

**Commission du Personnel**  
**11 mai 2026 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**  
Ordre du jour

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Validation du PV de la séance du 30 mars, soumis électroniquement
3. Communications de la Rectrice
4. Séance information du 7 mai sur les résultats de l'enquête Travailler ensemble
5. Point sur la consultation RPers
6. Analyses de prestations et nominations
7. Points remontés par les membres représentant le PAT (cf. annexe)
8. Divers

## ANNEXE

### 1. Questions posées par les membres représentant le PAT

#### 1/ Analyse de prestations et cahier des charges :

a) Mme Thorel nous avait indiqué avant son départ qu'un nouveau modèle d'analyse de prestations était en cours de validation et sur le point d'être finalisé.

Le document a-t-il finalement été validé ?

Ce point a son importance et amène à s'interroger sur les objectifs de l'analyse de prestations.

La question des cahiers des charges PAT qui sont mis à jour de façon lacunaire soulève celle de l'échéancier non respecté des analyses de prestation (voir PV du 5 mai 2025) :

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).

Ce calendrier n'est que très rarement respecté et cela défavorise l'évolution de carrière du PAT.

b) Soumission des cahiers des charges à jour (suite de la séance précédente, nouvelles)

#### 2/ Vivre, travailler ensemble et évènements fédérateurs au sein de l'UniGe :

a) Relativement à une situation budgétaire un peu tendue, un effort a été demandé aux collaborateurs-trices PAT concernant la soirée de printemps annuelle.

A savoir que celle-ci ne serait pas supprimée, mais organisée une année sur deux.

Cet évènement est très important, non seulement pour son attrait récréatif mais également car il est le seul à permettre aux différent-es collaborateurs-trices de chaque faculté de se rencontrer.

Dès lors, qu'advient-il de la soirée de printemps 2026 ?

b) Force est de constater que les événements qui permettent de créer du lien et de favoriser le bien-être du personnel disparaissent les uns après les autres (Soirée de printemps, cours de sports gratuits entre 12 et 14h, Noël des enfants, etc..).

Comment favoriser le Vivre, travailler ensemble si ces évènements n'ont plus lieu ?

3/ Divers : comment fonctionne la communication aux différent-es interlocuteurs-trices suite à une enquête telle que celle du « Travailler ensemble » ? Est-ce qu'un calendrier est habituellement établi ? (en date du 24 avril, aucune information n'était encore parvenue aux collaborateurs/trices)

**Commission du Personnel**  
**11 mai 2026 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**  
Procès-verbal adopté

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Membres présent-es :</b>      | Lorenzo Avellino, Martine Collart, Emilie Demarsy, Olivia Firmann, Myriam Gremion, Audrey Leuba, Jean-Henry Morin, Sébastien Muller, Astrid Ruffa, Michèle Saadi-Baubet, Kari De Pryck, Stéphane Udry, Katarzyna Wac, Vittoria Romano |
| <b>Membres excusé-es :</b>       | Alexandre Fuerstenberg, Céline Castellino                                                                                                                                                                                             |
| <b>Invité-es :</b>               | Edouard Gentaz, Christelle Matthey-Prevost                                                                                                                                                                                            |
| <b>Représentants syndicaux :</b> | Eric Defferard, Cecilia Raziano                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Procès-verbaliste :</b>       | Nuria Altadill                                                                                                                                                                                                                        |

1. Approbation de l'ordre du jour  
L'ordre du jour est approuvé.
2. Validation du PV de la séance du 30 mars 2026, soumis électroniquement  
Le procès-verbal est approuvé.
3. Communications de la Rectrice
  - Travailler ensemble – séance d'information du 7 mai 2026 : une centaine de collègues ont participé à cette rencontre, qui s'est très bien déroulée. Pour les personnes qui n'auraient pu y assister, elle a été enregistrée.
  - Cybersécurité : le site de l'Université a fait l'objet d'une attaque par déni de service (DDoS) le samedi 18 avril, entraînant une indisponibilité temporaire. Les équipes informatiques sont intervenues rapidement, permettant un rétablissement dans de courts délais. Aucune compromission de données ni intrusion dans les systèmes n'a été constatée. Des mesures de sécurité complémentaires ont été mises en œuvre et une vigilance accrue est maintenue. Le Rectorat fait part de ses chaleureux remerciements aux équipes pour leur mobilisation.
  - Festival Carac : le festival culturel Carac se déroule du 27 avril au 24 mai. Il propose de nombreux événements organisés par des associations et troupes étudiantes (théâtre, danse, concerts, cinéma, ateliers, expositions). La manifestation rencontre un vif succès et contribue à la valorisation des créations étudiantes. Le programme est disponible sur le site de l'Université.

