



PV - Séance de la Commission du personnel

12 octobre 2015 – 12h-14h, Uni Dufour, salle 407

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé. Il n'y a pas de divers.

2. Tour de table de présentation des membres

3. Point d'information de la part du rectorat concernant les conséquences sur l'effectif et les conditions de travail du personnel (et par conséquent sur le fonctionnement et les prestations de l'UNIGE) dans le cas d'adoption du budget d'Etat 2016 et de ces mesures drastiques de diminution des charges de personnel. Le projet de budget peut être consulté sur <http://ge.ch/finances/projet-de-budget-2016>.

M. Oris explique que l'UNIGE a reçu l'injonction de s'adapter aux décisions annoncées par le Conseil d'Etat (CE), encore soumises à négociations avec certains syndicats, d'autres ayant rompu le dialogue. Ceci implique :

- ➔ Mise en œuvre de -2 annuités aux nouveaux engagements, sauf pour les assistants et les postdoc dont l'engagement est maintenu aux annuités actuelles (en vertu du principe qu'on n'octroie pas de salaire en dessous du minimum légal). Pour rappel, dès le 1.1.2016 interviendra l'application de la revalorisation FNS. Il va de soi qu'il y aura compensation des personnes ainsi engagées si cette mesure n'était pas entérinée.
- ➔ Un rappel de préparation aux 42h le cas échéant. Cette mesure n'a pas encore été préparée.
- ➔ Perte du 14^e salaire des hauts cadres. M. Oris déplore cette mesure envers des collaborateurs fournissant un travail plus que conséquent.
- ➔ Le gel de tout engagement en 2015 ne sera pas appliqué à l'UNIGE.

De plus, le 25.9, le Rectorat et M.-C. Cors-Huber ont été auditionnés en commission au Grand Conseil pour l'examen d'un projet de loi d'accroissement de l'autonomie de l'UNIGE, notamment la gestion du PAT. Cette évolution pourrait être positive, mais il ne faut pas oublier que l'annuité est financée aux 2/3 par l'Etat et 1/3 par l'UNIGE, ce qui pourrait se retourner contre nous à l'avenir.

A. Bossard s'étonne que ces mesures soient déjà mise en œuvre alors qu'elle n'est encore acceptée. De plus, le projet de budget 2016 va plus loin que ça, elle demande donc quelle est la position de l'Université.

M.-C. Cors-Huber répond que le projet n'est certes pas voté, mais la diminution de l'enveloppe budgétaire est déjà effective. Puisque l'on engage déjà pour 2016, il est plus facile de rendre que de retirer si la mesure est effectivement votée.

Elle précise que l'objectif du CE est une réduction de 5% de la masse salariale sur trois ans. Le seul dialogue ouvert avec les associations professionnelles est sur les moyens d'y arriver.

M. Oris précise qu'une discussion a eu lieu ce matin en Rectorat ; l'UNIGE doit entamer une réflexion sur des scénarios de réponses possibles, car la mesure sera très probablement votée.

A. Bossard insiste que, certes l'UNIGE n'est pas véritablement autonome, mais y a-t-il eu au moins communication aux autorités sur les conséquences de ces mesures ? Ne faut-il pas d'abord communiquer les effets négatifs avant d'accepter de mettre en œuvre ? M. Oris répond que oui bien sûr, cela a été évoqué. Mais le CE fait bloc.

Il confirme à D. Konstantas que la mesure -2 annuités s'applique aux financements sur DIP et sur Fonds.

Selon H. Hagemann, ces coupes auront une incidence à la longue sur la CPEG, p.ex. une augmentation des cotisations. Il lui semble que la Commission des finances n'a pas pris véritablement conscience de cette conséquence.

J.-B. Claivaz évoque le rapport entre la masse salariale et le classement de l'Université. Pour M. Oris la corrélation richesse/qualité est assez claire

D. Sauge estime que pour des projets de type FNS, il vaut mieux engager tout de suite ; il y aurait perte d'argent sinon. Elle demande ce qu'il en est des conséquences de la votation du 9 février. M.Oris répond que le Recteur parraine l'initiative RASA, une lettre commune des HEs a été rédigée, et que la participation à des événements européens est intensifiée pour porter le message des universités suisses.

A la question de S. Muller, M.-C. Cors-Huber confirme que la mesure ne s'applique pas à des modifications/prolongations de contrats. Par ailleurs, l'effet noria (latence lors de repourvue de poste) s'applique également

Selon J.-B. Claivaz, les -2 annuités et l'effet noria participent à hauteur de 0.42% à l'effort demandé !

A. Bossard souligne encore que le personnel est inquiet et qu'il faudrait faire une information.

M. Oris précise encore que les discussions avec les facultés doivent commencer pour produire des scénarios relatifs à la diminution masse salariale et que ces pistes seront rapportées à la Commission.

