



# Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

**19 septembre 2022 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**

---

**Membres présents :** Brigitte Galliot, Aude Thorel, Emilie Demarsy, Mathilde Matras, Sébastien Muller, Olivia Firmann, Astrid Ruffa, Stéphane Udry, Vincent Louvel (auditeur)

**Membres excusés :** Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Antoine Geissbuhler, Laure Piguët, Alexandre Fürstenberg, Jean-Blaise Claivaz, Sébastien Keller, Zina Maleh (auditrice), Luca Piddu

**Membre absent :** Claire Grange

**Représentant syndical :** Eric Defferard

**Invité-es :** Natacha Hausmann, Didier Raboud, Liliane Zossou

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

---

## ORDRE DU JOUR

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Validation des procès-verbaux : séance du 25 avril 2022 et du 14 juin 2022
3. Information sur la modification du Règlement relatif à la désignation des membres de la Commission du Personnel de l'Université de Genève (invité : *Didier Raboud*)
4. Protection des lanceurs et lanceuses d'alerte – application de la nouvelle loi LPLA - (invité-es : *Didier Raboud, Natacha Hausmann*)
5. Information relative à la directive « *Protection de l'intégrité personnelle du personnel de l'Université et gestion des conflits dans les relations de travail* » (invitée : *Natacha Hausmann*)
  - 5a. Question : Sur le dossier de la protection de l'intégrité du personnel, le Rectorat ou la Direction RH envisagent-ils de rappeler plus fréquemment et publiquement les règles et les procédures (rôles des différentes entités, communication avec les plaignant-es), par exemple par email à fréquence régulière pour atteindre les nouveaux/elles et rappeler leur devoir aux anciens/nes ? – *L. Piguët, M. Matras*
  - 5b. Question : Quelles formes de réparation et de protection l'Université envisage-t-elle à l'issue d'une procédure d'investigation sur un cas d'atteinte à la personnalité (garantie pour la victime de soutenir la thèse, compensation du temps perdu par la victime, du coût financier et psychologique, protection contre d'éventuelles représailles) ? – *L. Piguët, M. Matras*



6. Projet de directive « *Faire évaluer ou réévaluer une classification de fonction* », soumise à la Commission du Personnel en consultation interne  
Question : Procédure d'évaluation du personnel : mise à jour de la page du Mémento toujours en attente depuis la présentation de Mme Thorel en automne 2021 (Mémento réf. 0183) – *O. Firmann*
7. Sur le dossier du statut des doctorant-es : Quel est le calendrier de la réforme à venir, ses acteurs ? Quelle place sera accordée aux syndicats et aux associations du CCER ? (invitée : *Liliane Zossou*) – *L. Piguet, M. Matras*
8. La convention d'objectifs 2023 que l'Université s'apprête à signer avec le Canton de Genève inclut-elle des lignes budgétaires inspirées du plan de mesures issu de l'enquête sur les conditions de travail du CCER? – *L. Piguet, M. Matras*
9. Formation PAT : demande d'informations et de communication, notamment autour de la formation F3 (Mémento réf. 0138) – *O. Firmann*
10. Divers

## PROCÈS-VERBAL

*Brigitte Galliot* ouvre la séance et informe les membres que *Mme Laure Piguet* souhaite quitter la Commission du Personnel. La vice-rectrice transmet ses vifs remerciements à *Mme Piguet* pour son engagement dynamique et les interventions pertinentes dont elle a fait bénéficier la Commission.

En marge de ce départ, la représentation du CCER à mandat limité propose deux candidatures, l'une pour pourvoir le poste de *Mme Piguet* et l'autre pour pourvoir le poste actuellement vacant. Deux nouvelles personnes rejoindront donc la Commission en tant que représentant-es du CCER à mandat limité : *Vincent Louvel*, invité aujourd'hui en tant qu'auditeur, et *Zina Maleh*, excusée.

