



Séance de la Commission du Personnel
Procès-verbal

27 février 2023 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour

Membres présents : Brigitte Galliot, Antoine Geissbuhler, Aude Thorel, Astrid Ruffa, Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Stéphane Udry, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Sébastien Muller, Vincent Louvel, Zina Maleh, Sébastien Keller, Mathilde Matras, Olivia Firmann

Membres excusés : --

Membre absent : Claire Grange

Représentant syndical : Eric Defferard, Luca Piddiu

Invités : Jean-Marc Triscone, Fabrice Calame

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Validation du procès-verbal du 12.12.2022
3. DOSSIER PLAN d'ACTION CCER :
 - 3a.- Des ressources RH de type administratif ont-elles été attribuées dans le cadre du programme Doc.Mobility de l'UNIGE qui s'est substitué au programme du FNS du même nom ? (M. Matras)
 - 3b. – Quantification des tâches d'enseignement du CCER : quelle méthodologie ? (M. Matras)
 - 3c. - Un projet de réforme est en cours pour répondre à la problématique des temps partiels non-respectés dans le cas des doctorant-es. Concernant les post-doctorant-es, la situation semble stable dans toutes les facultés. Cependant le département de chimie de la faculté des sciences déroge à la règle en proposant systématiquement des contrats à 80% pour un travail demandé à 100% à des chercheurs et chercheuses détenteurs et detentrices d'un doctorat. Se crée alors une différence salariale de CHF 16'500.-/an entre deux post-doctorant-es pour le même poste, même temps de travail et même faculté mais pas dans le même département. En plus d'un problème évident d'égalité de traitement, cette situation expose l'Université à de potentielles poursuites car les injonctions à dépasser le taux d'engagement indiqué sur le contrat sans indemnisation est répréhensible aux yeux de la loi. Quelles actions pourraient être menées par le rectorat/la division RH afin de régler cette situation ? (V. Louvel)
4. POINT SPECIFIQUE : Réorganisation de la Division RH (A. Thorel)
5. POINT AVEC INVITE-ES : Politique durabilité et politique concernant les auditoires (invités : Jean-Marc Triscone, Fabrice Calame)
(en réponse à la question soumise par S. Muller : Gestion des espaces, dépenses d'énergie, réfection des bâtiments : Quels sont les moyens humains disponibles ?)
6. POINTS d'INFORMATION :
 - 6a.- Evaluations de fonctions : A quand la mise à jour du mémento relative à la procédure actualisée et présentée par Mme la directrice Aude Thorel lors d'une précédente commission du personnel ? (S. Muller)
 - 6b.- Gestion des annuités pour les nouveaux collaborateurs : Divers témoignages nous indiquent un dysfonctionnement quant à l'ajout d'annuités relatives aux précédents postes occupés avant l'entrée en fonction à l'UNIGE. En effet, cette charge décisionnelle est octroyée aux administrateurs/trices lors de rendez-vous contractuels. Cependant, si ceux-ci/celles-ci ne connaissent pas les divers noms que peuvent porter certaines fonctions ainsi que les cahiers des charges s'y rapportant, le/la collaborateur/trice concerné-e peut se voir refuser un nombre d'annuités non négligeable représentant son expérience. Le cumul de la perte financière peut dans certains cas atteindre annuellement des milliers de francs. Un contrôle est-il effectué au niveau central ou la marge de manœuvre des administrateurs/trices est-elle à discrétion ? (S. Muller)



7. DIVERS

POINT A REPORTER A UNE SEANCE ULTERIEURE

Plan de carrière PAT : *Différents indicateurs montrent que les plans de carrière sont quasiment inexistantes pour le PAT (hors fonction cadre). Dans l'attente d'un changement significatif, les collaborateurs/trices n'ont au jour d'aujourd'hui que deux possibilités pour évoluer :*

- *briguer des postes à l'interne dans leur secteurs d'activité, lors de départs ou de départs en retraite d'autres collaborateurs/trices ;*
- *partir eux-mêmes de notre belle institution pour aller évoluer ailleurs.*

Cette situation est vraiment dommage et nous espérons vivement pouvoir travailler de pair avec le rectorat afin que ceci évolue à l'avenir. Cependant, serait-il envisageable que le rectorat recommande aux différent-es directeurs/trices de départements de recherche, de ne pas biffer des postes convoités à l'interne dans le cadre de possibles évolutions de carrière pour le PAT ? (S. Muller)

PROCÈS-VERBAL

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

2. Validation du procès-verbal de la séance du 12 décembre 2022

Le PV du 12 décembre 2022, soumis électroniquement, est validé sans modification.

3. DOSSIER PLAN D'ACTION CCER :

3a.- Des ressources RH de type administratif ont-elles été attribuées dans le cadre du programme Doc.Mobility de l'UNIGE qui s'est substitué au programme du FNS du même nom ? (M. Matras)

Brigitte Galliot indique que le programme Doc.mobility dans sa version précédente (financé par le FNS) s'appuyait déjà sur des personnes qui travaillaient au Service de soutien à la recherche. Le nouveau programme s'appuie toujours sur la Commission de recherche avec des représentant-es de toutes les facultés, ainsi que de l'IHEID, puisque le programme est conjoint UNIGE-IHEID. Il y a une assistante administrative à 20% qui contribue à la gestion administrative, ainsi qu'un-e conseiller au Rectorat, Liliane Zossou, responsable du Graduate Campus, jusqu'au mois de février (Liliane a maintenant quitté l'Université). ~~La personne qui la remplacera occupera la même fonction.~~

Mathilde Matras a eu des échos de personnes qui ont reçu des réponses tardivement.

Brigitte Galliot répond que certaines personnes sont mises sur liste d'attente. Il est attendu que les personnes sélectionnées par la COREC donnent leur décision, mais certaines attendent d'autres réponses, par exemple à une demande pour une bourse Doc.ch, et se retirent ensuite du Doc.Mobility si elles l'obtiennent. Il y a effectivement quelques réponses tardives, mais tout est mis en place pour essayer de faire au plus vite. Cela n'est probablement pas dû aux ressources administratives mais plutôt au processus.

