



Séance de la Commission du personnel

Procès-verbal

3 décembre 2018 – 12h15-14h, Uni Dufour, salle 260

Excusée : Mme. Louis-Courvoisier

1. Approbation de l'ordre du jour

Brigitte Galliot accueille les participant-e-s à la séance. Elle demande si des modifications ou ajouts veulent être faits à l'ordre du jour. Plusieurs divers sont annoncés.

2. Télétravail

Brigitte Galliot invite Jean-Marc Giagnoli à s'exprimer sur l'enquête relative au télétravail.

Jean-Marc Giagnoli explique qu'il est présent en tant que représentant du comité PAT UNIGE et il n'y a donc pas de relation avec sa fonction à la DISTIC. Il explique que l'enquête concernant le télétravail a été faite entre avril et mai 2018. Le but de l'intervention est de présenter les résultats de cette enquête.

La présentation de Jean-Marc Giagnoli est jointe au présent PV.

Brigitte Galliot relève une contradiction entre le besoin de concentration qui est mentionné comme une des raisons principales motivant le télétravail et la liste des tâches effectuées lors du télétravail comme les emails ou des appels. Ces tâches ne requièrent pas beaucoup de concentration.

Jean-Marc Giagnoli répond qu'il s'agit d'une enquête. Quand on répond aux questions, on ne pense pas forcément à la cohérence par rapport aux réponses précédentes. Il y a certainement d'autres enquêtes à faire sur le sujet pour affiner certaines données. Le but de l'enquête était en premier lieu de collecter de l'information.

Hans-Rudolf Hagemann répond qu'il faut des changements dans le fonctionnement. Par exemple, le téléphone sonne et on a tendance à décrocher et répondre tout de suite. Si on se réserve une place le matin pour certaines activités, cela limite les risques d'être distrait dans son travail. Concernant le matériel informatique, il serait préférable d'utiliser un matériel fourni par UNIGE pour des raisons de sécurité.

Jean-Marc Giagnoli dit que l'idée de l'enquête n'est pas de formuler des recommandations, mais de trouver et fournir l'information. Mais c'est un chantier important qui doit être mené par l'Université.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'elle a une question concernant le pourcentage de gens qui disent pratiquer le télétravail. Il y a deux pistes d'explication. Pour commencer, il y a une confusion sur ce qu'est le télétravail d'un point de vue règlementaire. Il s'agit d'une organisation du travail qui permet officiellement à quelqu'un de travailler une journée complète ou une demi-journée depuis chez elle. Dans le questionnaire, on ne distingue pas ce qui est du télétravail officiel et le fait que de nombreux collaborateurs lisent leurs

emails à la maison ou répondent à des emails dans des horaires atypiques. Le fait de lire son email depuis la maison n'est pas du télétravail. L'autre piste est qu'on n'exclut pas que certaines hiérarchies aient acceptés le télétravail, même s'il n'y a de politique institutionnelle à ce sujet. On peut aussi penser à des gens qui, pour des raisons spécifiques, un accident par exemple, ne sont pas en mesure de se déplacer, mais peuvent travailler depuis la maison. Derrière ce pourcentage élevé de gens qui font du télétravail, il y a des réalités diversifiées.

Jean-Marc Giagnoli dit qu'on fait actuellement une différence entre télétravail et travail à distance. Or cette différenciation est en train de disparaître et on a de plus en plus besoin de mobilité. Les deux modes sont en train de fusionner et c'est de plus en plus dur de les différencier.

Marie-Claire Cors-Huber dit que ces modes peuvent se différencier. D'une part, il y a une organisation de travail posée sur une semaine et qui permet d'organiser une partie de son temps de travail à domicile et d'autre part on a une certaine flexibilité car les gens ont la possibilité de se connecter à distance sans que cela ne soit forcément du télétravail. Si vous posez la question : « Est-ce-que vous traitez des emails depuis chez vous ? Il y a beaucoup de personnes qui vont répondre par l'affirmative et qui pourtant ne vont pas demander à faire du télétravail. Elle ajoute que le règlement de l'Etat de Genève entend par télétravail qu'on accorde à un collaborateur la possibilité de travailler une demi-journée ou une journée depuis chez lui et on retrouve cette approche dans d'autres institutions. Elle ajoute qu'elle a eu des échanges avec les universités de Lausanne et de Neuchâtel et qu'ils ont publié leurs règlements la semaine dernière.