#### 4. Travailler ensemble – premiers résultats et échanges

Le vice-recteur Edouard Gentaz présente les résultats intermédiaires. Un rapport d'analyse détaillé sera finalisé à l'automne.

Lors des échanges, plusieurs demandes portent sur la nécessité d'analyses plus fines par catégories de personnel.

Des analyses spécifiques sont confirmées, notamment pour les CCER et le PAT, avec des distinctions selon les types de contrats, de fonctions et de parcours. Ces analyses figureront dans le rapport final, dans les limites statistiques liées à l'anonymat. Les représentant-es du personnel seront associé-es aux réflexions en cours.

#### 5. Point sur la consultation RPer

Christelle Matthey-Prevot fait une présentation de la révision, qui poursuit trois objectifs : simplifier et clarifier les procédures, intégrer des corrections issues de la pratique et assurer la conformité avec le cadre légal en vigueur.

Un membre du CCER ouvre la discussion en relevant un manque de clarté concernant le statut d'assistant-e 3, notamment quant à son positionnement et à l'absence de précision explicite sur l'engagement dans un doctorat.

La Rectrice et la directrice des ressources humaines *ad interim* confirment qu'il s'agit de personnes ne poursuivant pas de doctorat et reconnaissent la nécessité d'améliorer la formulation.

Le même intervenant exprime des réserves sur le statut de candoc, en particulier sur la contribution personnelle non rémunérée (jusqu'à 25 %), dans un contexte de rémunération à 75 % (classe 8). Il souligne les implications possibles sur les compléments de revenu et questionne son inscription dans le règlement.

La Rectrice et la directrice des ressources humaines *ad interim* rappellent la diversité des pratiques entre facultés et indiquent que la révision vise à les encadrer. Elles précisent que le financement du FNS correspond à une activité globale entre 80 % et 100 %, la contribution relevant d'une logique de formation.

Le membre du CCER maintient ses préoccupations, insistant sur la nécessité de cohérence entre engagement et rémunération. La Rectrice indique que le dispositif s'inscrit dans une transposition du modèle FNS et que les remarques seront prises en compte.

La représentation syndicale salue la qualité du projet mais exprime des réserves sur le niveau de rémunération, l'usage de la notion de formation et le risque d'extension de pratiques d'engagement à plein temps. Elle rappelle la contribution des doctorant-es à la recherche et s'inquiète également des effets potentiels du statut d'assistant-e 3.

En réponse, la Rectrice rappelle la distinction entre statuts (activité pour l'institution pour les assistant-es 1 à 50%, formation pour les candoc de manière prépondérante) et présente le statut d'assistant-e 3 comme un dispositif sans impact sur la durée future du doctorat.

La discussion aborde ensuite les atteintes à la personnalité : un-e représentant-e du PAT questionne le recours à la médiation en cas de harcèlement. La directrice des ressources humaines *ad interim* précise qu'elle reste facultative, sous accord des parties, et qu'en cas de suspicion de harcèlement sexuel, il n'est jamais question d'une proposition de médiation.

Enfin, un-e membre du CCER relève une différence de traitement concernant la prolongation de contrat en cas de maladie entre doctorant-es et maîtres assistant-es. La directrice des ressources humaines *ad interim* indique que ce point pourra être examiné et invite à transmettre des propositions écrites.

6. Analyse de prestations et nominations

En suivi d'un point de séance de la Commission du personnel du 30 mars 2026, un rappel a été fait par la DiRH auprès des facultés et centres via les administrateurs-trices sur les obligations en matière d'analyses de prestations (AP), pendant les deux premiers ans : avant la fin de la période d'essai, après 12 mois et avant les 24 mois (fin de la période probatoire). Ensuite tous les deux ans. Ces AP concernent les personnes rémunérées sur fonds publics et institutionnels.

Ces entretiens doivent porter non seulement sur l'évaluation du travail, mais aussi sur la formation et les perspectives à moyen terme.