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

L'ordre du jour est approuvé. *Sébastien Muller* avait posé une question par courriel au sujet du point d'information sur la réorganisation de la division RH. *Brigitte Galliot* indique que le point sur la réorganisation de la division RH est reporté à fin novembre.

### 2. Validation des procès-verbaux : séance du 25 avril 2022 et du 14 juin 2022

Le PV du 25 avril 2022 est approuvé.

Le PV de la séance exceptionnelle du 14 juin 2022 est approuvé avec les modifications demandées par voie de courriel et lues en séance.

*Brigitte Galliot* remercie *Nuria Altadill* pour la rédaction de ces PVs qui seront rendus publics sur le site de la Commission du Personnel.

### 3. Information sur la modification du Règlement relatif à la désignation des membres de la Commission du Personnel de l'Université de Genève (invité : *Didier Raboud*)

Le Règlement relatif à la désignation des membres de la Commission du Personnel de l'Université de Genève a été mis à jour. *Didier Raboud* en détaille les modifications qui



entreront en vigueur avant les élections partielles de la Commission du Personnel de printemps 2023.

Aux articles 5 et 12, les modifications, formelles, découlent du passage au scrutin électronique. Certains points ont aussi été précisés, comme les délais mentionnés à l'article 9.

A l'article 23, on précise que sur les trois sièges échéant au PAT, deux seront attribués aux candidat-es PAT hors administration centrale.

L'article 26 est une amélioration permettant au collège électoral de proposer un nombre égal de candidat-es que de sièges à pourvoir dès la proclamation des élections tacites lorsque tous les sièges ne sont pas pourvus. Ceci permet d'éviter qu'un certain nombre de candidat-e ne puissent participer à la première séance de la Commission.

Aux articles 26, al. 3 et article 27, al. 4, la modification porte sur le passage de 10 à 30 jours tant pour l'affichage et que pour la publication des noms des candidat-es.

Une fois présentés, ces points sont acceptés par toutes les personnes présentes.

#### 4. Protection des lanceurs et lanceuses d'alerte – application de la nouvelle loi LPLA - (invités : *Didier Raboud, Natacha Hausmann*)

*Natacha Hausmann* expose le dispositif pour la mise en œuvre de la loi sur la protection des lanceurs/euses d'alerte au sein de l'Etat (LPLA). Sa présentation est jointe en annexe.

Pendant la présentation, *Vincent Louvel* pose une question sur les mesures d'éloignement en cas de problèmes entre un-e superviseur/euse et un-e doctorant-e. Il explique que dans le domaine des sciences, la mesure de changement de bureau de l'une des parties, par exemple, n'est pas applicable, les travaux étant dépendants de l'encadrement du ou de la directeur/trice de thèse. Dans ces cas, des mesures plus spécifiques sont-elles prévues ?

*Natacha Hausmann* indique qu'une catégorisation des mesures de protection n'a pas été établie : les situations sont évaluées au cas par cas. *Aude Thorel* donne quelques exemples de mesures de protection qui ont été prises dans des groupes de recherche, en attendant que la situation soit clarifiée :

- le lien hiérarchique a été maintenu mais le travail en présentiel n'était plus autorisé ;
- il était demandé que les supérieur-es hiérarchiques du ou de la directeur/trice de thèse soient systématiquement mis en copie des échanges ;
- une co-direction de thèse a été mise en place.

*Aude Thorel* mentionne que dans des cas précédents où une atteinte à la personnalité avait été constatée, des lettres de recommandation ont pu être rédigées par les hiérarchies du département ou du décanat en remplacement de celle du directeur ou de la directrice de thèse.

Une 2<sup>e</sup> question, par *Stéphane Udry*, est posée sur le Groupe de Confiance de l'Etat de Genève, auquel toutes les catégories d'employé-es peuvent s'adresser. Le personnel sous contrat de droit privé peut-il aussi y faire appel ?