Sébastien Muller dit que le télétravail ne peut donc pas avoir lieu sans accord de la hiérarchie.

Brigitte Galliot répond en effet que c'est la hiérarchie qui doit donner son accord pour le télétravail. On se met d'accord sur un ensemble de tâches à accomplir à 10, 15 ou 20% avec sa hiérarchie.

Jean-Marc Giagnoli dit qu'il va faire parvenir le rapport complet ainsi que la présentation faite ce jour aux membres de la Commission du personnel

Brigitte Galliot ajoute qu'elle travaille sur cette question avec Marie-Claire Cors-Huber de façon à mettre en place un cadre pour le télétravail au cours de l'année 2019. C'est vrai qu'il faut un rapport de confiance entre la hiérarchie et les personnes qui désirent faire du télétravail. La question du matériel est aussi importante. Si c'est l'Université qui doit fournir le matériel, cela risque d'être un facteur limitant.

Marie-Claire Cors-Huber dit que le modèle de l'Etat de Genève et aussi celui des universités de Lausanne et de Neuchâtel est de ne pas mettre à disposition de matériel informatique. Par ailleurs, on n'indemnise pas les personnes pour l'utilisation de leur matériel informatique personnel.

Brigitte Galliot dit qu'il est également important de répondre aux exigences en matière de protection des données.

Patrick Grespan dit que pour ce qui est de la sécurité, la machine virtuelle est une bonne solution. Elle est à l'université et sécurisée et le collaborateur peut y avoir accès.

Sandra Rubal dit qu'en effet la machine virtuelle fonctionne très bien. Elle l'utilise elle-même.

Jean-Marc Giagnoli dit que comme c'est une machine qui appartient à l'UNIGE, toute la sécurité (anti-virus etc...) est déjà mise en place.

Brigitte Galliot dit que cela règle peut-être les aspects techniques, mais il faut encore travailler sur les aspects réglementaires.

Marie-Claire Cors-Huber ajoute que par exemple, le règlement de l'Etat de Genève interdit d'imprimer des données de l'Etat sur son imprimante personnelle.

Brigitte Galliot dit qu'il faut bien réfléchir à tous ces aspects et que le télétravail ne peut donc pas se mettre en place du jour au lendemain.

Marie-Claire Cors-Huber prévient qu'il faut aussi tenir compte du fait que tous les métiers ne se prêtent pas au télétravail. Mais il faut aussi veiller à ce qu'il n'y ait pas d'arbitraire de la part des hiérarchies dans ce domaine.

3. Congés maternité, paternité et parental des collaborateurs-trices de l'enseignement et de la recherche avec mandats limités dans le temps (à la demande d'Annick Morard)

Annick Morard dit qu'elle a déjà bien résumé la situation (cf. ordre du jour). Elle ajoute qu'il y a plusieurs personnes qui se sont retrouvées dans cette situation compliquée. On est assistantes et maître assistante et une grossesse intervient. Parfois la personne est sur un contrat DIP, parfois c'est sur un mandat du fonds national. Ce qui ajoute à cette complication est de se rendre compte que la récupération du congé maternité ne se fera pas d'office car il faut faire la demande 3 ou 4 mois avant la fin du contrat. La question est donc : pourquoi n'est-il pas possible de récupérer automatiquement les mois de congé maternité/paternité ?

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il y a une différence entre les doctorant-es et les maitres-assistantes. Le but de cette compensation est qu'une femme ne soit pas pénalisée pour faire sa thèse parce qu'elle a eu des enfants. Si la thèse est finie, elle devient post-doctorant-e-s. Voilà la raison pour laquelle la récupération n'est pas automatique. Par ailleurs, pour les contrats sur fonds, il peut y avoir des problèmes de financement. Même dans ce cas, le titulaire du fonds pour autant que le fonds n'est pas clos, procède à la compensation des 4 mois. Elle ajoute qu'elle a par ailleurs peu de connaissance de cas de femmes sur fonds qui n'ont pas eu de compensation de leur congé maternité.