3b.- Quantification des tâches d'enseignement du CCER : quelle méthodologie ? (M. Matras)

Mathilde Matras propose de passer par un questionnaire pour que les tâches d'enseignement qui concernent les doctorant-es sous contrat UNIGE puissent être délimitées et inventoriées, puis de s'adresser à ces doctorant-es pour savoir ce qu'ils-elles réalisent et le temps pris pour leur enseignement. Il est important, dans cette première démarche, d'avoir à l'esprit qu'on ne va pas seulement quantifier les tâches, mais également quantifier le surtravail, pour ne pas arriver au constat que le 100% du doctorant-e DOC-E2, a un nombre d'enseignement beaucoup trop important. *Mathilde Matras* cite un exemple en faculté des lettres, où des assistant-es doctorant-es donnent trois enseignements annuels, quand d'autres n'en donnent que deux. La question pourrait être par exemple « Quel serait pour vous le 50% d'enseignement idéal ? »

Brigitte Galliot précise que dans une première étape, il faudrait avoir une liste des tâches d'enseignement aussi exhaustive que possible et demande à Mme Matras si elle peut s'en charger.



Mathilde Matras précise qu'il y a deux éléments à considérer : la liste des tâches et le temps que les personnes passent à faire chaque tâche.

Brigitte Galliot précise que cela peut être demandé dans le questionnaire.

Emilie Demarsy ajoute qu'il faudrait aussi prendre en compte si c'est la première année d'enseignement ou si c'est la deuxième ou la troisième année.

Brigitte Galliot propose à Mme Matras qu'elle envoie la liste de toutes les tâches d'enseignement à Astrid Ruffa et qu'elles réfléchissent ensemble à la façon dont ce questionnaire pourrait être fait.

Luca Piddu demande s'il n'est pas du ressort des facultés de transmettre leur façon d'évaluer les tâches, qui peuvent être très différentes selon le type d'enseignement.

3c.- Un projet de réforme est en cours pour répondre à la problématique des temps partiels non-respectés dans le cas des doctorant-es. Concernant les post-doctorant-es, la situation semble stable dans toutes les facultés. Cependant le département de chimie de la faculté des sciences déroge à la règle en proposant systématiquement des contrats à 80% pour un travail demandé à 100% à des chercheurs et chercheuses détenteurs et détentrices d'un doctorat. Se crée alors une différence salariale de CHF 16'500.-/an entre deux post-doctorant-es pour le même poste, même temps de travail et même faculté mais pas dans le même département. En plus d'un problème évident d'égalité de traitement, cette situation expose l'Université à de potentielles poursuites car les injonctions à dépasser le taux d'engagement indiqué sur le contrat sans indemnisation est répréhensible aux yeux de la loi. Quelles actions pourraient être menées par le rectorat/la division RH afin de régler cette situation ? (V. Louvel)

Brigitte Galliot indique qu'une réunion est prévue avec le directeur du département en question et le président de la section de chimie.

Vincent Louvel précise que la section de chimie est composée de 4 départements et que cette situation est propre à un ou deux départements qu'il a contactés. Les personnes à 100% auraient confirmé être à 100% et celles à 80% auraient dit qu'elles ne répondraient qu'au Rectorat.

Alexandre Fürstenberg contredit cette affirmation en précisant qu'il a eu un retour de certains départements disant que ce n'était pas à M. Louvel de poser cette question, mais au Rectorat. Cela ne veut pas dire qu'ils dérogent à la règle. A sa connaissance, cette situation ne concerne qu'un département.

Brigitte Galliot demande à M. Louvel de bien vouloir lui transmettre le mail qu'il a envoyé.

4. POINT SPECIFIQUE : Réorganisation de la Division RH (A. Thorel)

Aude Thorel rappelle que cette réorganisation a déjà été évoquée à différentes reprises et plusieurs informations avait été données sur la structure de la division RH sur les deux dernières années, mais également sur ce qui a été fait.

Mme Thorel commente les diapositives de sa présentation, qui sera jointe au PV.



Olivia Firmann indique qu'elle travaille comme secrétaire à la faculté des sciences de la société qui comporte une dizaine de départements/instituts et précise que le travail de secrétariat est à la base un travail RH (engagement, GDE, cahier des charges, exposé des motifs). La-le secrétaire doit toujours être au courant des mises à jour et il manque une formation et des échanges de bonnes pratiques avec la division RH. Il a été demandé depuis plusieurs années qu'une personne des RHs vienne à leur séance administrative, au moins une fois par an, mais cela n'a jamais été fait. Mme Firmann précise qu'il est très important d'inclure des formations pour les secrétariats administratifs et moderniser la façon de travailler. Il y a différents échelons et beaucoup d'informations se perdent.

Aude Thorel précise que la priorité, ces deux dernières années, a été donnée aux collaborateurs/trices internes à la Division RH, afin d'harmoniser les pratiques. Le but est d'aller vers les facultés au fur et à mesure. Pour l'instant, les échanges sont surtout faits au niveau des administrateurs/trices. La division essaie également de favoriser au maximum l'accès aux informations. Dans cette optique, le Service égalité & diversité a mis à jour un site contenant toutes les informations sur les congés maternité par exemple. La réorganisation du site de la Division RH se fera en fonction du cycle de vie professionnelle des employé-es (recrutement, signature du contrat, développement en management, analyses de prestation, ..., départ), afin que les informations puissent être trouvées facilement.

Olivia Firmann demande que des formations RH soient également proposées aux secrétariats et pas seulement aux administrateurs/trices.

Aude Thorel précise que des formations seront proposées aux relais RH à fin 2023 et qu'une communication est en cours pour informer les membres de l'Université sur le lancement du projet SIRH.

Mathilde Matras demande si une initiative est prévue pour prolonger la refonte du système RH jusqu'au niveau des facultés, pour faire en sorte d'identifier quel est le rôle des collaborateurs/trices et administrateurs/trices pour les différentes questions RH.

Aude Thorel répond que, dans un premier temps, les informations seront adressées aux administrateurs/trices, mais il est prévu d'élargir l'information à tous/tes les collaborateurs/trices. Il est également prévu d'identifier toutes les ressources qui ont un rôle RH dans les facultés et les différentes entités. En dehors de la Division RH, 450 personnes sont concernées.

Vincent Louvel demande à quoi correspond la « reclassification des fonctions ». Reclassifier une fonction dans sa globalité ou reclassifier une seule personne ?