*Natacha Hausmann* détaille deux aspects :

- d'une part, le Groupe de Confiance de l'Etat de Genève dans le cadre du processus de la LPLA. Tout le personnel, quelle que soit la source de financement du contrat, peut s'adresser à ce Groupe car il s'agit d'une activité de conseil et d'orientation



préalable. *Didier Raboud* précise encore que le processus est identique pour la HES-SO Genève ;

- d'autre part, le Groupe de Confiance de l'Etat de Genève dans le cadre de la protection de la personnalité et des investigations menées par ce Groupe. L'UNIGE n'y est pas affiliée actuellement. L'ensemble des collaborateurs/trices peut cependant faire appel à la Cellule Confiance, point d'entrée pour toute situation d'atteinte à la personnalité à l'UNIGE.

## 5. Information relative à la directive « Protection de l'intégrité personnelle du personnel de l'Université et gestion des conflits dans les relations de travail »

5a. Question : Sur le dossier de la protection de l'intégrité du personnel, le Rectorat ou la Direction RH envisagent-ils de rappeler plus fréquemment et publiquement les règles et les procédures (rôles des différentes entités, communication avec les plaignant-es), par exemple par email à fréquence régulière pour atteindre les nouveaux/elles et rappeler leur devoir aux anciens/nes ? – *L. Piguet, M. Matras*

*Aude Thorel* indique que plusieurs communications sont planifiées autour de la directive validée en mai 2022 et présentée à la Commission du Personnel le 25 avril dernier, notamment lors des collèges des professeur-es. Ces communications prévoient un rappel des rôles et des responsabilités de chacun-e ainsi qu'une sensibilisation aux différentes questions d'atteinte à la personnalité.

Une communication plus générale est envisagée dans les prochains mois, en collaboration avec le Service Egalité et Diversité. Un module spécifique en ligne est en cours de développement et est destiné à l'ensemble des collaborateurs/trices ainsi qu'aux nouveaux et nouvelles collègues. Il s'inspire de ce qui a été transmis par l'OPE fin 2020 et qui est utilisé aux HUG également. Cet outil présente les différentes formes d'atteintes à la personnalité, de discrimination et de harcèlement. Il s'agit d'un module d'auto-formation que le Service RH souhaite proposer à l'ensemble du personnel.

Cette liste de mesures n'appelle pas d'autres questions.

5b. Question : Quelles formes de réparation et de protection l'Université envisage-t-elle à l'issue d'une procédure d'investigation sur un cas d'atteinte à la personnalité (garantie pour la victime de soutenir la thèse, compensation du temps perdu par la victime, du coût financier et psychologique, protection contre d'éventuelles représailles) ? – *L. Piguet, M. Matras*

*Natacha Hausmann* rappelle que l'Université de Genève a un devoir de protection à l'égard des membres de son personnel. Dès lors, des mesures sont prises lorsqu'il y a constat d'atteinte à la personnalité d'un-e membre du personnel à l'issue d'une procédure d'investigation.

Dans les exemples cités, figure la garantie de soutenir sa thèse dans les meilleures conditions possibles. Si l'atteinte à la personnalité a pour conséquence que la personne visée nécessite du temps supplémentaire pour mener à bien sa thèse, cette compensation peut être accordée.

Le problème est plus délicat lorsqu'il s'agit de la prise en charge d'une réparation financière. Aujourd'hui, une directive précise dans quel cas les frais d'honoraires d'avocats



sont pris en charge. Elle exclut cette prise en charge dans les cas d'enquêtes administratives.

Cette directive se base sur les dispositions du règlement sur le personnel de l'administration cantonale et ce règlement s'applique à l'ensemble du personnel de l'Etat de Genève, dont le PAT de l'Unige. Ces dispositions ne prévoient pas de prise en charge des frais d'honoraires d'avocat lorsqu'il y a un conflit entre deux membres du personnel. Du fait que le règlement sur le personnel de l'administration cantonale indique clairement les situations où une prise en charge est prévue, le dispositif doit être le même pour l'ensemble du personnel de l'Université.

