nécessaires, tout en restant en poste ?*

*Quelles formations collectives pour l’acquisition de nouvelles compétences ?*

*Comment valoriser les expériences d’apprentissage hors formations classiques ?*

# G'Evolue – Etat des lieux

- Forte mobilisation des hiérarchies, administrateurs-trices (référent-es métier) et de la DIVRH (coordination avec l'équipe projet G'Evolue et participation aux revues métier en tant que référentes RH);
- En parallèle, des auditions individuelles ont été organisées par la commission paritaire G'Evolue;
- Soumission des nouveaux CdC et des CdC significativement changées pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 15 avril 2025;
- La revue de la cohérence horizontal et vertical des postes sera faite à partir de juillet 2025;

## Statistiques au 5 mai 2025:

- Séances réalisées : 26
  - Séances planifiées (du 6 mai au 30 juin) : 71
  - Total de séances (réalisées + planifiées ) : 97
- 
- Séances déjà réalisées : 27%
  - Séance planifiées (mai-juin) : 73%