Annick Morard dit qu'elle ne comprend pas cette différence entre assistantes et maître assistante. Dans les deux cas, qu'il s'agisse d'assistantes ou de maître assistantes, il faut demander une compensation de son congé maternité.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il y a des gens qui ne demandent pas cette prolongation.

Annick Morard dit que c'est peut-être parce-que ces personnes ne sont pas au courant qu'elles y ont droit.

Brigitte Galliot dit qu'en effet, on est face à des situations différentes selon qu'on soit sur DIP ou sur fonds. Parfois, même les hiérarchies au sein des facultés ne savent pas qu'une femme a droit à une prolongation si elle a eu un congé maternité.

Annick Morard dit qu'il devrait être possible que l'administration signale à la personne concernée jusqu'à quelle date elle a le droit de récupérer les 4 mois de congé maternité.

Marie-Claire Cors-Huber dit que l'administration ne peut pas faire une telle lettre si la personne a terminé sa thèse et/ou que le titulaire du fonds ne peut pas financer la prolongation. Si la personne a fini sa thèse, elle est devenue post-doctorante ce qui est en sa faveur.

Brigitte Galliot répond que même si le post-doctorant est financé, un arrêt de 4 mois est préjudiciable au niveau des rythmes de publications. Avoir 4 mois de salaire en plus est important. Pour les contrats sur fonds, il faudrait trouver un moyen de financer ces 4 mois, en concertation avec le Rectorat et les décanats.

Patrick Grespan dit qu'on peut octroyer ces 4 mois de compensation et laisser le droit à la personne concernée de les refuser.

Brigitte Galliot dit qu'il faut d'abord s'assurer que le financement est disponible.

Patrick Grespan dit que dans ce cas, on informe la personne, et quand elle donne son accord pour récupérer les 4 mois, on procède à la vérification de la disponibilité des financements.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il n'y a pas des centaines de cas, mais qu'il y a beaucoup d'assistantes femmes et que c'est une tranche d'âge propice aux grossesses.

Hans-Rudolf Hagemann intervient et dit que le congé maternité est payé par les assurances, cela veut dire qu'il y a 4 mois de salaire non utilisés.

Marie-Claire Cors-Huber répond que le remboursement de la LAMAT est utilisé pour engager des remplaçants.

Xavier Perret dit qu'on parle de deux choses différentes. Il est important de pouvoir informer les personnes de cette possibilité de récupérer les mois de congé maternité. Il faut trouver une formule qui mentionne la nécessité de s'assurer du financement. Après c'est à la personne concernée de réagir. Il faudrait aussi mettre au courant le supérieur hiérarchique notamment pour les questions de financement. Et si le Rectorat veut faire quelque chose pour soutenir les femmes concernées, c'est encore une autre démarche. Une simple circulaire qui rappelle les possibilités de prolongation doit pouvoir être mise en place facilement.

Brigitte Galliot dit que ce qui pose problème selon elle est que l'argent de la LAMAT soit utilisé pour quelqu'un d'autre.

Xavier Perret dit que si un projet doit tourner, il faut un remplaçant. Ce serait trop contraignant et le risque encouru est que des femmes ne seraient plus engagées. La flexibilité est importante. Il faut laisser le choix à la personne de demander une prolongation ou non.

Marie-Claire Cors-Huber dit que sur DIP cela ne devrait pas poser de problème, mais que sur fonds, c'est plus compliqué. Les RH n'ont pas de visibilité sur ce type de contrats.

Xavier Perret dit que dans ce cas, c'est la responsabilité du responsable hiérarchique qui lui a une meilleure connaissance de la situation.

Annick Morard dit que si une assistante qui a des enseignements part en congé maternité, il faut continuer de donner les enseignements. Si les personnes ne sont pas remplacées, le travail revient aux collègues. L'argent du congé maternité doit être utilisé pour remplacer la personne. Cela ne change rien au fait que la personne doit pouvoir bénéficier de 4 mois de prolongation de son contrat.

