



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

25 avril 2022 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour

Membres présents : Brigitte Galliot, Antoine Geissbuhler, Aude Thorel, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Laure Piguët, Mathilde Matras, Sébastien Keller, Sébastien Muller, Olivia Firmann, Astrid Ruffa

Membres excusés : Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Stéphane Udry

Membre absent : Claire Grange

Représentant syndicaux : Jean-Blaise Claivaz, Eric Defferard

Prise du PV par Nuria Altadill, en l'absence de Maryline Primus

ORDRE DU JOUR

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Validation du procès-verbal de la séance du 31 janvier 2022
3. Suivi du plan d'action CCER
4. Dans le cadre du suivi du plan d'action sur les conditions de travail du CCER, dans quelle mesure les RH de l'Université peuvent-ils envisager de créer une réglementation qui traduise les heures d'enseignement en taux d'activité, suivant l'exemple que fournit le document ci-joint de l'Université de Lausanne (<https://www.unil.ch/files/live/sites/central/files/textes-leg/1-ress-hum/dir1-13-cahier-charges-enseignants1.pdf>) ? – *L. Piguët, M. Matras*
5. Directive concernant la protection de l'intégrité personnelle du personnel de l'Université et la gestion des conflits dans les relations de travail
6. Suivi « Télétravail » :
 - a) dès le 1er juillet 2022, les collaborateurs frontaliers qui n'ont pas la nationalité Suisse ne pourront plus continuer à effectuer du télétravail à leur domicile, qu'en sera-t-il des collaborateurs binationaux ? – *S. Muller*
 - b) un collaborateur ayant un taux d'activité supérieur à 40%, réparti entre deux structures par 40% et 40% ? Peuvent-ils bénéficier des mesures de télétravail, le cas échéant selon quelles conditions ? – *S. Muller*
7. Que se passe-t-il avec les cotisations du deuxième pilier lorsqu'une personne cumule plusieurs temps très partiels (contrat DIP, fonds externe, etc.) sachant que le seuil pour cotiser est de 21'510 CHF ? Suivant des témoignages reçus par des membres du CCER, il y aurait des problèmes entre la CPEG et les cumuls de contrats – *L. Piguët, M. Matras*
8. Quelle est la marche à suivre pour demander une prolongation exceptionnelle suite à un congé maladie ? – *L. Piguët, M. Matras*

9. Qu'est-il prévu pour les CCER en suppléance depuis des années à qui l'on annonce soudainement que leur contrat ne peut pas être renouvelé ? – *L. Piguët, M. Matras*
10. L'Université est-elle dotée d'un cadre réglementaire sur les cahiers des charges des chercheur-es sur fonds (par exemple, les CANDOC) ? – *L. Piguët, M. Matras*
11. Suivi des demandes d'évaluation de fonction : – *S. Muller*
 - a) Projet de procédure
 - b) Mise à jour de la page du mémento
12. Directive Formation (PAT) : ajout de la directive dans le mémento – *S. Muller*
13. G'Evolue : – *S. Muller*
 - a) L'UniGe sera-t-elle représentée à la commission paritaire, et si oui par qui ?
 - b) La commission du personnel pourrait-elle être informée régulièrement ?
14. Services centraux : – *S. Muller*

Le manque d'effectifs au sein des services de comptabilité et RH (absences non remplacées) a de lourdes répercussions sur les secrétariats des départements, sur les équipes de recherche, à tous les niveaux (gestion des fonds, suivi des projets de recherche, paiements aux fournisseurs, procédure d'engagement, etc.). Cela impacte aussi d'ailleurs le fonctionnement de l'ensemble des services de l'Université. Certaines personnes se retrouvent avec trois fois plus de travail et un tas de tâches en plus à gérer.

Le Rectorat prend-t-il conscience de cette problématique à son juste niveau et si oui, quelles sont les mesures entreprises ou à entreprendre à court comme à long terme, afin que cette situation de crise ne perdure pas ?
15. Divers

Nombre de séances par année de la Commission du personnel

PROCÈS-VERBAL

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé à l'unanimité. Aucun divers n'est annoncé.

2. Validation du procès-verbal de la séance du 31 janvier 2022

Le PV est validé. Brigitte Galliot remercie M. Primus pour sa rédaction.

3. Suivi du plan d'action CCER

Une enquête a été menée sur les conditions de travail et de carrière des membres du corps intermédiaire CCER à l'Unige. En parallèle, un plan d'action a été élaboré et a été soumis à cinq instances de l'Université début janvier 2022. Le rectorat a recueilli les commentaires sur le plan d'action jusqu'au 18 février de cette année. Une synthèse reprenant les avis exprimés sur les 32 mesures est en cours d'élaboration, détaillant l'intérêt de mesures proposées. Elles concernent quatre piliers :

1. suivi des conditions de travail et de carrière des membres du CCER ;
2. renforcement d'un cadre de travail sécurisé ;
3. prise en charge des risques psycho-sociaux ;
4. soutien au développement des carrières.

Les réponses aux mesures proposées ont été catégorisées en quatre classes :

- soutien de toutes les instances (11 sur 32) ;

- soutien de principe mais avec des divergences sur le mode d'implémentation (10 sur 32) ;
- soutien partiel avec l'avis négatif ou le blocage d'une instance (8 sur 32) ;
- soutien faible, principalement par manque d'envergure de la mesure proposée ou par redondance (3 sur 32).