Ces situations de prise en charge ne s'appliquent que lorsque:

- une personne extérieure à l'Université est impliquée et pour autant que la personne au sein de l'Université visée n'ait pas commis de faute grave ;
- le Rectorat a donné son accord ;
- l'enquête n'est pas lancée par l'Etat de Genève.

Il y a quelques mois, un membre du personnel a été blanchi à l'issue d'une procédure d'investigation lancée à la demande d'un-e autre collaborateur/trice de l'UNIGE. Il a été informé par le Rectorat qu'une prise en charge des frais d'honoraires n'était pas possible. Cependant, dans ce cas d'espèce, un versement sur le fonds institutionnel de ce membre a été possible pour des activités de recherche universitaire. Dans le cas où un membre du personnel n'ayant pas de fonds institutionnel, sortirait blanchi d'une telle procédure, un versement sur un budget destiné à des activités universitaires pourrait être envisagé.

Ces solutions ne sont pas totalement satisfaisantes, mais répondent au mieux aux obstacles juridiques cantonaux. Pour changer cet état de fait, une action est nécessaire au niveau de l'Etat.

*Natacha Hausmann* précise que tout type d'enquête nécessite l'accord préalable du rectorat avant d'être lancée, tant pour une enquête administrative que pour une procédure d'investigation. En particulier, l'enquête administrative est la forme d'enquête la plus protocolée et lourde.

*Brigitte Galliot* indique un point qui est nouveau : depuis cette année, le rapport annuel de gestion de l'Unige mentionne des statistiques, totalement anonymisées, sur le nombre d'enquêtes et de licenciements liées à ces enquêtes, de manière à contrer le sentiment d'impunité qu'il pourrait y avoir au sein de l'Université.

Les fiches d'information déjà existantes sur les procédures d'investigation sont disponibles dans le Mémento (« [Procédure d'investigation](#) », « [Témoignage](#) », « [Personne plaignante](#) », « [Personne mise en cause](#) »). Celles en cours de préparation sur les enquêtes administratives seront diffusées dès qu'elles auront été finalisées.

## **6. Projet de directive « Faire évaluer ou réévaluer une classification de fonction », soumise à la Commission du Personnel en consultation interne (en annexe).**

A l'issue de la présentation du projet de directive « *Faire évaluer ou réévaluer une classification de fonction* » par *Aude Thorel*, *Stéphane Udry* demande ce qui a motivé de fixer une limite égale ou supérieure à la classe 20 pour les évaluations de fonction à transmettre pour traitement auprès de la Direction Evaluation et Système de Rémunération (DESR<sup>1</sup>). En Sciences, une partie importante du personnel au bénéfice d'un savoir-faire technique très spécifique est justement dans une classe supérieure ou égale à la classe 20. Il y a dans cette faculté une crainte de perte de contact avec le terrain par rapport à la

<sup>1</sup> La DESR est rattachée à la Direction Générale de l'Office du Personnel de l'Etat (OPE).



compréhension des activités et responsabilités effectives liées aux postes. Comment la base peut-elle faire partie du processus de réévaluation des fonctions ?

*Aude Thorel* informe que la limite à la classe 20 est imposée par la DESR, dans une communication datant de décembre 2021. Elle indique que la directive contient un formulaire très détaillé sur la description du besoin. La DESR a indiqué avoir la pratique de prendre contact avec le service demandeur ou la hiérarchie pour se renseigner à ce sujet.

Quand l'évaluation est faite par la DESR, un formulaire est remis à la personne concernée par le poste, à sa hiérarchie ainsi qu'à la division RH. Il est possible d'accepter ou de refuser la décision de la DESR en donnant dans ce cas des arguments complémentaires. Dans certains cas, la DESR prend en compte cette argumentation et conserve ou modifie sa décision en fonction des éléments supplémentaires. Une contre-argumentation écrite est donc toujours possible.