Marie-Claire Cors-Huber répond que bien souvent, le remboursement de la LAMAT qui représente 80% du salaire sert à couvrir les charges d'enseignement et n'est pas nécessairement utilisé intégralement.

Annick Morard dit que les RH ont les contrats, pourquoi n'est-il pas possible de contacter les personnes pour les informer ?

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'on peut seulement voir la fin des contrats, mais que les RH n'ont pas d'information sur la prolongation. Pour les contrats DIP qui sont sur 5 ans, la démarche est beaucoup plus facile.

Brigitte Galliot dit qu'on peut communiquer systématiquement l'information en tenant compte des questions de financement pour les contrats sur fonds. L'autre chose est d'évaluer le montant qui est nécessaire pour prolonger les personnes qui sont sur fonds et pour lesquelles il n'y pas de financement pour compenser les quatre mois de congé maternité.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il est important d'informer les facultés de ce changement d'optique.

Xavier Perret dit que ce serait un très bon signal du Rectorat de permettre à ces personnes sur fonds de bénéficier de cette prolongation.

4. Propreté/odeurs/hygiène dans les toilettes (Uni Dufour, Bastions, etc...)

Marie-Claire Cors-Huber dit que par rapport à ce point, la Division des bâtiments (DIBAT) qui est en charge de cette problématique a été sollicitée. Il a été confirmé que les WC publics à haute fréquentation sont nettoyés 2 fois par jour ce qui reste un rythme assez conséquent de passage de nettoyage. Pour les WC moins fréquentés, le nettoyage se fait une fois par jour. Le fait que les toilettes soient publiques impliquent aussi qu'on ne peut pas maîtriser le type de population qui les fréquentent. Pour le contrôle qualité, il est déjà en vigueur à Uni Mail. L'entreprise fait une fiche de suivi dans les sanitaires à haute fréquentation. Et c'est possible d'étendre ce système de contrôle qualité à d'autres bâtiments. Un autre système de contrôle qualité est celui des « bonhommes verts ou rouges ». Pour Uni Mail et Uni Bastions, on arrive à la fin des contrats passés par l'Etat. Pour rappel, les contrats étaient assurés par l'Etat de Genève. Cette responsabilité a été transférée à l'UNIGE avec les contrats en cours. On est obligés d'attendre la fin de ces contrats avant de refaire un appel d'offres avec d'autres prestataires de service.

Véronique Produit demande si on peut s'attendre à ce que Uni Dufour et Uni Bastions aient un service de contrôle qualité aussi ?

Brigitte Galliot dit qu'on peut informer Sandro Doudin que la commission du personnel aimerait que le système de contrôle qualité soit étendu à d'autres sites.

Véronique Produit dit qu'elle préférerait qu'il y ait une fiche de contrôle de passage. Les émoticons verts et rouges peuvent être mis en sus.

Sébastien Muller dit qu'anciennement, il y avait des personnes fixes chargées du nettoyage et qui étaient employées par l'Etat. Le nettoyage se faisait en fonction de l'état du WC. On a pu constater une grande différence depuis. Les WC deviennent de plus en plus vieux. Dans certains endroits, c'est un scandale, c'est le cas par exemple de l'Ecole de physique. Il y a des odeurs jusque dans les couloirs. Il continue et dit que de l'argent a été investi pour mettre des détecteurs qui détectent la personne qui vient et repart, mais il n'y a pas eu d'investissements pour changer les urinoirs et les adapter. Ainsi, un détecteur a été installé, mais l'urinoir n'a pas été changé. L'eau déversée est insuffisante. Il aurait fallu changer tous les urinoirs. Il y a donc le problème du passage du service de nettoyage et celui du matériel. Un passage par jour est clairement insuffisant.

Marie-Claire Cors-Huber explique qu'il est important de signaler les problèmes rencontrés à la DIBAT. Il faut écrire à M. Droux en mettant Sandro Doudin en copie.