Le rectorat travaille actuellement sur ce document. Il va proposer une synthèse aux cinq instances avant le 10 mai 2022. Cette question est à l'ordre du jour du Conseil Rectorat - Décanats (CRD) dans sa séance du 10 mai 2022.

L'objectif est de lancer les mesures qui ont reçu un retour positif et de soutenir les mesures déjà actives ou en cours d'implémentation. Par contre, certaines mesures vont nécessiter une discussion, peut-être aussi au niveau des conseils participatifs. C'est le cas, notamment, des statuts des doctorant-es.

Mathilde Matras revient sur la mesure prévoyant une augmentation du financement des postes CCER-senior pour compenser la diminution du temps d'enseignement des doctorant-es. Elle estime que le nombre de postes prévus n'est pas suffisant et souhaite savoir comment ce nombre a été calculé.

Brigitte Galliot rappelle le sens de cette mesure, qui vise à rééquilibrer le temps protégé de la recherche pour le faire passer de 40% à 50% dans la prochaine révision du règlement du personnel. Trois facultés sont principalement concernées, Lettres, SdS et Droit. Elles ont été consultées et ont donné ces quantifications. Toutes n'ont pas été sollicitées car certaines n'ont pas de doctorant-es qui font de la recherche à 40%.

La mesure cible l'augmentation du temps de recherche des doctorant-es. Prévoir les moyens disponibles selon les besoins revient aux décanats et ces moyens devraient être planifiés dans la prochaine COB.

4. **Dans le cadre du suivi du plan d'action sur les conditions de travail du CCER, dans quelle mesure les RH de l'Université peuvent-ils envisager de créer une réglementation qui traduise les heures d'enseignement en taux d'activité, suivant l'exemple que fournit le document ci-joint de l'Université de Lausanne ?¹ (– *L. Piguët, M. Matras*)**

L'Université de Genève dispose d'une réglementation de base lors de l'engagement de collègues pour des tâches d'enseignement, qui peuvent varier en fonction des disciplines. *Mathilde Matras* explique qu'il y a un obstacle dans la traduction d'une heure d'enseignement dans le pourcentage du cahier des charges. En Lettres, le système fonctionne sur des fourchettes : un-e assistant-e à 70% par exemple enseigne entre deux et trois heures par semaine tout au long de l'année universitaire. Ce système crée selon elle des disparités entre les assistant-es. Ces disparités seraient justifiées par le décanat par l'absence de détermination claire et précise de la traduction des heures d'enseignement en pourcentage.

Pour *Brigitte Galliot*, arriver à une table de référence, malgré des fluctuations possibles, sur laquelle se baser est une proposition à considérer car cet outil permettrait d'apporter de la transparence.

Mathilde Matras aimerait souligner la pertinence de clarifier ce qui relève du qualitatif et du quantitatif.

Antoine Geissbuhler demande si l'exemple de l'Unil pourrait être transposable à l'Unige et si les pourcentages seraient une bonne base de discussion.

Cette question n'a pas de réponse pour l'heure. *Emilie Demarsy*, toutefois, a parcouru les pourcentages accordés et est étonnée que les pourcentages attribués aux travaux pratiques (TP) soient bien inférieurs à ceux attribués aux cours ex-catedra. Elle, qui

¹ <https://www.unil.ch/files/live/sites/central/files/textes-leg/1-ress-hum/dir1-13-cahier-charges-enseignants1.pdf>

mène les deux activités, peut certifier qu'une préparation de TP demande énormément de travail chaque année. Pour un cours ex-catedra, ce travail est réduit après la 1^{ère} année. Selon elle, les chiffres de l'Unil sont intéressants. La méthode du mode de calcul serait à discuter, éventuellement en groupe avec des collègues qui préparent ces deux types de cours.

Mathilde Matras suggère de partir des ressources matérielles effectives mises en place par les facultés et des plans d'études, les deux n'étant pas toujours en adéquation.

Brigitte Galliot juge utile de partir de la consultation des collègues qui préparent des cours sur la base des heures réelles pour le transformer en pourcentage. Dans un 2^e temps, un inventaire entre ce qui est souhaité et ce qui est réalisable sera nécessaire pour définir ce qu'il est possible d'offrir en restant rationnel. Une piste serait de proposer qu'un panel représentatif de collègues qui ont une charge d'enseignement mesure les heures réellement effectuées puis mette les résultats en consultation auprès des conseils participatifs en indiquant précisément la demande.

5. **Directive concernant la protection de l'intégrité personnelle du personnel de l'Université et la gestion des conflits dans les relations de travail.**

Présentation d'*Aude Thorel* de la directive, qui est en cours de validation.

Aude Thorel explique que deux directives, l'une sur le harcèlement l'autre sur les conflits, ont été regroupées en une seule, présentée à cette séance de la Commission. Cette séance de la Commission donne d'ailleurs la possibilité d'intégrer à la directive les remarques faites aujourd'hui avant la soumission, cette semaine, au rectorat.

Aude Thorel saisit l'occasion de cette présentation pour expliquer le fonctionnement de la **Cellule Confiance**. Créée en novembre 2017 par la direction de l'UNIGE, elle est composée de deux psychologues spécialisées, personnes de confiance selon le règlement MSST. Ces personnes sont externes à l'Université mais ont un contrat avec l'Université et sont tenues à une totale confidentialité. Elles sont psychologues à la base et ont suivi une formation en droit du travail. Elles sont le premier recours pour n'importe quel membre du personnel en situation de difficulté et potentiellement victime d'une atteinte à la personnalité. Elles orientent, font reconnaître les droits, recommandent des manières d'agir ou encore soulèvent tout malentendu possible entre harcèlement et conflit dans les cas qui leur sont témoignés et donnent les références juridiques.