La DiRH s'engage à améliorer le suivi institutionnel de ces analyses et à fiabiliser la transmission des informations. Les syndicats se sont saisis de la problématique des nominations et ont relevé qu'il y a des personnes qui n'ont pas reçu leur décision de nomination. Un délai a été fixé à la fin septembre 2026 pour la mise en place d'un système plus structuré, avec l'objectif d'éviter des situations de non-respect des procédures. Il est rappelé que la responsabilité incombe également aux collaborateur-trices de solliciter les AP lorsqu'elles n'ont pas lieu. Pour le suivi des AP la DiRH travaille sur l'amélioration de l'application et une liste de contrôle COGNOS.

Le périmètre des AP peut varier selon les situations (changement de hiérarchie, projets successifs). Elles doivent porter sur une période pertinente et limitée, afin de rester un outil utile de suivi, de formation et de feedback, et non un simple exercice administratif. La volonté est clairement exprimée de transformer ces analyses en un véritable instrument de pilotage des parcours, intégrant les objectifs, les besoins de formation et les perspectives professionnelles. Un mode d'emploi et un nouveau formulaire seront proposés. Le dispositif pourra évoluer après mise en œuvre.

7. Mesures d'économies 2027–2029 – Rapport du groupe de pilotage à l'attention du Conseil d'État

Les membres prennent connaissance, comme l'ensemble de la communauté universitaire, des mesures d'économie annoncées au niveau cantonal. À ce stade, aucune information complémentaire n'est disponible quant à leur mise en œuvre concrète ou à leurs impacts précis sur l'Université.

Plusieurs préoccupations sont néanmoins exprimées par divers corps, notamment :

- l'augmentation du temps de travail (41h30),
- la hausse des taxes pour les étudiant-es, en particulier non UE,
- le non-remplacement partiel des départs,
- les effets cumulés sur le PAT.

Les membres du PAT proposent de consigner au procès-verbal une opposition de principe du personnel à certaines mesures annoncées. Le Rectorat indique qu'un temps d'analyse est nécessaire avant toute prise de position formelle.

8. Points remontés par les membres représentant le PAT

1. a) nouveau modèle d'analyse de prestations

1. b) soumission des cahiers des charges

Voir point 6 de ce procès-verbal

2. a) soirée de printemps annuelle

2. b) événements festifs

Un point est fait sur les événements fédérateurs au sein de l'Université. De nombreuses

manifestations existent déjà (accueils des nouveaux-elles collaborateur-trices, conférences, DIES, remises de diplômes, festivals, événements par entité).

La fête de printemps, qui réunissait environ 1'500 personnes, représente un coût annuel d'environ CHF 100'000. Dans le contexte budgétaire actuel, sa reconduction est remise en question. Cette décision n'avait pas été portée à la connaissance des instances. Le Rectorat prend note de l'importance symbolique de cet événement et étudiera des formats alternatifs moins coûteux.

3. communication aux différent-es interlocuteurs-trices après des enquêtes telles que celle du « Travailler ensemble »

Voir point 3 de ce procès-verbal.

9. Divers

Mesures d'économies

Si des informations nouvelles devaient être disponibles concernant les mesures d'économie annoncées, une séance spécifique pourrait être convoquée, vraisemblablement à la fin du mois de juin.

Télétravail pour les missions à l'étranger

La question du télétravail à l'étranger, en particulier pour les résident-es n'ayant pas la nationalité suisse, demeure un sujet complexe et pressant. Les discussions avec les autorités compétentes se poursuivent, sans solution stabilisée à ce stade.

Recrutements aux ressources humaines et aux finances

Concernant la comptabilité et les ressources humaines, il est indiqué que les services sont actuellement fortement sollicités. Des recrutements et renforts sont en cours ou en voie de finalisation. Une amélioration progressive du fonctionnement est attendue.

Des difficultés persistantes sont néanmoins signalées, notamment en matière de systèmes financiers et de charge administrative, avec une pression accrue sur le personnel. Ces éléments sont pris en note.

Doc.Mobility

Une préoccupation relative aux conditions de mobilité doctorale, notamment en matière de sécurité et de financement, est relevée par un membre du CCER. Les informations complémentaires seront recherchées auprès des fondations concernées afin de garantir la sécurité des étudiant-es bénéficiaires de ces bourses.