Aude Thorel précise que les deux cas se présentent. Les RHs n'ont pas l'autonomie au niveau de l'Université de reclassifier une fonction : cela est du ressort des services de l'Etat. Les RHs ont l'autonomie d'évaluer dans quelle fonction un poste pourrait évoluer. Une réévaluation des fonctions est prévue dans le projet « G'Evolue ».

Sébastien Muller demande si la stratégie RH est en cours de validation.

Brigitte Galliot répond que la stratégie RH a été soumise aux doyen-nes en 2022 et il a été demandé de revenir avec un plan d'action plus concret. Il y a beaucoup de problématiques à discuter avec les doyen-nes et cela prend du temps.



Sébastien Muller précise que si l'on prend l'exemple de la procédure de réévaluation des fonctions, cela devrait déjà être validé et se trouver dans le mémento. Il demande ce que le Rectorat attend pour valider cette procédure de réévaluation des fonctions.

Brigitte Galliot répond qu'il y avait énormément de procédures à valider et confirme que des directives sont validées régulièrement. Le temps est pris pour ne pas faire que du « cosmétique » et pour réviser les directives en profondeur lorsque cela est nécessaire. Il n'y a aucune volonté de blocage.

Aude Thorel ajoute que pour cette directive l'approche a été participative et consultative et que des avis opposés ont été exprimés. La difficulté a été d'arriver à trancher et d'arriver avec une version finale de la directive.

Sébastien Muller est conscient que cette procédure de réévaluation des fonctions va encore changer avec le projet « G'Evolue », mais il souligne qu'elle est très importante pour les collaborateurs/trices, car c'est le seul moyen actuellement d'évoluer.

Il constate que l'application du règlement sur le télétravail, validé par la COMPERs, diffère d'un département/faculté à l'autre. Quelle est la stratégie ? Un règlement fixe ou un règlement adaptable par qui le veut ?

Aude Thorel répond en prenant l'exemple de la faculté de médecine, dont une entité était en désaccord avec le règlement et a refusé de l'appliquer. Il y a donc eu une intervention de la direction RH qui a recommandé au Rectorat, en accord avec le décanat, de se prononcer. Le Rectorat a réaffirmé que c'est une politique institutionnelle, valable pour l'ensemble de l'Université.

Olivia Firmann revient sur la mise à jour de la page du mémento en ce qui concerne la réévaluation des fonctions. Elle demande si les changements effectués ne pourraient pas être indiqués sur le mémento au fur et à mesure, tout en attendant la validation de la directive, afin que les informations soient à jour.

Aude Thorel répond que le nom a changé à l'été 2021, mais que les documents présents restent valables et peuvent être utilisés. Les propositions faites dans la directive sont plus flexibles que celles présentes sur le mémento. La dernière consultation est presque finalisée et elle espère que cela sera fait pour fin mars.

5. POINT AVEC INVITES : Politique durabilité et politique concernant les auditoires

(invités : Jean-Marc Triscone, Fabrice Calame)

(en réponse à la question soumise par S. Muller : Gestion des espaces, dépenses d'énergie, réfaction des bâtiments : Quels sont les moyens humains disponibles ?)

Jean-Marc Triscone affiche un powerpoint et explique que le but de cette présentation est de répondre à la question d'une meilleure utilisation des espaces à l'UNIGE.

Les deux raisons qui nous amènent à mieux utiliser les espaces sont des questions environnementales et de coût.

J.-M. Triscone commente les diapositives de sa présentation, jointe à ce procès-verbal.

Olivia Firmann indique qu'il faudrait multiplier les parcs à vélos autour d'Uni Mail et demande si cela est prévu.

Jean-Marc Triscone répond que cela est un souci connu et qu'ils ont discuté avec la Ville de Genève. Le plan de développement du campus prévoit, entre autre, de végétaliser

certaines espaces autour d'Uni Mail, ainsi que de construire de nouveaux parkings pour les vélos.

Fabrice Calame précise que la responsabilité de l'Université s'arrête aux bâtiments et indique que les places pour les vélos se situent très souvent sur le territoire de l'Etat de Genève ou de la Ville de Genève. Toute discussion autour de la construction de parkings pour vélos doit se faire en collaboration avec l'Etat et la Ville. La bonne nouvelle est qu'une personne a été engagée à la division des bâtiments pour le Campus durable, dont une partie du cahier des charges est l'ouverture d'un secteur mobilité au sein de la DIBAT. La prochaine action, en accord avec la Ville de Genève, sera d'évacuer les « vélos-épaves » qui occupent des places autour d'Uni Mail.

Jean-Marc Triscone prend note de la question de Mme Firmann car l'UNIGE encourage la mobilité douce. Il précise que la Ville est en faveur d'aider, mais la question est de savoir où pourront être mises ces nouvelles places.

Vincent Louvel demande si le courant issu de l'installation des panneaux solaires sera injecté dans le réseau électrique général ou s'il sera utilisé sur le réseau local de l'UNIGE.

Jean-Marc Triscone répond que lors de discussions avec des spécialistes, il serait mieux pour l'Université de faire du local. Le problème est que l'Université a des surfaces limitées. Il précise que le département d'Astronomie a un tel projet, mais cela est plus facile car il y a plus de surfaces et de possibilités disponibles sur le site de Sauverny. Lorsqu'ils parlaient de toucher aux toits, la réponse était souvent que cela est une bonne idée, mais que le toit est en mauvais état et qu'il faut le refaire avant de poser des panneaux solaires. L'Office Cantonal des BAtiments (OCBA) est en train de changer de philosophie et envisagerait de poser des panneaux dans certains cas sur les bâtiments de l'Université, même si les toits demandent des rénovations.

Fabrice Calame indique que l'Université est en discussion avec l'OCBA et n'a pas encore eu de retour. Il précise que l'Université serait un utilisateur idéal en terme de consommation, car nous consommons beaucoup la journée et aussi en été.

Jean-Henry Morin revient sur les mesures d'occupation des salles faites en automne 2021 et demande si à ce moment-là nous n'étions pas encore dans un système hybride.

Jean-Marc Triscone indique que de nouvelles données seront accessibles prochainement. Ils pourront ainsi discuter avec les doyen-nes afin de trouver des solutions pour mieux occuper les salles.

Emilie Demarsy demande comment faire pour réserver une salle.

Jean-Marc Triscone répond qu'il y a, dans chaque faculté, des personnes responsables de la gestion des salles. Une information sera donnée aux enseignant-es prochainement pour que nos salles/auditoires soient mieux utilisés.