La Cellule Confiance n'a en revanche aucune possibilité de résoudre les cas, ni ne pourra communiquer ce qui lui est confié, sauf si la personne venue témoigner donne son accord.

La Cellule Confiance permet donc à la personne concernée d'être informée et conseillée, de mettre des mots sur la situation qu'elle vit, de faciliter sa capacité à envisager des solutions. Ensuite, elle pourra entamer d'autres démarches à l'interne. Les démarches à l'interne sont, en premier lieu, organisées par la division RH. Les hiérarchies ont un rôle de prévention et de mise en place d'un environnement sain dans leur groupe de travail. Le rectorat veille en tout temps au respect de la responsabilité par les employeuses de garantir les conditions de travail dans un environnement sain et, quand c'est nécessaire, d'enclencher des enquêtes ou différentes procédures pour faire jour sur les situations constatées.

Brigitte Galliot ajoute que la Cellule Confiance peut aussi être saisie par les hiérarchies ou les témoins. La vice-rectrice indique encore que la Cellule Confiance remet un rapport annuel anonymisé au rectorat. Si les données sont parfaitement protégées, les sanctions infligées sont en revanche à présent mentionnées sous forme anonymisée dans le rapport de gestion de l'Université de Genève.

En cours de présentation sur la définition entre conflit et atteinte à la personnalité, *Sébastien Müller* demande si un cas de *mobbing* pourrait faire partie des conflits. *Aude Thorel* répond que non, le *mobbing* ou le harcèlement moral entrent dans le cas des

atteintes à la personnalité. C'est plutôt une table de négociations qui est indiquée pour les conflits, afin de faciliter le dialogue entre les personnes. En cas d'abus de pouvoir d'une partie envers l'autre, caractéristique du *mobbing*, c'est-à-dire avec l'intention de nuire, la situation sort du cas du conflit et entre dans celle de l'atteinte à la personnalité.

A la question de *Sébastien Müller* au sujet des personnes témoin de collègues en souffrance du fait d'être victimes d'alcoolisme par exemple, *Aude Thorel* indique que ces cas entrent dans le rayon d'action de la Cellule Confiance, qui pourra orienter, notamment vers les RH ou la médecine du travail pour les cas d'addiction par exemple. Ceci est prévu en l'occurrence dans la nouvelle directive sur la médecine du travail.

A la question de *Laure Piguet*, qui demande si la hiérarchie a l'obligation d'intervenir, *Aude Thorel* répond que la hiérarchie a l'obligation de maintenir des relations de travail respectueuses. L'obligation par la hiérarchie d'intervenir n'est pas inscrite dans la Loi. Mais la directive prévoit que la hiérarchie a l'obligation de prévenir la division RH pour agir, en fonction de la situation, pour chercher des solutions mais pas forcément d'intervenir directement.

Laure Piguet parle l'information officieuse selon laquelle les RH doivent agir après avoir été informées de situations difficiles, témoignées sur une base confidentielle.

Aude Thorel indique que cela dépend de la situation décrite et qu'en effet, la confidentialité totale ne peut être garantie en cas d'abus graves, par exemple en cas de harcèlement sexuel ou de *mobbing*. Le degré de confidentialité n'est pas le même pour la division RH et pour la Cellule Confiance. La responsabilité de l'employeur peut être impliquée dans des cas d'abus ou de très fortes suspicions d'abus ; dans de tels cas les RH devront dire à la personne venue témoigner que la confidentialité totale ne pourra pas être garantie, un audit ou un autre outil étant alors nécessaire pour éclaircir la situation.

Olivia Firmann demande ce qui change concrètement dans le fonctionnement de la Cellule Confiance, qui existe depuis bientôt 5 ans, et l'arrivée de cette nouvelle directive.

Aude Thorel indique que la Cellule Confiance n'était pas mentionnée dans les directives précédentes. Elle était peu connue et n'était mentionnée que sur la page conflit/mal-être. Avec la refonte, il y aura plus de possibilités de mener des actions lors de plaintes ou de témoignages. En parallèle, le règlement du personnel va être revu pour donner un rôle plus fort à ce type de procédures qui sortent de la médiation. La médiation peut aider en cas de conflit, mais pas en cas de harcèlement ou de *mobbing*.

A la question de *Laure Piguet* sur la possibilité de déposer un témoignage uniquement, sans lancer de procédure, pour que cela soit consigné, *Aude Thorel* répond que c'est possible et elle encourage à venir témoigner de situations problématiques à la division RH.

En 2021, 20 procédures ont abouti à 7 sanctions, qui ont donné lieu à 2 licenciements. Il a fallu cependant faire face à un vide documentaire sur les 20 à 30 dernières années avec des cas qui pourtant ont semblé être récurrents. Pourtant, rien dans les dossiers n'en faisait état si bien que le cours des choses n'a pu être changé et certaines situations, cristallisées depuis, sont difficile à gérer aujourd'hui.

