

Commission du personnel

PROJET - Note de la séance du 31 octobre 2014

Présent-e-s: Jean-Luc Veuthey (président), Margareta Baddeley (vice-rectrice), Marie-Claire Cors-Huber (DIRH), Gaëlle Augé-Freytag (PAT-facultés), Amelia Bossard (PAT-services centraux), Pierre Brawand (PAT-facultés), Hugo Duminil-Copin (professeur), Mathilde Fontanet (CER-CDI), Aude Martenot (CER-CDD), Juan Montoya Burgos (CER-CDI), Jean-Henry Morin (professeur), Xavier Perret (CER-CDI), Olivier Scaillet (professeur), Madeleine Schnierer (CER-CDD)

Absent : Guillaume Schlaepfer (CER-CDD)

Excusé : Jean-Blaise Claivaz, représentant SSP

Note: Susana Perdiz, adjointe du Rectorat

1. Accueil du nouveau membre, M. Xavier Perret

Le Président accueille le nouveau membre de la Commission. Xavier Perret est MER à la section de biologie, où il dirige un groupe de recherche en microbiologie. Il est membre du Conseil Participatif de sa faculté et président du conseil de sa section. Il aime s'investir au niveau institutionnel.

2. Approbation de l'ordre du jour

L'OJ est validé.

3. Validation du PV du 4 avril 2014

Une coquille à corriger est signalée dans les listes de présences et absences.

4. Suivis

- Gestion des grèves : le Rectorat a validé au mois de mai la proposition que seules les personnes faisant effectivement grève remplissent à l'avenir le formulaire de déclaration.
- Durée des mandats de MA en lettres : un retour sur la discussion par la Commission a été fait par la membre qui avait amené la question ; J.-L. Veuthey en a également parlé au doyen.
- Représentant de la Commission à la Commission sécurité : M. Montoya Burgos en est bien membre, il n'a par erreur pas été convoqué à la première séance mais tout est en ordre pour la prochaine.
- Offres assurance maladie : Le Rectorat a validé en mai l'envoi d'un Unilist deux fois par an indiquant les délais de résiliations de contrats et renvoyant à la page du site web UNIGE qui rappelle les offres aux collaborateurs.

5. Point de situation SCORE

M.-C. Cors-Huber fait le point de la situation.

Le Conseil d'Etat (CE) a proposé aux associations de personnel de composer une commission paritaire, composée de 5 représentants des employeurs et 5 représentants du personnel. Cette commission aurait un mandat d'un an pour peaufiner la méthode, avec éventuellement la création de sous-groupes de travail pour faire des propositions plus spécifiques. L'UNIGE s'est manifestée car elle n'était pas représentée alors qu'il y avait un membre HUG, et a insisté pour

participer aux sous-groupes si ceux-ci étaient créés. En effet, de grands groupes de métiers sont représentés, mais pas certaines filières professionnelles, comme les métiers techniques par exemple.

Entre-temps, les associations professionnelles ont refusé cette proposition, considérant que le calendrier était trop court et la marge de négociation quasi inexistante. On attend à présent la réaction / les propositions du CE. Celui-ci continue son travail et a demandé la transmission de cahier des charges actualisés si disponibles (ceci avait été demandé depuis début 2014 aux facultés), afin d'affiner le travail. Comme il existe des inquiétudes concernant une approche un peu simpliste par rapport à certaines fonctions (laborants...), le but est d'illustrer le contexte dans lequel on travaille à l'UNIGE pour soutenir ces métiers.

Des discussions ont eu lieu à trois reprises avec la Conseillère d'Etat concernant une levée du moratoire sur les réévaluations. Celui-ci ne peut être levé, mais l'UNIGE a demandé si elle peut agir seule dans ce domaine étant donnée son autonomie.

P. Brawand insiste sur l'importance de la levée de ce moratoire. Ceci surtout dans le cas de la normalisation salariale des employés de l'université par rapport aux salariés des HUG ou d'autres structures de l'état. Les laborants en sont un exemple criant.