A la question sur le nombre de rencontres effectives par la DESR en 2022, *Aude Thorel* répond qu'elle constate que très peu de contacts ont été effectivement pris avec le service demandeur à l'Unige. *Aude Thorel* signalera à la DESR ce besoin de vérification et compréhension des activités et responsabilités effectives.

*Stéphane Udry* demande aussi s'il est possible d'ajouter une case dans le formulaire pour demander un entretien. Pour *Aude Thorel*, ceci est tout à fait envisageable dans le formulaire interne. Par ailleurs, dans la case prévue pour les commentaires, il est possible d'insister sur ce point.

*Olivia Firmann* transmet les questions qui lui sont parvenues et qui portent sur les aspects suivants :

- les critères d'évaluations ;
- l'envoi de réponses argumentées aux responsables RH et à la personne concernée par la commission d'évaluation avec degré d'autonomie, en cas de refus ;
- la composition du comité d'évaluation (responsables RH, deux administrateurs/trices du service central et d'une faculté), qui est peu représentative ;
- la consultation du collaborateur ou de la collaboratrice par la division RH, mieux à même d'exposer ses tâches. Il est important de connaître ses motivations dans les situations où peut-être plusieurs autres postes dans la division sont concernés par l'évaluation du poste en cours ;
- pour les classes inférieures à 20, la démarche à suivre pour faire opposition en cas de refus.

*Aude Thorel* remercie *Mme Firmann* pour ces questions et restitue le contexte. Elle indique qu'avant la centralisation au niveau de l'Etat voulue pour garantir qu'il y ait peu d'écarts entre les différents établissements publics, de nombreux dossiers étaient évalués par la commission interne RH. Or, ce nombre s'est considérablement réduit depuis l'entrée en vigueur début 2022 de cette obligation. La Division RH continue cependant à soutenir l'élaboration des demandes pour les cahiers des charges de fonctions en-dessus de la classe 20.

Elle explique que la DESR a clairement défini que l'évaluation des nouveaux postes et les réévaluations de ceux en classe 20 relèvent de leur responsabilité. Cette directive a donc incité l'Université à modifier son protocole, ce qui explique la différence entre les documents de procédure partagés en septembre 2021 et ceux présentés cette année. La marge de manœuvre de la commission interne RH se limite à l'attribution des évolutions aux cahiers des charges, à des fonctions déjà déterminées. Il s'agit d'ajustements.



**Critères :**

En ce qui concerne les critères d'évaluation, le système G'Evolve prévoit une évolution par rapport aux critères actuels.

**Composition du comité d'évaluation :**

Le choix de la composition actuelle du comité d'évaluation a été motivé par la volonté de traiter le plus grand nombre de dossiers, tout en gardant une certaine agilité de discussions et de décisions. Cela étant, la composition du comité d'évaluation sera revue afin d'être plus représentative.

**Consultation du collaborateur ou de la collaboratrice :**

Entendre les collègues dont le cahier des charges est évalué est un point qui n'a pas encore été mis en place faute de temps. *Aude Thorel* indique qu'à présent, et compte tenu de la diminution du nombre de dossiers à traiter, cette consultation pourra être organisée, si le collaborateur ou la collaboratrice souhaite être reçu-e par le/la responsable RH : elle aura lieu de préférence avant la séance de la commission.

**7. Sur le dossier du statut des doctorant-es : quel est le calendrier de la réforme à venir, ses acteurs? Quelle place sera accordée aux syndicats et aux associations du CCER ? – L. Piguet, M. Matras**

*Brigitte Galliot* travaille avec *Liliane Zossou* et *Astrid Ruffa* sur ce calendrier.

On se rend compte que les statuts possibles pour les doctorant-es à l'Unige sont quatre :

1. les assistant-es ;
2. les doctorant-es financé-es sur fonds, principalement les CANDOC;
3. les boursiers/ères, comme par exemple les boursiers/ères d'excellence de la Confédération ;
4. les doctorant-es non rémunéré-es par l'Unige.