Une formation pour les personnes de la division RH, les administrateurs-trices, les membres du STEPS, de la délégation à l'égalité ainsi que les conseillers-ères académiques, amenées à recueillir ces témoignages-là a été lancée en mars 2022. Ces personnes seront formées à faire la part des choses, offrir un espace d'écoute et mieux comprendre les situations de conflits, de *mobbing* et de harcèlement ainsi que les enjeux juridiques. Plus d'une soixantaine de personnes seront formées chaque année.

Mathilde Marras souhaite une clarification sur les personnes à solliciter pour un témoignage. *Aude Thorel* indique qu'un témoignage peut être fait auprès d'une personne des RH, à condition d'avoir donné son accord avant pour que le témoignage soit consigné. Sinon, il est possible de s'adresser à la Cellule Confiance. *Mathilde Marras*

explique l'entrave que peut représenter parfois pour un-e collaborateur-trice le fait de ne pas avoir identifié l'interlocuteur tiers, à même de jouer le rôle de tiers. Les collègues des RH ne sont pas des tiers, la Cellule Confiance oui. *Aude Thorel* rappelle que la Cellule confiance ne peut pas résoudre une situation conflictuelle. Cet élément est important à faire comprendre pour éviter tout malentendu. La Cellule Confiance vient renforcer les capacités des personnes qui les consultent. Les psychologues de la Cellule Confiance peuvent aussi démarrer une démarche, par exemple informer le Rectorat ou les RHs, seulement si la personne qui vient les consulter a donné son accord.

Sur les mesures de protection, *Laure Piguet* demande si une réflexion a été menée, d'une part, sur le type de mesures de protection et, d'autre part, sur le moyen de terminer sa thèse en bénéficiant d'une mesure de protection. *Aude Thorel* indique qu'une liste de mesures n'a pas été arrêtée dans la procédure. En revanche, une réflexion a été menée sur les types de mesures :

- l'éloignement (ex : interdiction de se rendre sur le lieu de travail), qui intervient avant le lancement de l'enquête ou au moment où la personne accusée d'harcèlement est prévenue ;
- la mise en copie systématiquement de la hiérarchie dans les échanges ;
- le changement de direction de thèse, bien que cela reste rare. Mais cette mesure est facilitée dans les cas de co-direction de thèse.

Les types de gestes et d'attitudes condamnables, même si elles ne sont pas illustrées par des exemples, sont mentionnées et sont explicites. Les textes du SECO sur les conditions de travail ont servi de base à cette rédaction.

6. Suivi « Télétravail » :

- a) **Dès le 1er juillet 2022, les collaborateurs frontaliers qui n'ont pas la nationalité suisse ne pourront plus continuer à effectuer du télétravail à leur domicile, qu'en sera-t-il des collaborateurs binationaux ? – S. Muller**

Aude Thorel informe que, à moins que la France décide de répondre à la sollicitation de la Confédération, l'accord actuel s'arrête au 30 juin 2022. Le télétravail reste toutefois possible pour les collaborateurs/trices frontalier-es qui ont la nationalité suisse, seule ou en double nationalité. Ceci n'est valable que pour les fonctionnaires et assimilés fonctionnaires.

- b) **Un collaborateur ayant un taux d'activité supérieur à 40%, réparti entre deux structures par 40% et 40%, peut-il bénéficier des mesures de télétravail, le cas échéant selon quelles conditions ? – S. Muller**

Aude Thorel confirme que oui. La possibilité de télétravail est ouverte à la condition que les tâches soient télétravaillables. Cette question sera insérée dans les FAQ, sans être mise dans la directive.

Sébastien Muller revient sur le télétravail globalement restreint par la hiérarchie à un certain taux du temps de travail pour les technicien-nes (au sens large du terme). Il s'interroge sur quelles fonctions entrent dans cette restriction. Cette question reste ouverte. Il souhaite dès lors savoir si d'autres situations similaires existent.

Aude Thorel confirme que d'autres cas existent en effet, dans certains départements ou certaines sections de facultés. Ce n'est pas le cas au niveau d'une faculté entière. La limite ne porte pas sur une catégorie de postes, mais sur une équipe selon l'argument que si on ne permet pas de faire du télétravail à un-e collaborateur/trice, par souci d'égalité, le reste de l'équipe n'est pas autorisé à en faire non plus, ce qui est problématique. Pour l'instant, on encourage le dialogue et la persuasion, sans aller jusqu'à l'obligation de donner un temps de télétravail systématique.

Brigitte Galliot rappelle que le télétravail n'est pas un droit. Parfois les collaborateurs/trices et leur hiérarchie sont d'accord pour le mettre en place, mais la sur-hiérarchie ne l'autorise pas. A l'origine, la double signature a été pensée pour éviter que des hiérarchies sur le terrain prennent des avis complètement divergents entre des situations similaires. L'optique était d'assurer une certaine homogénéité, mais ce sont parfois des blocages qui surviennent. Il reviendrait alors au/doyen-ne d'intervenir. Une séance avec les directions concernées est prévue pour rappeler le besoin d'harmonisation au sein de l'Université.

Aude Thorel encourage à en parler avec le-a responsable RH.

7. Que se passe-t-il avec les cotisations du deuxième pilier lorsqu'une personne cumule plusieurs temps très partiels (contrat DIP, fonds externe, etc.) sachant que le seuil pour cotiser est de 21'510 CHF ? Suivant des témoignages reçus par des membres du CCER, il y aurait des problèmes entre la CPEG et les cumuls de contrats – L. Piquet, M. Matras

Aude Thorel explique que le seuil de CHF 21'510 n'est plus appliqué. A l'Unige, les collaborateurs/trices cotisent dès le premier franc sauf pour les personnes payées à l'heure ou les temporaires avec un CDD inférieur à 3 mois renouvelable une fois.