Dimitri Konstantas demande s'il est prévu quelque chose pour la pose de panneaux solaires ailleurs qu'à l'Observatoire et quelle est la provenance de ces panneaux.

Jean-Marc Triscone répond que l'UNIGE est en contact direct avec l'OCBA, car la plupart des bâtiments leur appartient et précise que l'OCBA est volontaire pour intervenir sur ces bâtiments, mais il faut, à chaque fois, faire une analyse du toit. La plupart de ces panneaux sont fabriqués en Chine.



Fabrice Calame précise qu'il n'y a encore aucune décision de prise quant à la provenance des panneaux solaires. Une discussion devra avoir lieu pour savoir si l'avis de l'Université aura un poids quant à cette décision, dans le cas où elle désirerait des panneaux suisses ou européens.

Il précise également qu'il n'y aura pas de problème financier, car l'Etat loue les toits aux SIG qui viennent poser ces panneaux. La question de rentabilité financière est au niveau des SIG.

Brigitte Galliot remercie J.-M. Triscone et F. Calame pour leur présentation et leur propose de prévoir une présentation du plan de développement de l'Université à une prochaine séance de la COMPERS.

Sébastien Muller demande s'il y a déjà des projets pilotes en cours à l'Université par rapport à ces m2 par personne.

Jean-Marc Triscone répond que les RHs sont également directement concernées. Ce qui a été dit à cette commission reflète la réalité du terrain. Si l'on veut aller vers des espaces partagés, il faut voir quelle est la qualité de ces espaces de travail.

Aude Thorel précise que les RHs ont saisi l'opportunité d'utiliser différemment les espaces suite au déménagement de la DISTIC et de la venue de la DIFE à Dufour, car il y avait des volontaires au sein de la DIFE et du Rectorat. On reste donc avec le même nombre de m2 et le fait que chaque personne ait un bureau attribué. Par contre, il y a une demande de travailler différemment. Un comité de pilotage a été constitué dont F. Calame et A. Thorel font partie, avec d'autres personnes, y compris le secrétaire général. Il y a également des groupes de travail composés de représentant-es de la DIFE, des équipes du Rectorat, qui proposeront différentes manières d'occuper les espaces, sans renoncer aux m2 par personne.

6. POINTS D'INFORMATION :

6a.- Evaluations de fonctions : A quand la mise à jour du mémento relative à la procédure actualisée et présentée par Mme la directrice Aude Thorel lors d'une précédente commission du personnel ? (S. Muller)

Ce point a été discuté précédemment.

6b.- Gestion des annuités pour les nouveaux collaborateurs : Divers témoignages nous indiquent un dysfonctionnement quant à l'ajout d'annuités relatives aux précédents postes occupés avant l'entrée en fonction à l'UNIGE. En effet, cette charge décisionnelle est octroyée aux administrateurs/trices lors de rendez-vous contractuels. Cependant, si ceux-ci/celles-ci ne connaissent pas les divers noms que peuvent porter certaines fonctions ainsi que les cahiers des charges s'y rapportant, le/la collaborateur/trice concerné-e peut se voir refuser un nombre d'annuités non négligeable représentant son expérience. Le cumul de la perte financière peut dans certains cas atteindre annuellement des milliers de francs. Un contrôle est-il effectué au niveau central ou la marge de manœuvre des administrateurs/trices est-elle à discrétion ? (S. Muller)

Sébastien Muller demande si l'attribution des annuités fait partie de ces informations ?



Aude Thorel répond qu'il y a un contrôle par la Division RH du calcul des annuités fait en faculté. Il y a une possibilité, en cas de désaccord, de faire appel à la Division RH, de manifester son désaccord et d'avoir une interaction directe.

Mathilde Matras a entendu plusieurs collègues du CCER senior se plaindre de la suppression d'annuités en cas de changement de poste.

Aude Thorel répond que lors d'une promotion par exemple, seules les expériences pertinentes pour le poste seront considérées. Il y a certaines règles, notamment entre CCER junior et CCER senior, où l'expérience interne à l'Université sera valorisée et, dans d'autres cas, où cela ne sera pas valorisé. Tout cela figure dans le RPERS.

7. DIVERS

7a.- Procédure de validation du procès-verbal de la COMPERS.

Brigitte Galliot indique que par le passé certains membres de la commission se plaignaient du temps mis pour rédiger le PV et du fait que la validation en séance prenait trop de temps. La décision avait donc été prise que la soumission du PV se ferait par voie d'e-mail et autant que possible, relativement rapidement après la séance, et que la validation aurait lieu à la séance suivante.

Olivia Firmann indique qu'elle n'était pas au courant de cette procédure. Elle propose que le PV soit envoyé 15 jours avant la séance et qu'il soit validé en séance en y ajoutant des modifications si nécessaire.

Astrid Ruffa précise que cela prendrait beaucoup de temps d'ajouter des modifications ou des commentaires au PV lors de la séance et qu'il est important de laisser du temps pour la discussion des points mis à l'ordre du jour.

Brigitte Galliot précise que les demandes de modification sont faites par retour d'e-mail et qu'elle les précise lors de la séance suivante en relisant le point pour lequel la modification a été demandée. Les modifications sont donc intégrées à l'avance puis validées le jour de la séance.

La commission se met d'accord sur les termes à utiliser. Il sera noté dans le procès-verbal de la séance en cours « *Le PV du xxx, soumis électroniquement, est validé.* »

7b.- Mise à jour de la directive formation.

Olivia Firmann indique que personne, parmi ses collègues du PAT, n'était au courant de la formation F3. Elle précise que cette participation de frs 500.- pour une formation qui n'est pas en lien avec le travail effectué est un bonus et peu de personnes en ont bénéficié. Pourquoi la supprimer ?

Aude Thorel répond qu'une discussion sur cette directive a eu lieu en séance, avec une date de retour pour les commentaires au 15 janvier 2023. Elle explique que la Division RH a peu de budget formation et qu'il est très important que ce budget soit alloué au développement des compétences dans le cadre des carrières à l'Université. Cela n'était pas le cas pour la formation F3. Pour les personnes qui n'étaient pas au courant, cela est noté, aujourd'hui encore, dans le memento et dans la directive.



Elle précise que les deux seules informations présentes encore aujourd'hui dans la directive, qui sont en cours de modification, sont l'accès aux formations de l'Etat et la formation F3.