Xavier Perret dit qu'en effet, les toilettes sont dégoûtantes. Mais le problème vient aussi du fait qu'on ne sait pas à qui s'adresser. Il faudrait installer un panneau avec la signature de la personne qui a effectué le nettoyage et le nom d'une personne à contacter en cas de problème. Le service d'entretien est en général assez réactif.

Brigitte Galliot dit que ce n'est pas aux utilisateurs de contacter les entreprises.

Xavier Perret dit que si on doit passer par la DIBAT pour changer les néons par exemple, cela prend plusieurs semaines.

Brigitte Galliot répond que la voie hiérarchique est importante si on veut une réaction rapide.

Sébastien Muller dit qu'il y a certainement le cahier des charges qui a été revu quand l'Université est passée des nettoyeurs de l'Etat à une entreprise privée. Ce cahier des charges doit être revu rapidement.

Brigitte Galliot ajoute qu'il faut aussi avertir le décanat car il y a certainement une personne qui est en charge de cette question.

5. Formations continues à l'Université

Véronique Produit explique que plusieurs personnes se sont adressées au comité PAT-UNIGE car des formations ont été refusées ou alors il n'y avait plus de place. Les questions sont les suivantes :

- Y a-t-il des statistiques sur les formations continues (nombre de demandes, de refus ou de formations accordées ?)
- Est-il possible que toutes les demandes passent par les RH pour être centralisées ?
- Les différents types de formation F1, F2 et F3 ne sont pas connus de tous. Est-il possible de donner plus d'informations sur les formations ?
- Pour la question du manque de places, est-il possible de réserver des places pour les collaborateurs ?

Marie-Claire Cors-Huber dit que pour ce qui est de la visibilité sur l'ensemble des formations, elle y est favorable, mais c'est au bon vouloir de la hiérarchie. Chaque entité a un budget dédié à la formation continue et il l'utilise comme il le souhaite. Les ressources humaines interviennent à titre supplétif.

Véronique Produit dit que si la formation continue dépend de la relation avec hiérarchie, c'est très préférentiel. Si on a une organisation plus objective et centralisée, c'est mieux.

Marie-Claire Cors-Huber explique qu'il y a une procédure pour le PAT, mais elle a été retirée du mémento car on y travaille. Les formations F1 sont demandées par la hiérarchie et obligatoires et elles sont prises en charge intégralement ; les formations F2 sont utiles pour le développement du collaborateur, mais pas indispensables à sa fonction. La prise en charge est de 2/3-1/3 et un certain temps du temps du travail mis à disposition. Les formations de type F3 sont sans lien avec la fonction et il y a un plafond de financement de 500 CHF. Elle ajoute qu'en cas de refus, il est possible de contacter les ressources humaines. Par ailleurs, la directive sera complétée.

Véronique Produit dit que la formation continue est chère. On renonce car cela semble fastidieux et compliqué.

Marie-Claire Cors-Huber dit que la formation continue fait partie des droits de l'employé-e. Il y a des règles en matière de nombre de jours auxquels le personnel a droit, mais elles sont flexibles. Tout dépend du type de formation et du nombre de demandes posées par un-e collaborateur-trice.

Pour ce qui est des formations de l'Etat, elles sont ouvertes au personnel de l'UNIGE, mais pas en priorité.

6. SCORE

Marie-Claire Cors-Huber explique qu'on arrive au bout des collocations. Le bilan est globalement positif pour l'ensemble du personnel. Si SCORE n'entre pas en vigueur, il n'y a pas de réponse unique car les situations sont très différentes. Il y a des gens qui actuellement ne sont pas du tout rangés dans la bonne fonction. Il y a des personnes surclassées, mais ce sont des cas isolés. Il y a un ou deux cas où l'examen montre qu'on part sur autre chose que ce que la personne a actuellement. Il y a des gens qui vont vers le haut et d'autres vers le bas. Cela peut concerner des situations individuelles ou des groupes. Une réflexion sera menée avec le Rectorat pour définir la suite en cas de non entrée en vigueur de SCORE.