Les collaborateurs/trices qui ont un contrat à la fois sur un fonds DIP et un fonds privé sont considéré-es par la CPEG comme ayant deux employeurs. Cela a un impact lorsque les personnes arrivent à la retraite. La Caisse calcule alors les droits de libre passage à chaque terme de l'un ou de l'autre contrat, ce qui peut porter préjudice à l'employé-e lors du calcul. Au niveau financier, la perte n'est que de quelques centimes, mais au niveau administratif c'est déroutant de voir les conclusions et les fins de contrats et de droits CPEG qui se succèdent. L'Unige a remonté ce point plusieurs fois à la CPEG sans pour autant arriver à une solution. Les personnes qui sont dans cette situation sont appelées à contacter les gestionnaires RH, qui peuvent obtenir plus de réponse qu'elles individuellement.

8. Quelle est la marche à suivre pour demander une prolongation exceptionnelle suite à un congé maladie ? – L. Piquet, M. Matras

Laure Piquet et *Mathilde Matras* précisent que la question est venue d'un-e collaborateur/trice sur contrat DIP.

Aude Thorel : La prolongation, sur demande, est possible seulement dans deux cas : congé parental ou congé maternité, selon ce qui est prévu aujourd'hui dans le RPERs pour les assistant-es-doctorant-es, post-doctorant-es, maîtres-assistant-es, chef-fes de clinique scientifique, professeur-es assistant-es. Dans le RPERs, rien n'est indiqué par rapport à la maladie et à ce jour, il n'existe pas de pratique établie concernant une prolongation exceptionnelle suite à un congé maladie. Les demandes sont évaluées au cas par cas, avec les personnes et les hiérarchies concernées.

Les personnes sortant d'un congé maladie intéressées par une prolongation doivent s'adresser à leur hiérarchie, respectivement aux personnes qui sont détentrices du budget de financement, que ce soit sur fonds ou DIP, avec une demande à l'administrateur-trice. En cas de problème à ce niveau-là, c'est vers le-a responsable RH qu'il convient de s'adresser. Si une personne ne s'estime pas entendue, elle peut se tourner vers son-a responsable RH, avec *Aude Thorel* en copie si besoin.

9. Qu'est-il prévu pour les CCER en suppléance depuis des années à qui l'on annonce soudainement que leur contrat ne peut pas être renouvelé ? – L. Piquet, M. Matras

Brigitte Galliot rappelle que les suppléances sont limitées à 48 mois, même en cas de changement de poste au cours de la suppléance. Les demandes de suppléance pour

des durées supérieures à 48 mois passent en séance de nomination du rectorat. Des dérogations exceptionnelles doivent être motivées et rester marginales.

Depuis 2 ans, le rectorat exige un courrier, si possible signé par la personne concernée, qui démontre qu'elle est au courant de la date de fin de cette suppléance. Ce qui est étonnant dans cette question, c'est que l'annonce de non renouvellement soit soudaine car des mesures pour assurer la transparence sur la situation sont mises en place.

Brigitte Galliot explique que, dans certains cas, les suppléances permettent à la personne employée d'attendre un poste qui va se libérer tout en étant financée. Dans d'autres cas, il n'y a pas d'espoir de stabilisation et la personne doit le savoir pour pouvoir faire des recherches d'emploi. Cette mention devrait apparaître sur l'exposé des motifs, contresigné par la personne engagée en suppléance. Cette situation n'est pas complètement satisfaisante, mais elle permet au moins de clarifier la situation.

Laure Piquet explique le cas où la mise en œuvre de cette limite de suppléance conduit à des situations difficiles en raison de l'arrêt soudain du renouvellement.

Olivia Firmann constate, dans sa faculté, que des cours ne sont assumés que par des suppléances de chargé-es de cours depuis des années car les moyens d'ouvrir un poste n'existent pas. Pour *Brigitte Galliot* et *Aude Thorel*, les budgets alloués aux suppléances existent, au moins temporairement, et pourraient donc dans certains cas être alloués à l'ouverture d'un poste. Cette problématique sera reprise à la séance du recto-fac.

10. L'Université est-elle dotée d'un cadre réglementaire sur les cahiers des charges des chercheur-es sur fonds (par exemple, les CANDOC) ? – L. Piquet, M. Matras

Mathilde Matras, au sein d'ACCORDER, commence à recevoir des plaintes, des questions qui portent sur l'organisation de la prise du poste et le cahier des charges, puis sur la réglementation des activités d'enseignement. Le premier mois de thèse serait dévolu dans leurs cas à des tâches administratives dont il-elles n'ont pas été prévenues. Ce point surprend *Brigitte Galliot* car l'administration des départements ou centres est censée soutenir la prise de fonction des doctorant-es.

Mathilde Matras explique que les informations commencent à être centralisées, mais que ce n'est pas encore l'idéal. Elle pointe aussi la contradiction du taux minimal pour la recherche, de 80% pour le FNS et de 70% à l'Université.