Brigitte Galliot insiste sur le fait que le budget formation est faible et qu'il est souhaité que celui-ci soit attribué au développement des compétences des collaborateurs/trices.

7c.- Allocation de vie chère unique donnée aux doctorant-es.

Stéphane Udry souligne la disparité entre les assistant-es rémunéré-es sur fonds DIP qui ont reçu l'allocation de vie chère et ceux/celles sur fonds FNS, qui ne l'ont pas reçue. Est-ce que l'Université pourrait verser cette allocation ?

Brigitte Galliot précise qu'il y a des différences sur plusieurs points entre les doctorant-es sous contrat UNIGE et c'est la raison pour laquelle le Rectorat travaille sur un projet de statuts qui permettra de traiter ces personnes de la même façon. Il y a environ 450 doctorant-es FNS x frs 1'000.-. Or, ce montant n'a pas été prévu dans le budget.

Elle indique que la seule bonne nouvelle est que l'indexation des salaires de 2.44% a été répercutée par le FNS.

Stéphane Udry demande pourquoi cela n'a pas été discuté avant.

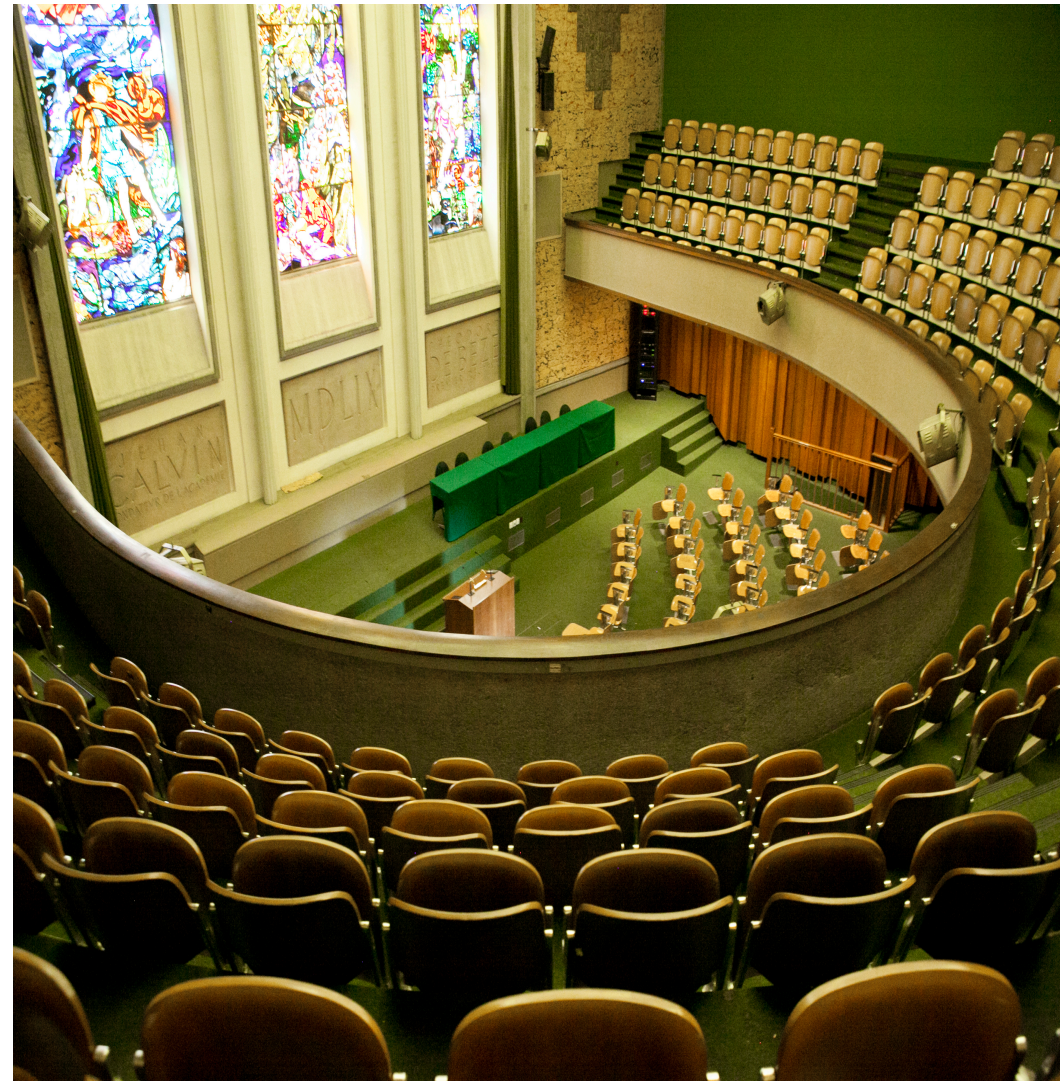
Aude Thorel précise que c'est une décision du Conseil d'Etat et qu'elle doit être appliquée aux doctorant-es sur fonds DIP. Lorsque les doctorant-es sont sur fonds FNS, c'est le règlement FNS qui doit être appliqué. Les deux systèmes sont différents et ne peuvent pas être mélangés.

Stéphane Udry demande si un contact a été pris avec le FNS pour savoir si celui-ci entrerait en matière.

Brigitte Galliot répond que cela se fera.

La séance est levée à 14h00.

MEILLEURE UTILISATION DES ESPACES UNIGE



Quelques données bâtiments et Campus UNIGE



- Electricité = 47'000 MWh/an



- Gaz = 17'500 MWh/an Mazout = 5'500MWh/an



- CO₂ = 21'500t éq. CO₂ liées aux bâtiments

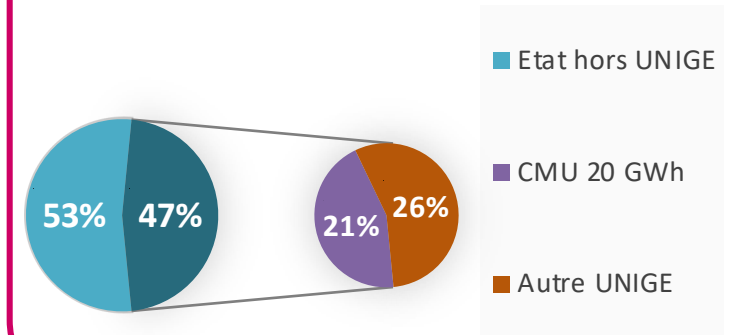


- Surfaces = 205'000m² utiles



- Prévision de l'impact financier des augmentations des coûts de l'énergie : + CHF 10 Millions/an dès 2024