Les doctorant-es boursiers/ères et les doctorant-es non rémunéré-es sont hors contrat. Ils/elles ne bénéficient pas des ressources proposées aux collaborateurs/trices, mais uniquement de celles proposées aux étudiant-es.

La vice-rectrice indique qu'une discussion est fixée demain avec l'Université de Lausanne, qui a mis en place, pour tous/tes les CANDOC, un système d'indemnités attribuées pour un 15% d'activités hors recherche au sein de l'Unil et complétant le salaire FNS. A Genève, le salaire des CANDOC correspond souvent à un salaire d'un poste d'assistant-e à 70%. Pour améliorer cette situation, le dialogue avec les associations représentatives du CCER est recherché.

L'objectif actuellement visé est d'élaborer une proposition redéfinissant les statuts des doctorant-es à l'Unige. L'adoption d'un statut de doctorant-e unique s'avère impossible. Une autre solution est ainsi envisagée, clarifiant les cahiers des charges des doctorant-es sous contrat et prévoyant une compensation pour les tâches hors recherche pour les CANDOC, sur l'exemple de ce qui est pratiqué à l'Université de Lausanne. Suite à des précisions demandées par *Emilie Demarsy* et *Mathilde Matras* sur le système envisagé à l'Unige, *Brigitte Galliot* indique que cette compensation salariale est à prévoir pour les doctorant-es sur fonds mais aussi pour les doctorant-es engagé-es à 70% sur DIP, qui font essentiellement de la recherche. Cela a un coût mais permettra d'améliorer le niveau de rémunération de ces doctorant-es, d'assurer une égalité de traitement entre doctorant-es et de faciliter la réalisation de la thèse en quatre ans. Le FNS est d'ailleurs en train de réfléchir à une augmentation du salaire des doctorant-es qu'il finance.



*Stéphane Udry* pose une question sur le degré d'uniformisation qui sera proposé pour les doctorant-es sous contrat, notamment au niveau des cahiers des charges. *Brigitte Galliot* indique qu'un cahier des charges prévoyant le même pourcentage de temps protégé de la recherche doit correspondre à une même rémunération dans chaque faculté.

Une progression salariale de CHF 1'500 est prévue par le FNS pour les CANDOC après la 1<sup>e</sup> année ainsi qu'après la 2<sup>e</sup> année. Une réflexion est en cours afin de proposer une progression salariale similaire pour tous/tes les doctorant-es sous contrat.

A la question d'Emilie Demarsy sur les doctorant-es engagé-es à l'Unige qui peuvent passer d'un contrat DIP à un contrat sur fonds durant leur parcours, *Brigitte Galliot*, répond que cette flexibilité est bénéfique à partir du moment où les cahiers des charges sont corrects. Cela permet d'assurer la fin de la thèse et de garder les collaborateurs/trices aussi longtemps que possible, lorsque la collaboration se passe bien.

En ce qui concerne les doctorant-es boursiers/ères, leur situation financière est dans la plupart des cas très difficile et demande à être améliorée. Une indemnité complétant le montant de la bourse serait à envisager, selon des normes qui seraient à fixer. Le montant de la bourse des doctorant-es boursiers/ères d'excellence de la Confédération sera réévalué par la Confédération.

*Vincent Louvel* relève que les deux principaux problèmes des doctorant-es sous contrat sont la rémunération et le pourcentage d'activité, et pose la question sur la solution qui est envisagée pour ce deuxième aspect. *Brigitte Galliot* indique qu'il s'agit de proposer des statuts de doctorant-es selon une typologie simple, équitable, lisible quelle que soit la discipline et fixant à 50% du temps protégé minimal de la recherche.

*Mathilde Matras* signale l'importance de disposer, en dehors des discussions au sein de la Commission du Personnel, de moments de concertation autour de ce projet impliquant les associations représentatives du CCER et les syndicats. *Brigitte Galliot* indique que cela ne pose pas de problèmes, pour autant que les représentant-es syndicaux/ales connaissent les enjeux d'un doctorat. Une proposition relative aux statuts des doctorant-es sera élaborée et une rencontre sera organisée courant novembre avec les représentant-es du CCER et des représentant-es syndicaux/ales.