Brigitte Galliot explique que ce n'est pas la même chose : le niveau de financement d'un CANDOC correspond actuellement grosso modo à un 75% d'un poste d'assistant-e en classe 8. Pour que les personnes engagées puissent avoir une fiche de salaire de l'Unige qui corresponde à la classification existante de l'institution, la fiche de salaire est libellée ainsi alors que le financement de la thèse est un financement qui est considéré comme complet (taux de travail de 100% au sein duquel 80% du temps doit être dévolu à la recherche pour les Candoc). *Brigitte Galliot* rappelle donc que le point majeur à améliorer est le statut du/de la doctorant-e.

D'autres institutions ont créé le statut du/de la doctorant-e de sorte à ce qu'il y ait une progression automatique. Le FNS prévoit, par exemple, une augmentation automatique du salaire de CHF 1'500 par année les deux premières années. A l'UNIGE, la situation actuelle n'est pas satisfaisante pour les doctorant-es puisque la progression suit celle des annuités, octroyées ou non selon les années.

Mathilde Matras apprécie cette clarification et la transmettra aux collègues concerné-es. Elle évoque la situation d'une personne qui reçoit la proposition d'enseigner, car c'est un aspect positif pour son parcours et qui, du point de vue réglementaire, devrait baisser son pourcentage pour obtenir un pourcentage en suppléance.

Brigitte Galliot rappelle le règlement du FNS, selon lequel il est possible de passer en-dessous du taux protégé de recherche de 80% à condition de faire la thèse en 4 ans et que la personne accepte de baisser son temps de recherche. Cette acceptation n'est

pas toujours souhaitée mais souvent il n'y a pas d'alternative. Au sein de l'UNIGE, le spectre est très large sur les pratiques, très vertueuses dans certains départements et pas du tout dans d'autres, ce qui renforce les sentiments d'inégalité parmi les candidates.

Pour *Mathilde Matras*, ce sentiment d'inégalité est renforcé lorsque le-a candidat-e n'a pas les bonnes informations ou toute la compréhension des enjeux. A ce sujet, *Brigitte Galliot* rappelle que l'une des mesures envisagées par le Plan d'Action CCER est d'établir un document qui liste les droits et devoirs des doctorant-es à l'UNIGE. En parallèle, la clarification des statuts doit avoir lieu. Elle représente un défi, celui d'assurer la progression de salaire tout en restant dans le système des classes de l'Etat de Genève. L'idéal, difficilement réalisable, serait que l'UNIGE puisse créer le statut du/de la doctorant-e, hors classes, qui dure 4 voire 5, ans, avec une progression spécifique de salaire. Il y a aujourd'hui des disparités entre les facultés, qui ont pris des habitudes différentes.

11. Suivi des demandes d'évaluation de fonction : – S. Muller

- a) **Projet de procédure**
- b) **Mise à jour de la page du memento**

Présentation par *Aude Thorel* (mise à disposition des membres de la Commission)

En résumé, les rattachements de poste à des fonctions déjà existantes en dessous de la classe 20 et les évaluations d'annuités sont évaluées au sein de la Division RH par une nouvelle commission qui réunit les responsables RHs, tandis que les évaluations de nouveaux postes, de postes dès la classe 20 et des situations contestées sont effectuées par la Direction de l'Evaluation des Salaires et Rémunérations (DESR) au sein de l'Etat de Genève, qui a modifié sa manière de fonctionner en vue du projet G'évolue. En début d'année, l'UNIGE a intégré dans sa procédure toutes les recommandations de la DESR. Ces procédures sont inscrites dans un projet de directive actuellement revue au niveau de l'Etat, à la DESR et au DIP. La validation sera finalisée au niveau du rectorat et du comité de direction de l'UNIGE avant mise à jour du memento.

A la question de *Sébastien Muller* sur les délais, *Aude Thorel* précise que, pour les demandes d'évaluation qui restent au niveau de l'UNIGE, donc sans passer par la DESR, le délai de deux mois est tenu dans la plupart des cas.

12. Directive Formation Continue au bénéfice du PAT: ajout de la directive dans le memento – S. Muller

Aude Thorel explique que la Directive Formation Continue PAT est rédigée, en cours de consultation, pas encore soumise au rectorat. Après cette étape, les trois directives (Protection Personnalité, Evaluation de classification de fonction, Formation PAT) pourront être présentées à la commission du personnel.

13. G'évolue : – S. Muller

- a) **L'UniGe sera-t-elle représentée à la commission paritaire, et si oui par qui ?**
- b) **La commission du personnel pourrait-elle être informée régulièrement ?**

Aude Thorel explique que l'UNIGE a fait part de sa volonté d'être partie prenante, mais elle n'a pas reçu de réponse pour le moment. Il y a une volonté de l'Etat qu'il n'y ait pas de revalorisation des postes au-dessous de la classe 20 tant que le nouveau système n'est pas en place. Ce n'est pas un gel total, mais c'est un frein. La validation du protocole d'accord entre le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel concernant G'évolue aura lieu d'ici juin 2022.

14. Services centraux : – S. Muller

Sébastien Müller : Le manque d'effectifs au sein des services de comptabilité et RH (absences non remplacées) a de lourdes répercussions sur les secrétariats des départements, sur les équipes de recherche, à tous les niveaux (gestion des fonds, suivi des projets de recherche, paiements aux fournisseurs, procédure d'engagement, etc.). Cela impacte aussi d'ailleurs le fonctionnement de l'ensemble des services de l'Université. Certaines personnes se retrouvent avec trois fois plus de travail et un tas de tâches en plus à gérer.