Etat = 96'000 MWh/an



Frais de location - État des lieux

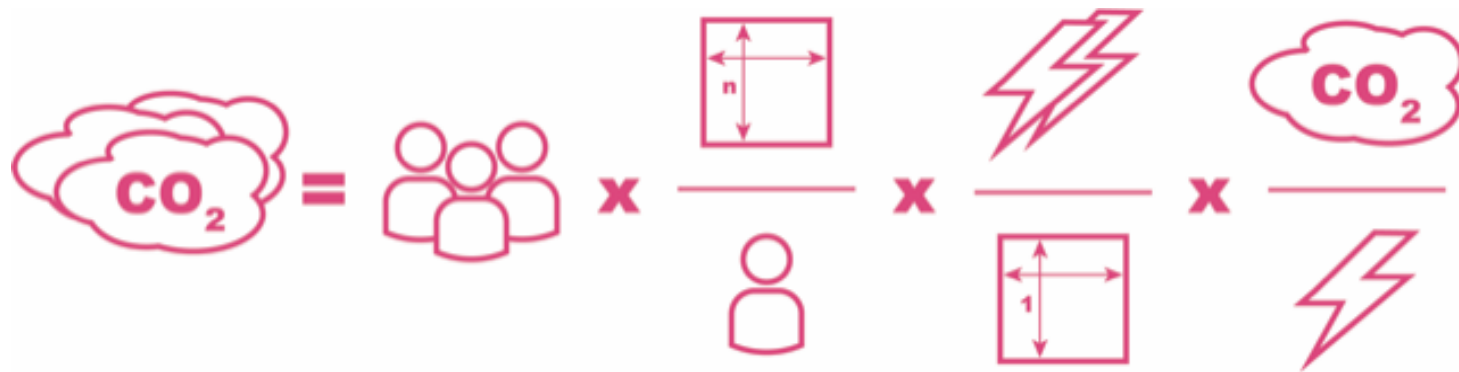
Remplacements salles Bastions

- Locations externes CHF 1'267 878 (2022-2023)
- Investissements Pinchat et Philosophes CHF 350'000
- Achats mobilier CHF 94'000

Sessions d'examens CHF 210'000 (2023 estimation)

Coûts des locations longue durée CHF 8'000'000/an

NOTRE EMPREINTE CARBONE TRADUITE EN EQUATION


$$\text{CO}_2 = \text{Group of People} \times \frac{\text{Box with } n}{\text{Single Person}} \times \frac{\text{Lightning Bolt}}{\text{Box with } 1 \text{ and Lightning Bolt}} \times \frac{\text{Cloud with CO}_2}{\text{Lightning Bolt}}$$

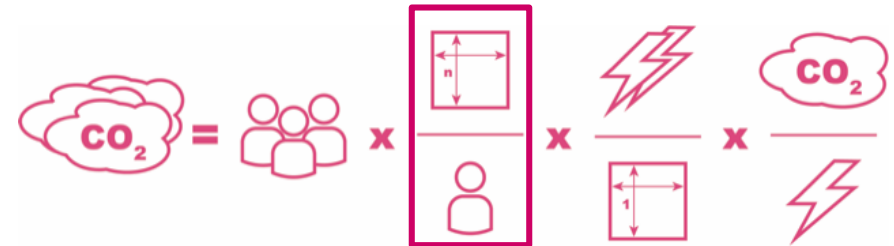
NOTRE EMPREINTE CARBONE TRADUITE EN EQUATION

$$\frac{\text{Volume de } CO_2}{\text{Entité}} = \# \text{ personnes} \times \frac{\# m^2}{\text{personne}} \times \frac{kWh \text{ utilisés}}{m^2} \times \frac{\text{Quantité } CO_2}{kWh}$$

Axe 1 «Sobriété spatiale» : mieux utiliser les espaces

$\frac{\#m^2}{\text{personne}}$

- Occuper intelligemment les bureaux en prenant en compte le temps partiel, le télétravail, etc...
- Développer les espaces partagés
- Optimiser l'usage des salles de cours
- Futur: Construire et rénover en visant la sobriété



Occupation des salles – 2 axes d'amélioration

Diminuer le nombre de salles réservées et non-occupées

Mieux adapter le nombre d'étudiants à la taille des salles

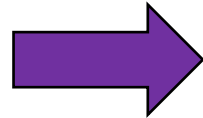
Occupation des bureaux

Réflexions en cours sur une meilleure utilisation des bureaux

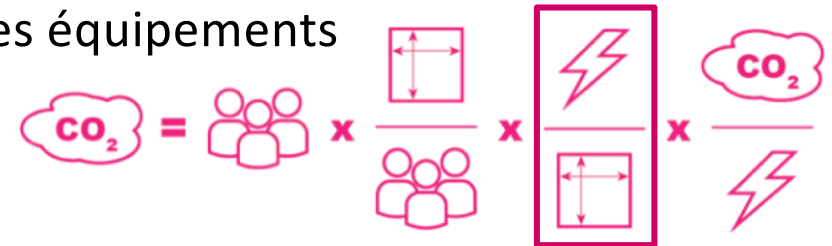
Un groupe de travail constitué (RH, SG, DIBAT, Rectorat) étudie les modèles développés dans différentes entités

Axe 2 – Consommation sobre et efficiente

$\frac{kWh \text{ utilisés}}{m^2}$



- Analyse des bâtiments (Siemens)
- Baisse des températures de consigne (-2°)
- Remplacement (LED) et extinction des lumières
- Extinction des écrans et équipements en veille
- Sensibilisation des équipes de recherche, labo 24/7
- Optimisation des ventilations
- Rénovations énergétiques
- Mutualisation des équipements



Axe 3 – Energies renouvelables

Quantité CO₂
kWh



- Pose de panneaux solaires*
 - Sur nos toitures
 - Investissements hors campus
- Réseaux thermiques à distance
- Modification des contrats d'électricité
- Capture CO₂
- Prise en compte de l'énergie grise (construction)



*Besoins pour couvrir la consommation UNIGE: 200'000 m² – estimation CHF 40-60 millions