6. Point de situation sur le Campus Biotech

En l'absence du vice-recteur Denis Hochstrasser qui a dû se rendre à un événement à Bâle, J.-L. Veuthey fait un point de situation.

Les financements ont été reçus (notamment des Fondations Wilsdorf et Wyss). Le CE continue à payer la location des surfaces (engagement sur 30 ans). E. Bertarelli a donné son accord pour transformer une chaire prévue à l'EPFL en subvention à Biotech, soit env. 5Mio.

L'affectation des locaux suit son cours avec des arrivées régulières. Pour l'instant c'est surtout l'UNIGE qui occupe les locaux ; l'EPFL arrive dès novembre, du fait de transformations nécessaires et des négociations pour les déplacements. Actuellement, il y a 300 collaborateurs UNIGE sur le site, ce qui crée une vie dans ce lieu : la cafétéria a rouvert, les échanges se créent.

Le CISA est installé depuis novembre 2013; l'ont rejoint l'ISG, une partie du CIB et une partie de l'Institut d'imagerie translationnelle. Pour l'EPFL, le Centre de neuroprothèses est déjà installé et le Human Brain Project (HBP) arrivera fin novembre-début décembre. Fin 2014, il y aura environ 700 personnes sur le site. L'objectif est d'avoir 1000 personnes fin 2015.

Les problèmes relatifs au HBP ont été réglés au moins jusqu'en 2016 et le Conseil Fédéral travaille à assurer la suite. Le Rectorat *in corpore* défendra ce projet à Bruxelles les 16-18 novembre en même temps que la place des unis suisses dans l'espace scientifique et académique européen. Suite aux manifestations de mécontentement vues dans la presse, l'intervention d'experts a apaisé les tensions.

Le bâtiment B2 (propriété d'E. Bertarelli) est loué à des sociétés en lien avec les sciences de la vie, 3-4 sociétés sont déjà installées.

La gestion opérationnelle est hebdomadaire, et 4 x an minimum au Comité stratégique.

Le 4.11.2014 a lieu une journée portes ouvertes presse et public.

En ce qui concerne spécifiquement le département des neurosciences fondamentales et son devenir, J.-L. Veuthey précise qu'il faut s'adresser directement au Prof. D. Müller, qui coordonne avec le vice-recteur D. Hochstrasser. Rien n'a encore été validé en COPIL ou au Comité stratégique. Les affectations sont en cours, mais en tout cas le but est de valoriser les activités du département.

La Commission convient d'inviter à nouveau le vice-recteur Hochstrasser à la prochaine séance.

7. Point de situation sur les facultés SdS et FEM, postes PAT

M.-C. Cors-Huber indique qu'un seul poste a été supprimé à la FEM, dans le cadre du plan d'économies. Bien évidemment, la personne est accompagnée et une réaffectation envisagée. Si aucune solution n'est apparue, le processus fixé par le Règlement du personnel prévoit un délai de congé plus long que la normale, avec notamment une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

Aucune plainte suite à l'attribution du PAT n'est remontée. Il restait un petit socle central commun, il a été attribué également. Une personne restait à cheval et n'en était pas satisfaite ; la situation est en cours de règlement.

J.-H. Morin évoque des discussions qui semblent en cours quant à la dénomination « professor of practice ». M. Baddeley intervient, elle a en effet entendu parler de ça. Pour l'instant, les catégories sont claires dans les fonctions enseignantes, le cas des personnes s'occupant de direction administrative et scientifiques de centres est réglé par le système habituel de décharges ou indemnités de direction.

8. Doctorants

La Commission convient que la question posée n'est pas très claire. Des compléments avaient été demandés par A. Martenot qui relaye cette question, mais n'ont pas été reçus. Le seul élément connu à ce stade relève des modifications cantonales des conditions pour bénéficier de tarifs préférentiels (modifications du seuil minimal), sur lesquels l'UNIGE n'a aucune prise.

M.-C. Cors-Huber indique qu'elle n'a pas entendu parler d'un programme de compensation du FNS. Ce dernier envoie une délégation officielle à l'UNIGE début novembre, la question leur sera posée. Ceci ne concernerait que les doctorants FNS bien sûr.