Le Rectorat prend-t-il conscience de cette problématique à son juste niveau et si oui, quelles sont les mesures entreprises ou à entreprendre à court comme à long terme, afin que cette situation de crise ne perdure pas ?

Brigitte Galliot assure que la problématique de l'absentéisme est bien connue. Un rapport est établi chaque année sur les pertes causées par ce fléau et son effet domino. Les causes de l'absentéisme doivent être analysées en profondeur et des solutions proposées par les différentes instances. *Brigitte Galliot* explique que les 3 piliers nécessaires sur lesquels s'appuyer sont:

- outils numériques ;
- climat de travail sain (hiérarchie saine – autonomie pour plus de satisfaction) ;
- prévention du burn-out et médecine du travail. Un grand investissement dans la santé mentale est aussi à prévoir.

Antoine Geissbuhler donne l'exemple du service des admissions, où une réorganisation et la mise en place d'outils numériques ont permis de doubler le nombre de dossiers traités. Il y a un potentiel de réflexion sur la motivation et les outils. Sans attendre l'outil numérique du SiRH (en cours d'élaboration), il y a des moyens d'action comme la réorganisation, la mise en place de solutions *ad hoc* d'observation et de simplification des tâches, selon *Antoine Geissbuhler*.

Une présentation en commission du personnel de *E-administration* pourrait être proposée.

15. Divers

- **Nombre de séances par année de la Commission du personnel.**

Brigitte Galliot propose un rythme d'une séance tous les deux mois, ce qui porterait le nombre de rencontres à 5 par an.

Brigitte Galliot remercie les membres présent-es de leur présence et de leurs contributions et lève la séance à 14 heures 10.

Commission du Personnel

Direction RH



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

DIVISION DES
RESSOURCES HUMAINES

Réévaluation de postes

25/04/2022

Principes

Une demande d'évaluation ou de révision de classification de fonction peut être initiée dans les cas suivants :

<ul style="list-style-type: none">• création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction	<ul style="list-style-type: none">• modifications significatives des prestations et des responsabilités d'un poste
<ul style="list-style-type: none">• réorganisation ou mise en place d'une nouvelle structure affectant la répartition des tâches et la définition des fonctions	<ul style="list-style-type: none">• évolution significative d'une famille professionnelle ou d'un cursus de formation

Dossier de demande

- Un exposé des motifs décrivant avec précision le besoin, les missions et activités du poste ainsi que l'organisation de la structure et de l'environnement dans lesquels le poste s'inscrit
- Un organigramme de la structure
- Un nouveau cahier des charges reflétant les nouvelles activités
- Eventuellement un formulaire de demande d'évaluation de fonction 210

En cas de révision, la demande devra notamment mettre en avant les changements intervenus dans les prestations, les rôles et les responsabilités de la fonction

Modalités

- Les cas d'évaluation de nouveaux métiers ou de groupes, ou d'évaluation de fonctions de classe supérieure ou égale à 20, sont transmis par la DIRH pour traitement auprès de la Direction Evaluation et Système de Rémunération de l'Office du personnel de l'Etat (DESR) et pour information auprès du Département de l'Instruction Publique (DIP).
- Aucun changement de classe de fonction ne peut intervenir avant réception de la décision, applicable le mois suivant.

Modalités

- Le comité d'évaluation est composé des Responsables RH de référence pour toutes les entités, pour harmoniser les pratiques, et de 2 administrateurs/trices représentant un service central et une faculté
- La DESR reçoit les demandeurs/esses
- Le délai de traitement moyen d'une demande interne est de 2 mois, 3-4 mois pour la DESR

Critères d'évaluation

degré
d'autonomie

niveau de
responsabilités

complexité des
tâches

périmètre de
l'activité

en cas de fonction
managériale, le nombre de
personnes subordonnées
et le profil des postes
subordonnés



Procédure

- Constituer le dossier de demande de réévaluation
- Transmettre le dossier complet au/à la responsable de secteur RH en charge de la structure qui le transmettra éventuellement à la DESR.
- Des compléments d'information pourront être demandés afin de permettre au comité d'évaluation d'établir un préavis sur la classification de fonction du poste à réévaluer.

Procédure

- Le préavis du comité d'évaluation est soumis pour validation à la directrice de la DIRH et au Rectorat pour les réévaluations.
- La décision concernant la classification de fonction du poste à réviser est communiquée par écrit à la structure demandeuse.
- En cas de désaccord, la structure demandeuse ou le/la collaborateur/trice a la possibilité de déposer un dossier de demande d'évaluation de fonction au service d'évaluation des fonctions de l'Office du personnel de l'Etat.