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

DIVISION DES
RESSOURCES HUMAINES

Présentation de la réorganisation Division des Ressources Humaines 2021 - 2023

Aude Thorel
27/02/2023



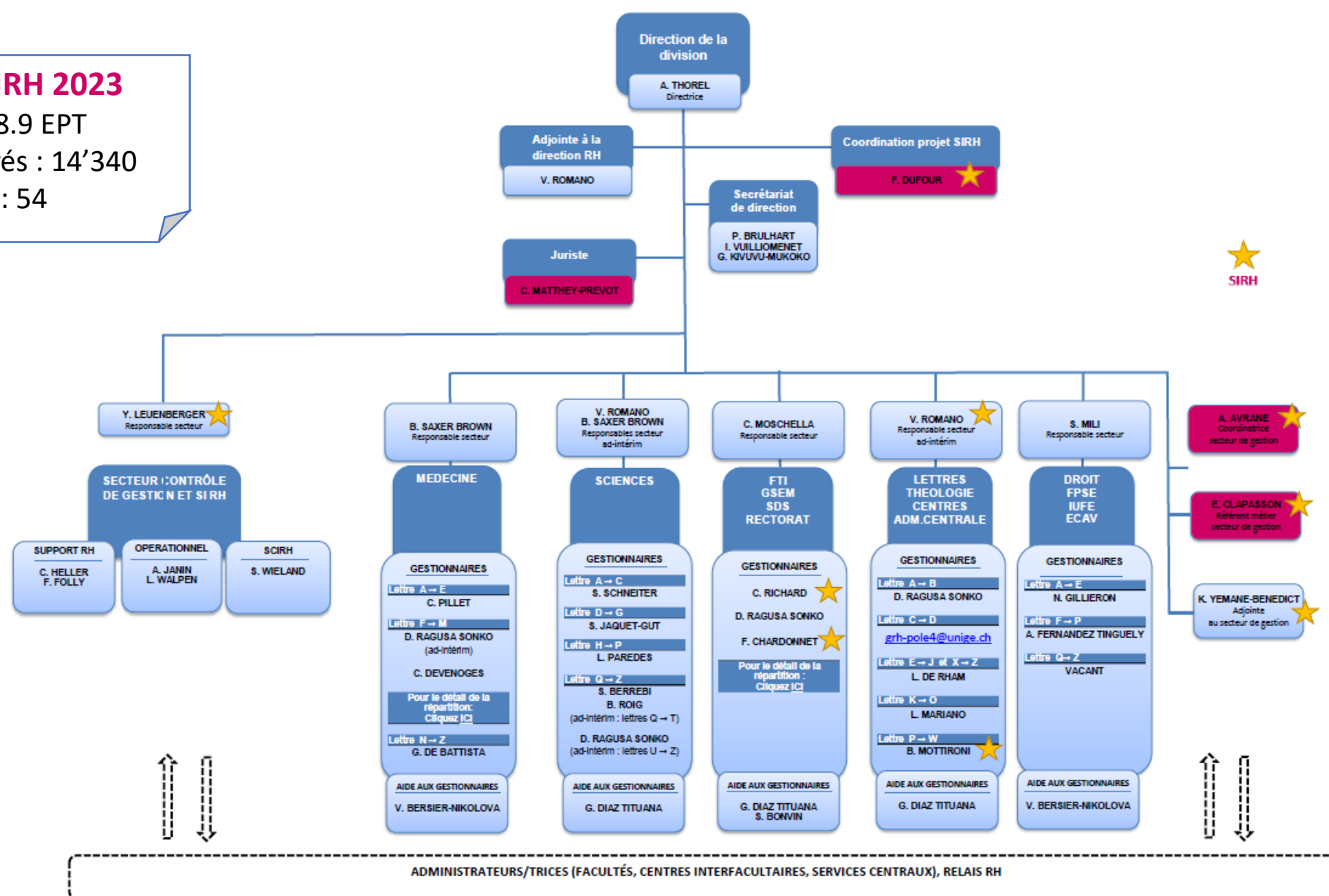
UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Indicateurs DIRH 2023

Nb EPT DIRH: 28.9 EPT

Nb Contrats gérés : 14'340

Nb Apprenti-es : 54



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Situation de la division RH en 2020



Rapports

- Audit-SAIE PAT 19-42 et Audit 22-19 SAIU (2019)
- *Emmenegger* : rapport risques psycho-sociaux (2019/2020)
- *Vicario* : vision partagée et optimisation des processus (2020)



Constats

- Mal-être, conflits et absentéisme
- Organisation en silos, pratiques hétérogènes, prestations inégales
- Outils et procédures obsolètes



Actions dès janvier 2021

- Accompagnement managérial *Emmenegger*
- Renforcement de l'équipe RH : Nouveaux postes stratégiques
- Analyse des charges : rééquilibrage des ressources EPT dans la division

- Workshop DIRH : recentrage autour des valeurs et accompagnement au changement
- Mobilisation et valorisation des membres de l'équipe sur des partages de pratiques
- Consolidation et partage du savoir
- Développement d'une nouvelle Stratégie RH