Véronique Produit demande si une personne vraiment préférentielle aurait la possibilité de se tourner vers une commission ?

Sébastien Muller dit qu'il y aura certainement une recrudescence des demandes de réévaluations si SCORE ne passe pas. Il demande s'il est possible d'alléger les procédures de réévaluation le cas échéant.

Marie-Claire Cors-Huber dit que s'il y a 300 demandes, oui cela risque d'être long. Sinon il y a un principe : on traite les demandes en interne et si on est en convergence avec la hiérarchie et la personne concernée, on peut aller de l'avant. En cas de litige, on se tourne vers l'Office du personnel de l'Etat. Dans ce cas, on ne sait pas le temps que l'OPE mettra à traiter les dossiers.

7. Nombre des séances

Véronique Produit dit que 2 séances ne suffisent pas. Brigitte Galliot propose 3 séances. Cette proposition est acceptée. Elle propose que la prochaine réunion ait lieu début avril.

8. Numérique

Danielle Bütschi se présente. Elle explique que le bureau de la stratégie numérique dont elle fait partie a travaillé ces derniers mois à élaborer une stratégie numérique pour l'Université. Cette stratégie a été rendue publique la semaine passée. Il y a un document fondateur qui établit une liste d'objectifs. Il est possible d'avoir la liste de ces objectifs en allant sur le site internet y relatif : <https://www.unige.ch/numerique/fr/strategie-numerique/strategie-numerique/>

L'idée est d'utiliser le numérique pour l'enseignement, la recherche, le dialogue avec la société. Le numérique est donc un outil pour toute la communauté universitaire. Il y a 15 objectifs qu'on va essayer de concrétiser dans un plan d'actions. Les actions ont été regroupées en 6 programmes. Il y a un programme autour des compétences numériques. Ce programme est axé sur les compétences numérique des étudiant-e-s.

Il y a aussi une mesure destinée à l'ensemble de la communauté académique qui concerne la mise en place d'une plateforme d'auto-évaluation qui serait liée à des cours en ligne, voire des workshops. Une personne pourrait donc s'auto-évaluer puis en fonction du résultat, suivre une formation. C'est une mesure sur laquelle on va travailler et qui d'ailleurs bénéficie d'un financement de Swissuniversities.

Il y a un 2^{ème} programme qui est davantage destiné au PAT. Ce programme s'intitule : « Prestations numériques qui transforment l'Université ». Dans ce programme, il y a le télétravail, le fait de dématérialiser certains processus administratifs (signatures électroniques), réflexions sur les blockchains etc...

Le plan d'actions a été défini pour 4 ans, mais va être révisé chaque année. Il n'est donc pas gravé dans le marbre. Dans les prochains mois, on va former des communautés autour de ces 6 programmes. Certains projets ont déjà commencé. C'est le cas par exemple de la DISTIC qui a organisé un workshop sur la cybersécurité. Il y a d'autres chantiers importants tels que l'archivage institutionnel ou le développement de l'intelligence

artificielle. Un autre aspect qui pourrait aussi intéresser les collaborateurs est la présence en ligne.

Au printemps 2019, le bureau de la stratégie numérique va passer en phase de programmation pour mettre en place un calendrier. D'ici l'été, on pourra initier certaines de ces actions et faire des demandes budgétaires pour les concrétiser.

Véronique Produit demande ce qu'il en est de la plateforme. Les gens vont donc se rendre sur la plateforme, s'auto-évaluer et en fonction des résultats se mettre à niveau ?

Danielle Bütschi répond que oui. Mais dans l'acquisition des compétences numériques, il y a le fait de savoir et/ou de vouloir. Ce n'est pas seulement le comment, mais si on souhaite vraiment se former ou pas. Il existe déjà des possibilités de formation à la DISTIC.

Sébastien Muller demande comment on sait qu'il y a ces formations.

Marie-Claire Cors-Huber dit que par exemple pour la formation sur la cybersécurité, la DISTIC a mis en place une liste de personnes qui traitent des données sensibles.

Véronique Produit fait remarquer que le Bureau de l'information statistique utilise aussi des données sensibles, mais n'a pas été invité.