D. Sauge demande dans quel forum aura lieu la discussion avec les Centres. M. Oris et M. Louis-Courvoisier lui répondent qu'une réflexion est en cours sur la gestion des centres et que ce point n'est pas encore déterminé.

4. Point de situation SCORE

M. Oris explique que le processus a été relancé par l'accord entre les associations et le CE. Des réunions par corps de métier ont lieu depuis septembre. Il rappelle que le PENS a été sorti de ce processus. Cette incohérence PENS/PAT a d'ailleurs amené le Rectorat précédent à dégeler le moratoire sur les réévaluations de fonctions à l'interne. Le protocole d'accord entre les organisations syndicales et le CE prévoit explicitement qu'il n'y aura pas de diminution de revenu, mais cela ne semble pas très réaliste.

M.-C. Cors-Huber précise encore qu'elle était à la première séance des groupes techniques la semaine passée. Elle n'est pas très convaincue par le processus, qui

avance cahin-caha malgré les inconnues de mise en œuvre étant donné le coût. En tout cas, l'UNIGE est présente pour défendre les métiers. La méthode n'est toujours pas claire.

J.-B. Claivaz demande si la documentation distribuée peut être transmise. M.-C. Cors-Huber répond qu'elle est en majeure partie confidentielle !

5. Traitement des réévaluations de postes parallèlement au projet Score

M.-C. Cors-Huber explique qu'il s'agit de l'examen interne de postes coïncés depuis plus de 4 ans. Un appel à dossiers a été fait via les relais RH facultaires, 110 ont été reçus. Le traitement se fait par ancienneté et pour les petites classes d'abord, par un groupe de travail responsables RH/DirRH. C'est une analyse qui prend beaucoup de temps. La position du groupe de travail est transmise à la personne concernée ; si celle-ci n'est pas d'accord, le dossier peut être transmis au service d'évaluation des fonctions. A ce jour, environ la moitié des personnes concernées a demandé la transmission au service d'évaluations des fonctions ; certains dossiers sont bloqués car le/la collaborateur-trice n'est pas d'accord avec le résultat de l'examen mais refuse une évaluation externe. Les anciens cas anciens ont été traités à env. 80%. Des demandes concernant des services entiers ont également été reçues, qui impliquent également un gros travail et débordent du cadre. Il est encore possible d'envoyer des dossiers pour examen.

6. Chargés de cours en SdS : modification des conditions de travail pour motifs d'économies (réduction du ratio %/heures d'enseignement et/ou diminution des suppléances de 6 à 5 mois) ?

En préambule, M.-C. Cors-Huber rappelle que le nouveau système d'organisation des CC et CE en % est plus souple, les unités sont appelées à apprécier la charge de travail réelle. Cette question doit être mise en lien avec le plan d'économies mis en œuvre ces derniers 4 ans. Le Rectorat n'a donné aucun ordre de réduction.

M. Diaz souligne qu'en Lettres, il y a une multiplication des CE et surtout SCE. Elle se demande s'il n'y a pas trop de différences entre faculté et s'il faudrait définir une base commune. De plus, les risques de péjorations des conditions sont accrus dans le contexte actuel.

M. Oris suggère d'interpeller plus formellement sur cette question.

M.-C. Cors-Huber rappelle que le 100% n'est pas la norme ; le plancher de 70% est effectif. Le passage au système en % a révélé une grande disparité effective entre facultés. A l'époque, le Rectorat avait demandé une cohérence facultaire.

D. Konstantas demande si des diminutions possibles lors de passage DIP/fonds à FNS ; la réponse est oui.

7. Présentation du processus de suivi des cas d'absences pour maladie et accident

Il s'agit du suivi d'un point vu par la Commission précédente. Le document illustrant le processus est distribué en séance ; il va être présenté aux facs et entités. Les RH représentent le filet de sécurité, la responsabilité du traitement et suivi des situations incombe à la hiérarchie. Il faut bien sûr de la flexibilité et du bon sens selon les situations.

Une information aux hiérarchies n'est pas possible en raison du secret médical.

M. Louis-Courvoisier évoque la possibilité d'ateliers de prévention ; des initiatives « locales » existent, à reproduire, à faire remonter. Elle estime que la communication nécessaire doit être analysée sérieusement.

8. Prise en charge facultaire ou départementale des postes d'assistants techniques suite à la suppression des FNS

Jusqu'à 50% DIP 50% FNS → amputation d'une moitié de poste ou passage en temporaire.

M.-C. Cors-Huber rappelle que lors de la négociation avec FNS il avait été convenu si le responsable de projet trouvait d'autres fonds il pouvait maintenir le poste. Elle creusera la question auprès du FNS, où elle se rend prochainement. Un retour sera fait par e-mail.

9. Pas de divers

La prochaine séance est fixée au 14 décembre, de 12h à 14h.