Stratégie RH 2021-2025

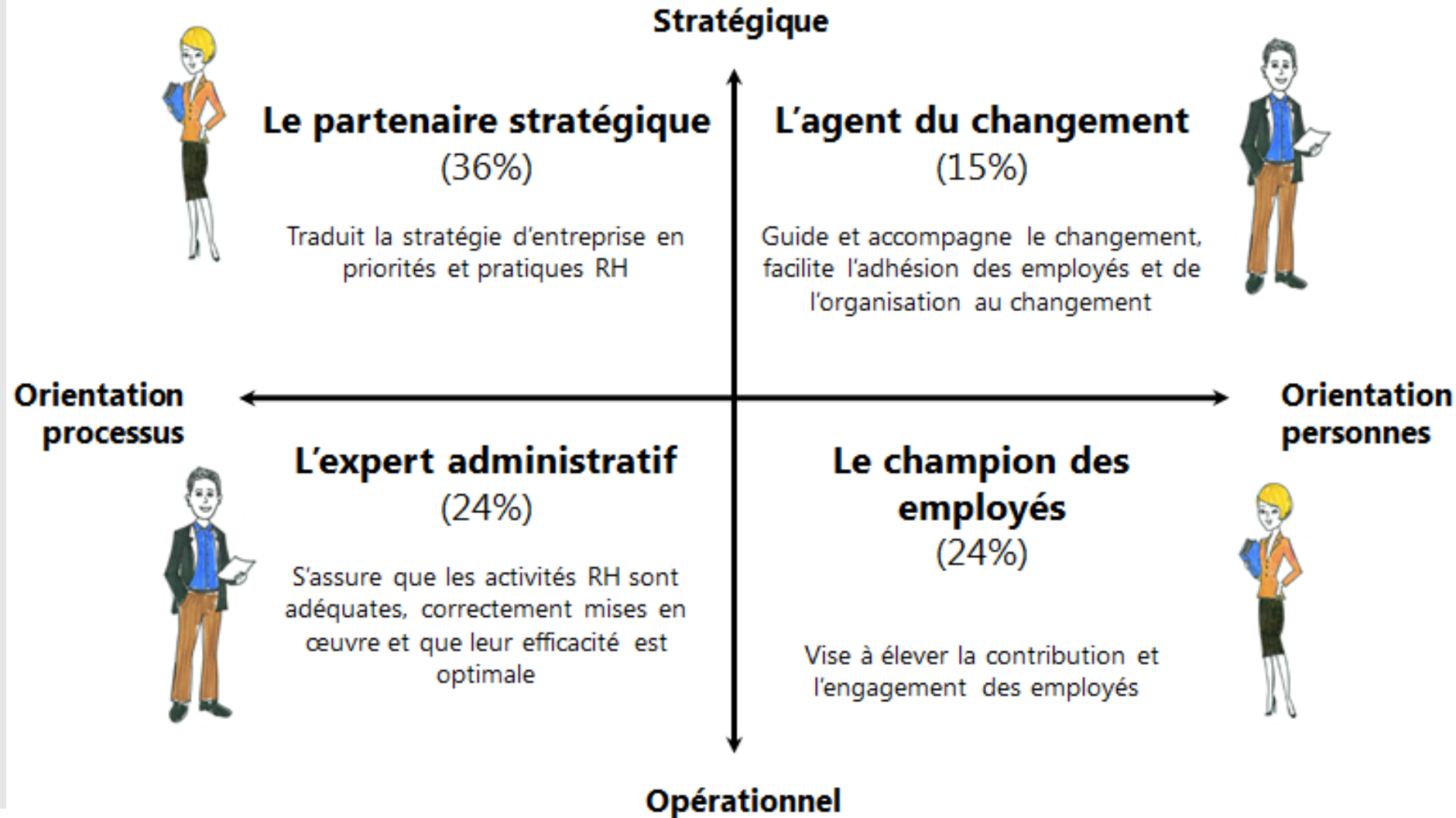
en cours de validation

Axe 1 : Promouvoir et valoriser une gestion RH au service des usager/ères

Axe 2 : Définir et impulser une culture managériale forte

Axe 3 : Développer un environnement de travail bienveillant et stimulant

Axe 4 : Soutenir le développement des talents





STRATÉGIE RH 2021-2025

Axe 1 : Promouvoir et valoriser une gestion RH au service des usager/ères



Projet SIRH (e-admin) 2022-2024

- Lancement du projet avec implication forte des différentes parties prenantes en 2022
- Déploiement *Success Factors* prévu 2024



Memento

- 91 documents RH, dont 30 directives mises à jour en 2022, soit 33%.



Audit

- Clôture de 25% des recommandations de l'audit SAI Etat n°19-42

Suivi et communication



- Enquête CCER, enquête et certification Edge
- Registre des liens d'intérêts : <https://rli.unige.ch/main/home/my-declaration>



- Refonte du site Web de la Division RH
- Constitution de fiches de références RH facultaires (pilotes FPSE et Droit)
- Diffusion de bonnes pratiques et formations auprès des Relais RH





STRATÉGIE RH 2021-2025

Axe 2 : Définir et impulser une culture managériale forte



Formation EMBO leadership et management 2 sessions en 2022

31 responsables de groupe de recherche formé-es



Fondamentaux du Management PAT: Formation annuelle avec la HEG

1^{ère} Session en 2022/2023: 7 thématiques, 14 responsables PAT en formation



Formation continue : Programmes MRHC

Modules individuels proposés à la Division RH



Formation Prévention et Intervention dans les situations de conflit, et/ou d'atteinte à la personnalité, de harcèlement psychologique et/ou sexuel

4 modules, 119 participations en 2022, 12 nouvelles sessions au premier trimestre 2023



Projet à venir : Formation Top Manager PENS



STRATÉGIE RH 2021-2025



Axe 3 : Développer un environnement de travail bienveillant et stimulant

- ☒ **Plan d'action CCER**
- ☒ **Directive Télétravail PAT (2021)**
- ☒ **Contrat Groupe mutuel 2022-2026** (droit privé, assurance accidents LAA, perte de gain maladie)
- ☒ **Médecine du travail:** Affiliation à SwissMedPro (2022);
99 personnes suivies en 2022, appel d'offre en cours
- ☒ **Directive Protection de l'intégrité personnelle du personnel** de l'Université (Cellule confiance) et gestion des situations de conflits dans les relations de travail (médiateur/trices).
- ☒ **Gestion des conflits et d'atteintes à la personnalité** en 2022 :
80 situations gérées, 39 dossiers clos, 18 cas nouveaux, 24 dossiers Cellule contentieux, dont 9 procédures judiciaires, 3 enquêtes externes, 3 sanctions, 22 contrats résiliés/non renouvelés
- ☐ **Renforcement du suivi** des cas délicats avec la juriste RH, **Recrutement d'un-e psychologue du travail** en 2023



STRATÉGIE RH 2021-2025

Axe 4 : Soutenir le développement des talents



Directive de développement professionnel du personnel administratif et technique (PAT)
(en cours de validation)



Directive « Faire évaluer ou réévaluer une classification de fonction »
(en cours d'élaboration)



Soutien à l'apprentissage au sein de l'UNIGE: Objectif atteint de 54 apprenti.es à la rentrée 2022, soit 5,14% de jeunes en formation (effectifs ETP)



Projet à venir : Favoriser la mobilité interne

Merci

Transparence
Bienveillance
Service Loyauté
Communication Exemplarité Efficacité
Confiance
Equipe Respect
Responsabilité
Complémentarité