Danielle Bütschi dit qu'il y a aussi le catalogue des cours de l'Etat.

Véronique Produit dit que l'accès aux cours de l'Etat n'est pas facile. Elle demande si cette plateforme ne pourrait pas mettre en danger certains collaborateurs s'ils sont sous-formés ?

Danielle Bütschi dit que c'est une remarque très intéressante. Est-ce que la personne qui utilise la plateforme va la partager ou pas.

Sébastien Muller demande si la plate-forme sera anonymisée.

Danielle Bütschi que la plateforme est imaginée plutôt comme une démarche personnelle anonymisée. Maintenant, on peut imaginer que dans le cadre de l'évaluation d'un collaborateur, on utilise cette plateforme.

Hans-Rudolf Hagemann dit qu'il a un collègue qui fait les règlements et les plans d'étude sur la base Oracle. Est-ce que cet outil est aussi appelé à évoluer ?

Danielle Bütschi répond que c'est le SI Etudiants qui est en charge de ce type de problématiques.

Xavier Perret demande s'il y a des contacts avec d'autres universités suisses qui travaillent sur les mêmes thématiques.

Danielle Bütschi répond que oui, il y a des contacts. Il y a une année de cela, un partenariat a été établi avec l'Université de Zürich. Le projet de Digital Society Initiative a émergé dans le cadre de ce partenariat. Il s'agit d'un centre interinstitutionnel qui réunit différents professeurs qui travaillent sur les questions liées au numérique. Il y a également des discussions au sein du Triangle Azur.

Véronique Produit dit que le SI-Etudiants ne fait donc pas partie de la stratégie numérique.

Danielle Bütschi répond qu'il fait partie de la stratégie numérique mais est piloté par la DISTIC.

Sébastien Muller dit qu'il est important de proposer cette plateforme d'auto-évaluation à l'ensemble des collaborateurs. La décision revient ensuite à chacun d'en faire usage ou pas.

9. Divers

Confidentialité des conseils de section

Sébastien Muller demande s'il y a un règlement qui rend les conseils de sections confidentiels.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il y a une directive sur l'accès public à l'information de différentes instances. Cette directive définit quel type de réunion peut être confidentiel ou public.

Xavier Perret fait remarquer que les PVs des conseils de section de biologie sont en ligne.

Marie-Claire Cors-Huber dit que c'est la nature de l'instance qui décide ce qui est confidentiel ou pas, pas un groupe de personnes.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'elle va se renseigner sur ce point.

Stages bénévoles

Marie-Claire Cors-Huber dit que suite à la séance précédente, elle s'est renseignée sur les stages. Il est possible de faire des stages d'observation pour des jeunes en recherche d'une éventuelle orientation. Ces stages peuvent aller jusqu'à 1 mois à temps plein. Elle conseille néanmoins de se contenter d'une semaine ou 2. La durée d'1 mois est trop longue pour un stage d'observation.

Absence de loge au Bâtiment des Philosophes

Annick Morard explique qu'il n'y a pas de loge aux Philosophes. Le travail qui doit donc normalement être fait pas un huissier retombe sur les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche ou sur les bibliothécaires. Il faudrait un huissier. Elle a écrit à Philippe Coët qui lui a dit qu'il n'y avait pas de local pour faire une loge et qu'il y avait aussi des questions financières.

Réduction du budget du personnel 2019

Jean-Blaise Claivaz dit qu'il y a une coupe linéaire d'1% qui va toucher le PAT de l'Etat. Est-ce que le personnel de l'UNIGE se trouve dans la même situation ?

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il n'y a pas de consignes à ce sujet. Il y a eu des discussions pour supprimer le double traitement à la mise à la retraite ou encore engager les nouveaux collaborateurs 2 classes de moins, la non indexation, mais certaines de ces mesures ont été abandonnées.

Brigitte Galliot dit qu'il n'y a priori pas de coupe pour le personnel de l'Université, mais qu'elle peut demander plus d'informations sur la question.

Brigitte Galliot remercie chacun des participants et clôt la séance.