Directive concernant la protection de
l'intégrité personnelle du personnel de
l'Université
et la gestion des conflits dans les relations
de travail

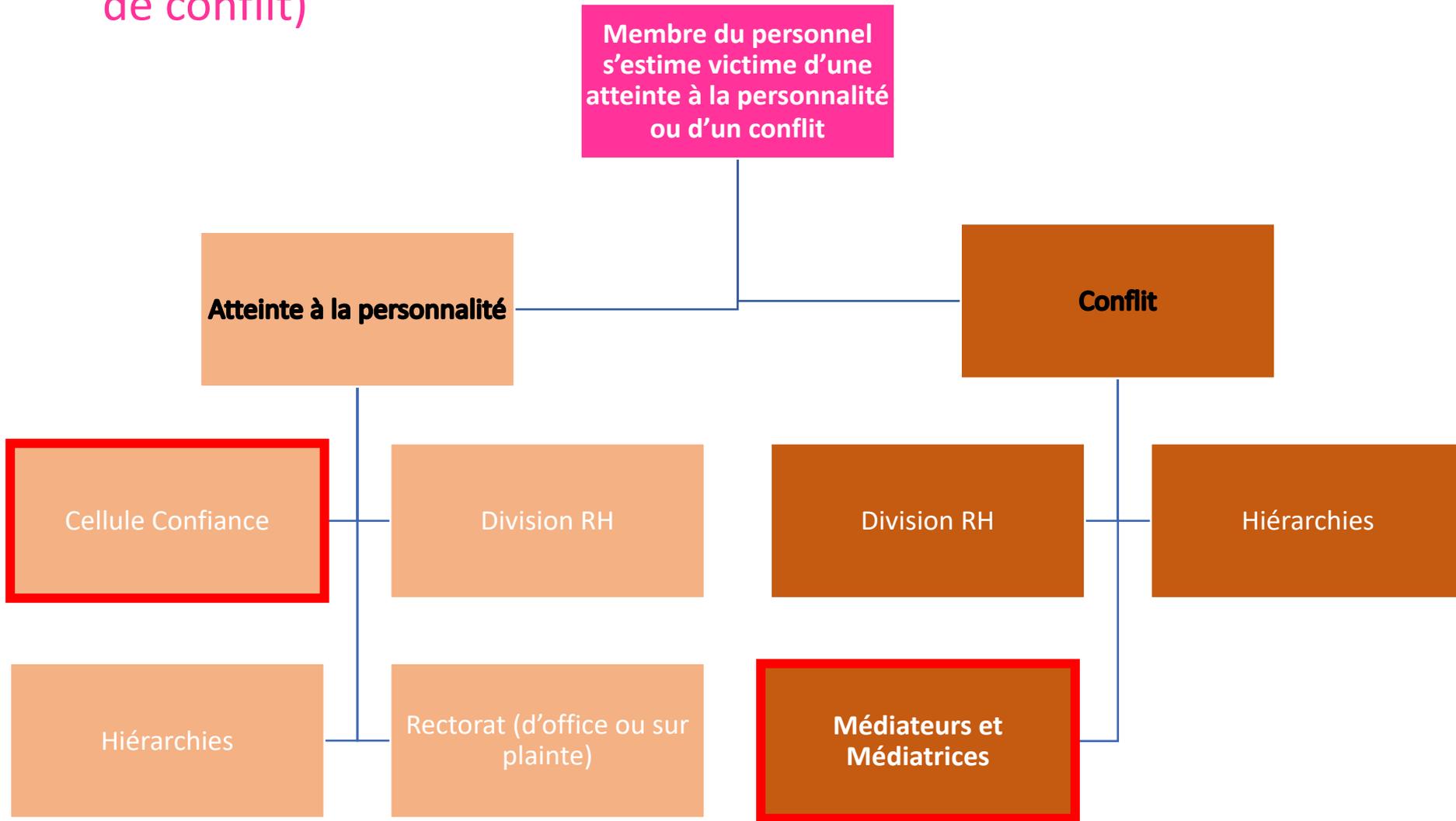
Champ d'application

- La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel de l'Université, quel que soit la source du financement (DIP et FONDS);
- Les procédures décrites dans la présente directive s'appliquent lorsqu'un-e membre du personnel s'estime victime d'une atteinte à la personnalité ou d'un conflit dans le cadre de ses relations de travail.

Définitions

- **Le conflit**
- **L'atteinte à la personnalité**
- **Le harcèlement psychologique**
- **Le harcèlement sexuel**
- **Les discriminations**
- **La violence verbale**
- **La violence physique**

Schéma d'intervention (en cas d'atteinte à la personnalité ou de conflit)



Devoirs des membres du personnel et conséquences des violations

- Les membres du personnel de l'Université sont tenu-es d'observer en tout temps une attitude digne et de respecter, dans leurs relations envers toutes les personnes avec lesquelles ils/elles interagissent dans un contexte professionnel, la personnalité de chacun-e.
- Ils/elles doivent s'abstenir de toute forme d'atteinte à la personnalité, qu'il s'agisse en particulier de harcèlement psychologique ou sexuel, de violence physique ou verbale, et de discrimination.

L'Université ne tolère aucune forme d'atteinte à la personnalité.

Intervenant-es à disposition (prévention, information et gestion des situations)

Internes

- **Le Rectorat**
- **La Division des Ressources Humaines**
- **Le Service Egalité & Diversité**
- **Les Hiérarchies**
- **Le Service STEPS, via sa Cellule de prévention de la violence**

Externes

- **Personnes de confiance externes**

Personnes de confiance externes

- **Les psychologues de la Cellule Confiance (spécialisé-es dans les questions de sexisme, de discrimination, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral);**
- **Les médiateurs et médiatrices (spécialisé-es en gestion de conflits professionnels).**

Processus à disposition

- **Processus confidentiel**
 - Intervention de la Cellule de confiance
 - Intervention des médiateurs ou médiatrices
- **Plainte (arts. 69 ss Rpers)**
- **Intervention du Rectorat**
- **Mesures de protection liées aux situations d'atteinte à la personnalité en l'absence de plainte**