---

# **Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE**

**Présentation des principales modifications / Commission du personnel du 11 mai 2026**

# Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

## Objectifs et enjeux

---

## UNE RÉVISION PARTIELLE EN TROIS VOLETS

### **Volet 1 :** Simplification, clarification et harmonisation des procédures :

- Simplifier les procédures / renforcer leur cohérence
- Clarifier / simplifier la structure du RPers
- Conserver les garanties existantes

### **Volet 2 :** Améliorations, corrections ponctuelles et comblement de lacunes, à la demande des entités appliquant le règlement

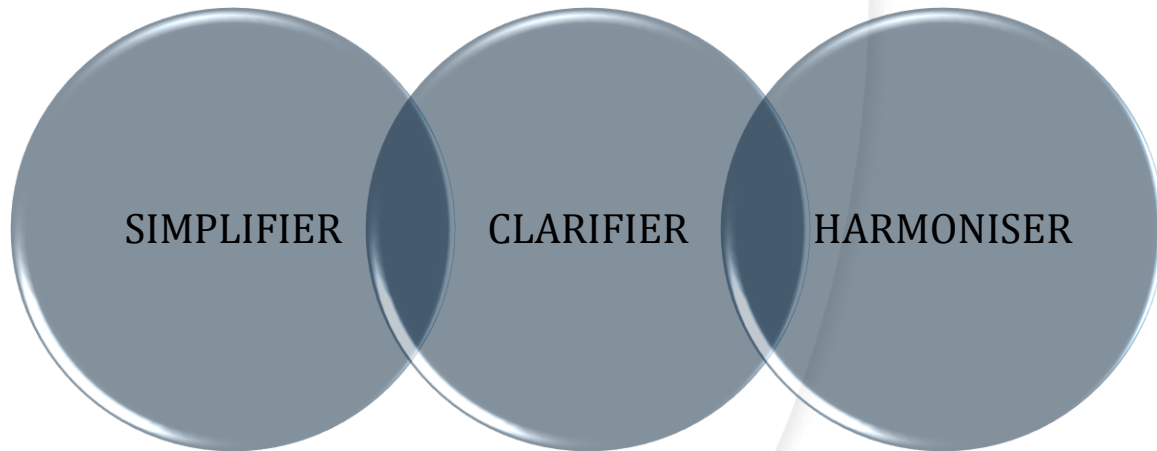
### **Volet 3 :** Adaptations réglementaires



# Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

## Volet 1 : Simplifications, clarification et harmonisation des procédures

---



## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - simplifications, clarification  
et harmonisation des procédures

# Simplification de la procédure de renouvellement des professeur-es ordinaires et des professeur-es associé-es

- Premier renouvellement: procédure (dite ordinaire) inchangée
  - avec commission de renouvellement, préavis du collège des professeur-es ordinaires et décision Rectrice/Recteur,
- Renouvellements subséquents: procédure simplifiée dès le second renouvellement
  - le renouvellement est en principe la règle, avec une procédure dite simplifiée, c'est-à-dire:
  - rapport d'activité de la personne concernée, préavis du Décanat et rapport RH doyenne/doyen, préavis du collège des PO → décision Rectrice/Recteur;
  - en cas de doute, le Décanat met en place la procédure ordinaire (avec préavis du collègue des PO).

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - simplifications, clarification  
et harmonisation des procédures

# Simplification de la procédure de renouvellement des membres du CCER dont le mandat est renouvelable sans limite dans le temps

- Fonctions de MER, CC, privat-docents, CE, conseillers et conseillères académique, COLS I et II, chef-fes de clinique universitaire en médecine dentaire.
- Premier renouvellement: procédure (dite ordinaire) inchangée
  - commission de renouvellement définie par le corps professoral de la subdivision concernée, instance prévue par le règlement d'organisation de l'UPER → préavis du Décanat → Rectorat.
- Renouvellements subséquents: procédure simplifiée dès le second renouvellement
  - le renouvellement est en principe la règle (sauf en cas de doute), avec une procédure dite simplifiée: commission transmet sa proposition directement au Décanat;
  - préavis décanat → Rectorat.