## **8. La convention d'objectifs 2023 que l'Université s'apprête à signer avec le Canton de Genève inclut-elle des lignes budgétaires inspirées du plan de mesures issu de l'enquête sur les conditions de travail du CCER ? – L. Piguet, M. Matras**

*Brigitte Galliot* indique qu'une convention d'objectifs sera en effet signée avec le Canton de Genève, mais qu'elle n'est pas encore prête pour signature. Elle confirme que les lignes budgétaires en lien avec le plan d'action CCER devraient y être incluses et cela sera un point d'attention. La prochaine équipe rectorale sera impliquée dans ces discussions.

*Mathilde Matras* demande si l'Université doit convaincre le Conseil d'Etat d'inclure telle ligne budgétaire. *Brigitte Galliot* explique que la discussion porte sur un budget global qui doit tenir compte de l'excellence de la recherche, l'excellence des ressources humaines, l'innovation, la transition digitale et d'autres grandes thématiques. Dans cet ensemble, des budgets sont alloués. L'Université est très autonome dans cette démarche.





## **9. Formation PAT : demande d'informations et de communication, notamment autour de la formation F3 (Mémento réf. 0138) – O. Firmann**

*Aude Thorel* présente le projet de directive « *Formation permanente du personnel* » relatif à la formation permanente du personnel administratif et technique (en annexe). Elle précise qu'il est prévu que les nouvelles catégories présentées entrent en vigueur début 2023, s'il n'y a pas d'oppositions de fond.

*Olivia Firmann* indique que la catégorisation actuelle des formations n'est pas connue de ses collègues en SdS. Elle pense dès lors qu'il serait intéressant que chacun-e bénéficie au moins une fois de la prise en charge d'une formation de type F3 (sans lien avec la fonction), pour une équité entre les services. Selon elle, l'information n'est pas dans le Mémento.

*Aude Thorel* explique que l'information se trouve sur le site de la division RH et dans la directive 0138 qui est actuellement dans le Mémento, avec la mention que c'est en cours de révision. En particulier, les modalités d'inscription, de demande et de remboursement pour une formation de type F3 ainsi que les modalités d'inscription aux formations de l'OPE y sont décrites.

A la question complémentaire d'*Olivia Firmann* qui demande si une information a été adressée aux collaborateurs/trices, *Aude Thorel* indique qu'il n'y a pas eu d'envoi d'information récent sur ces mesures, mais que celles-ci sont en place depuis 2011.

A ce stade, *Aude Thorel* précise que le projet de directive préconise de mettre l'accent sur les formations qui permettent aux collaborateurs/trices d'acquérir des outils et des compétences utiles à leur poste actuel ou à venir, en reflet de l'évolution des pratiques à l'Etat.

*Aude Thorel* se renseignera sur le nombre exact de personnes ayant suivi une formation de type F3 en 2022 afin de répondre à la question posée par *Olivia Firmann* à ce sujet.

Sébastien Muller pose une question sur la réponse qui serait donnée aujourd'hui à un collaborateur ou collaboratrice qui demanderait une formation F3. *Aude Thorel* signale que la demande serait accueillie favorablement dans la limite du budget disponible.

## **10. Divers :**

Le calendrier des séances 2022-2023 sera diffusé aux membres de la Commission du Personnel.

Deux divers sont annoncés et présentés par *Aude Thorel* :

- le premier concerne l'accord exceptionnel sur le télétravail pour les collaborateurs/trices frontaliers/ères non suisses. Cet accord est prolongé jusqu'au 31 octobre 2022. Une position de la part du Canton est attendue pour la période à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 ;
- le deuxième concerne la signature du protocole d'accord conclu entre le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel, concernant le projet de réforme du système d'évaluation et de rémunération (G'Evolve).