La Commission charge A. Martenot de demander une reformulation de la question, cas échéant qu'elle soit relayée directement à la DivRH s'il y a urgence.

9. Gestion RH au CMU

Il est précisé que la question concerne bien la Faculté de médecine et non spécifiquement le CMU.

Antenne RH

M.-C. Cors-Huber précise que la DivRH ne traite pas à elle seule les problématiques. La hiérarchie et les administrateurs sont également impliqués. Les RH représentent un 3e niveau spécialisé. P. Brawand ajoute que ce retour est demandé afin de pouvoir évaluer quelles améliorations à apporter éventuellement au fonctionnement de la faculté. M.-C. CORS-HUBER confirme que la division pourra bien sûr fournir les statistiques des cas traités et solutionnés, anonymement bien entendu. Elle demande toutefois de tenir compte du fait qu'il ne s'agit que d'une vision partielle: des « cas » ont pu être traités par la hiérarchie elle-même. Ces statistiques ne donneront donc pas forcément une vision complète des situations à améliorer le cas échéant. La chaîne de responsabilité est : la hiérarchie directe, le décanat comprenant l'administratrice, Mme B. Saxer Brown, responsable RH pour la faculté, puis M.-C. Cors-Huber et enfin J. L. Veuthey (en sa qualité de vice-recteur RH mais aussi en charge spécifiquement de la faculté de médecine).

Suivi des urgences

M.-C. Cors-Huber confirme qu'il y a bien un suivi, en collaboration avec le Service de santé du personnel de l'Etat.

P. Brawand indique avoir eu connaissance de 2 cas de personnes pour qui la demande AI n'a pas été faite dans les temps et qui se retrouvent sans couverture après les 720 jours.

Selon M.-C. Cors-Huber, une clarification de la procédure est nécessaire ! La 1ère étape est l'intervention de la hiérarchie. Il y a un filet de sécurité aux RH avec l'enregistrement des absences, desquelles on tire des statistiques qui permettraient donc d'identifier ces cas s'ils n'avaient pas été remontés par la voie hiérarchique. L'AI a mis en place un processus de

détection précoce et un suivi beaucoup plus étroit : selon leur demande, dès 30 jours d'absence! A l'UNIGE, grâce au service de santé, on a accepté la possibilité de ne pas déclarer tous ces cas. En principe c'est le collaborateur qui doit faire l'annonce, mais il est possible de le faire pour lui s'il ne souhaite pas le faire lui-même. L'annonce est très complète, et comprend diverses alternatives de gestion pour maintenir l'employabilité au maximum. La remise à jour de la procédure relative à l'AI sur le memento est actuellement en cours aux RH

10. Fonds de solidarité

Il s'agit du fonds d'entraide de l'administration cantonale, géré par le Canton. Tous les détails de la procédure sont sur le memento et seront joints au PV de séance. Le fonds est financé par une retenue de 6 francs par an par employé (sur le salaire du mois de juin).

11. Fonctionnement de la Commission

Le règlement de fonctionnement sera respecté pour l'organisation des séances. La proposition d'augmenter le nombre de séances à 1 par trimestre est approuvée à l'unanimité.

12. Divers

J.-L. Veuthey rappelle la prochaine visite de la CPEG le 3 novembre et remercie d'avoir remonté les questions. La CPEG était l'initiatrice de cette visite, et l'initiative de rassembler les questions et problèmes visait à maximiser l'efficacité de cette rencontre.

A. Bossard souligne qu'il aurait été plus logique que la demande de consultation soit faite par message du Rectorat à tous les collaborateurs leur demandant de contacter leur représentant, plutôt que le contraire. La plupart des membres approuve cette remarque ; les représentants du Rectorat prennent note pour toute éventuelle future consultation.

Les membres s'accordent sur le fait qu'il existe un déficit clair d'information générale sur la CPEG. C'est aussi le but de la rencontre du 3 novembre que de discuter cette question de transmission de l'information, des délais de réponse, etc.

Les prochaines séances auront lieu les 30 janvier et 27 avril 2015, de 14 à 15.30, en salle 260.