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - simplifications, clarification  
et harmonisation des procédures

### Simplification et clarification de la procédure de titularisation des professeur-es assistant-es

- Premier mandat de 4 ans, éventuel second mandat de 2 ans (4+2, au lieu de 3+3)
- Évaluation à la fin du premier mandat → 3 options
  - (i) titularisation après 4 ans;
  - (ii) prolongation pour un second mandat de 2 ans;
  - (iii) fin des rapports de service (notification 3 mois avant le terme).
- Évaluation à la fin de l'éventuel second mandat → 2 options
  - (i) titularisation après 6 ans;
  - (ii) fin des rapports de service (notification 3 mois avant le terme).

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - simplifications, clarification  
et harmonisation des procédures

### **Simplification de la procédure de promotion des professeur-es associé-es à la fonction de professeur-e ordinaire**

- Première étape: décision sur l'ouverture de la procédure
  - Décanat (et non plus COPLAN) évalue la demande, consulte la COPLAN et la subdivision concernée et propose le cas échéant au Rectorat l'ouverture de la procédure de promotion.
- Deuxième étape: procédure de promotion proprement dite
  - menée par la commission de promotion, dont la composition est complétée conformément à l'article 98 (experts externes, CCER, étudiant-es, évent. PAT);
  - avis des trois corps;
  - approbation du collège des PO;
  - rapport (dossier complet) transmis au Rectorat pour décision de la Rectrice/Recteur.

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - simplifications, clarification  
et harmonisation des procédures

---

### **Suppression de la procédure d'appel pour les candidatures internes et abrogation de l'interdiction de la double promotion**

- La voie de l'appel doit être réservée aux candidatures externes. Elle doit être supprimée pour les candidatures internes, mais avec aménagement de certaines exceptions.
- L'abrogation de l'interdiction de la double promotion compense en partie cette restriction de la voie de l'appel pour ces candidatures.

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

### Autres propositions de simplifications

#### Autres - simplifications, clarification et harmonisation des procédures

- Simplification des procédures de nomination, renouvellement, promotion ou prolongation des personnes engagées sur un poste partagé entre plusieurs UPER et/ou UER: possibilité – mais non obligation – d’instituer des commissions uniques (art. 86A al. 2).
- Clarification et harmonisation de la procédure de vote (règles de quorum et majorité) pour le vote du préavis du collège des professeur-es ordinaires dans les diverses procédures.
- Suppression de certaines approbations du Rectorat qui ne se prononce plus qu’une seule fois lors de l’ouverture de la procédure de nomination (incluant la composition de la commission et la désignation des expert-es externes) (art. 97A et 98 al. 2 let. e et 5).
- Désignation de suppléant-es pour les membres des commissions de nomination (art. 98 al. 2).
- Possibilité de surseoir au renouvellement en cas de promotion envisagée dans les deux ans suivant le terme du mandat de la personne concernée (professeur-e associé-e et maître d’enseignement et de recherche) (art. 119 al. 4 et 157 al. 3).
- Institution d’une seule procédure en cas de renouvellement et de changement du taux d’activité ou de promotion et de changement du taux d’activité (art. 131J al. 1<sup>bis</sup> et 161A al. 2<sup>bis</sup>).

**Révision partielle du  
Règlement  
sur le personnel de l'UNIGE**

**Volet 2 : Améliorations, corrections ponctuelles ainsi que comblement de lacunes, à la demande des entités qui appliquent le règlement**

---



## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - améliorations et corrections  
ponctuelles

---

**Possibilité pour la commission de  
nomination de proposer trois  
candidatures au lieu de deux (ajout du  
*tertio loco*)**

- Les dispositions correspondantes sont modifiées afin d'étendre les compétences de proposition des commissions de nomination (et des collèges des professeurs ordinaires) et d'améliorer l'efficacité des procédures de nomination.

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - améliorations et corrections  
ponctuelles

### **Introduction des fonctions d'assistant-e II (assistant-e de recherche uniquement) et d'assistant-e III (assistant-e non doctorant-e)**

- La fonction d'assistant-e d'enseignement et de recherche (assistant-e I) reste en principe telle quelle : enseignement et recherche, avec un taux protégé passant de 40 à 50% au moins du taux d'activité, doctorat ou publications.
- Une fonction d'assistant-e de recherche (assistant-e II), en phase avec la pratique, est nouvellement introduite dans le règlement : CANDOC et assistant-e sur DIP ; recherche majoritairement + taux d'activité de 75% (avec une contribution personnelle qui peut être attendue jusqu'à 25% à des fins de formation).
- Une nouvelle fonction d'assistant-e III est également proposée: assistant-e non-doctorant-e, fonction limitée dans le temps à deux ans.

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

Exemple - améliorations et corrections  
ponctuelles

---

### **Augmentation de quatre à six mois des congés scientifiques pour les maîtres d'enseignement et de recherche et les maîtres assistant-es**

- Actuellement de quatre mois, les congés scientifiques des MER et des MA ne correspondent pas à la durée d'un semestre académique.
- Il s'agit donc de les adapter à cette durée.

## Autres améliorations ponctuelles (1/3)

- Autorisation du temps partiel entre 75 et 100% pour les fonctions de professeur-e ordinaire et de professeur-e associé-e (art. 88 al. 3 et 89 al. 3).
- Amélioration des définitions et différences entre les fonctions de professeur-e ordinaire et de professeur-e associé-e (art. 88 al. 1 et 1bis et 89 al. 1).
- Amélioration des définitions et différences entre les fonctions de professeur-e assistant-e et de chargé-e de cours (art. 91 al. 2).
- Augmentation de la durée d'engagement initiale des professeur-es assistant-es de trois à quatre ans (art. 91 al. 3).
- Augmentation de la durée d'engagement initiale des post-doctorant-es de trois à quatre ans (4+1 au lieu de 3+2) (art. 148 al. 3 et 3<sup>bis</sup>).
- Introduction d'une prolongation de la durée globale du mandat pour les assistant-es-doctorant-es en cas d'école de recrue et de congé maladie longue durée (art. 149 al.6 et 6<sup>bis</sup>).

## Autres améliorations ponctuelles (2/3)

- Autorisation de la prolongation exceptionnelle des suppléances au-delà de quatre ans pour autant que la personne concernée dispose d'une autre occupation à un taux d'activité de 50% au moins à l'extérieur ou au sein de l'Université (art. 112B al. 4 et 155B al. 4).
- Création d'un statut de vacataire pour les chargé-es de cours et chargé-es d'enseignement avec une activité principale hors de l'Université (art. 155C).
- Clarification de la procédure de renouvellement des membres du corps professoral exerçant une part significative de leur activité hors UPER (art. 121 al. 6 et 7).
- Introduction des procédures de nomination, de renouvellement, de promotion et de prolongation pour les UER+ (art. 131M et 161E).
- Extension de l'évaluation des compétences RH par les doyen-nes aux contrats sur fonds (art. 175 al. 1).
- Soumission de tous les membres des commissions au secret de fonction (y compris représentant-es étudiant-es et expert-es externes) (art. 28 al. 2<sup>bis</sup> et 5).

## Révision partielle du Règlement sur le personnel de l'UNIGE

### Autres - améliorations et corrections ponctuelles

---

## Autres améliorations ponctuelles (3/3)

- Ajout de la définition d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 1, 65 al. 2 et 66 al. 2 et 3).
- Réglementation de la prescription de la responsabilité disciplinaire (art. 78 al. 6).
- Introduction d'une prolongation de la durée globale du mandat pour les professeur-es assistant-es en cas de congé maternité (art. 91 al. 3).
- Introduction d'une nouvelle fonction de chef-fe de clinique universitaire en médecine dentaire (art. 146A).
- Introduction d'un temps d'essai pour toutes les fonctions du CCER et harmonisation de ce temps d'essai à six mois (au lieu d'un an) pour toutes les fonctions (art. 140 al. 5 et suivants).

## **Volet 3 : Adaptations réglementaires (aux modifications récentes du cadre cantonal: LPAC et RPAC)**

---

Il s'agit de modifications purement réglementaires qui sont déjà appliquées à l'ensemble du personnel.

Les modifications du Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC), concernent les sujets suivants:

- **Protection de la personnalité et état de santé des collaborateurs/trices (art. 8 RPers).**
- **Médecine du travail et médecine conseil (art. 11, 11A, 26A et 184 RPers).**
- **Traitement des données personnelles (art. 17A RPers).**
- **Vacances et congés, en particulier congés spéciaux et congés maternité, paternité, parental, adoption ou pour enfant atteint dans sa santé (art. 34, 36, 38, 38A, 38B, 39, 39A, 39B, 39C et 40 RPers).**