



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

7 juin 2021 - 12h15 -14h, en zoom

Membres présents : Brigitte Galliot, Aude Thorel, Antoine Geissbühler, Piera Dell'Ambrogio Longhi, Patrick Grespan, Hans-Rudolf Hagemann, Dimitri Konstantas, Jean-Henry Morin, Sébastien Müller, Xavier Perret, Laure Piguët, Myriam Piguët, Liliane Zossou

Membre excusée : Annick Ettlin

Invités : Isabelle Monnay, Jean-Marc Giagnoli, Blaise Dupuis, Mathieu Crettenand (*pour le comité PAT-UNIGE*)

Représentants syndicaux : Jean-Blaise Claivaz, Eric Defferard

Absent - non excusé : Paulos Asfaha

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Enquête sur la formation du personnel – Invitation de l'Association PAT-UNIGE
3. Directive télétravail
4. Recherche de cadre réglementaire relative au cahier des charges des collaborateurs (*à la demande de Sébastien Müller*)
 - Chaque hiérarchie et/ou administration peut-elle ajouter des charges au cahier des charges d'un-e collaborateur-trice sans pour autant que la fonction n'évolue elle-même ?
 - Le cahier des charges défini d'une fonction, a-t-elle une marge d'activités connexes qui peuvent y être ajoutées ?
 - A quel moment ou quel niveau d'ajout l'administration (ou une autre instance) se doit-elle de voir que la fonction définie lors du recrutement n'est plus telle que définie par le cahier des charges ?
5. Divers

Préambule

Brigitte Galliot salue les personnes présentes pour cette dernière séance de l'année universitaire.

1. Approbation de l'ordre du jour

Brigitte Galliot demande si l'ordre du jour ainsi constitué convient à tous et s'il y a des divers. *Piera Dell'Ambrogio* annonce deux points divers. *Liliane Zossou* informe que *M. Defferard* a envoyé des points mais après l'envoi de l'ordre du jour. *B. Galliot* indique que ce sont certainement des points qui demandent une préparation et rappelle que les points doivent être soumis par un membre de la commission. Elle propose que *M. Defferard* s'adresse à un membre de la commission qui soumettra ces points à la prochaine séance.

L'ordre du jour est accepté.

Le procès-verbal de la séance précédente a été approuvé par email, il n'est donc pas nécessaire de revenir dessus.

2. Enquête sur la formation du personnel – Invitation de l'Association PAT-UNIGE

La parole est donnée à *M. Crettenand*, membre de l'association PAT-UNIGE.

M. Crettenand indique qu'il travaille comme délégué à l'intégration et qu'il est aujourd'hui présent en tant que coordinateur de l'association PAT-UNIGE. Cette association a été créée en 2016 avec la volonté de fédérer le personnel administratif et technique, de comprendre les besoins et de s'organiser en tant que corps professionnel.

M. Crettenand indique que l'enquête sur l'accès à la formation pour le PAT a été réalisée par *B. Mottironi*, *I Monnay*, *P. Dell'Ambrogio*, *J.-M. Giagnoli* et *B. Dupuis*. L'accès à une formation égalitaire pour l'ensemble du PAT est une préoccupation importante pour l'association. L'enquête réalisée en 2020 a été envoyée au Rectorat en décembre 2020 puis à l'ensemble du PAT. L'association n'a pas reçu d'accusé de réception ni de réponse de la part du Rectorat. Par contre cette enquête apparaît dans le processus d'accréditation qui a été soumis à l'Assemblée. Cette enquête a eu un grand taux de réponse et révèle différents aspects, notamment des questions de besoins en termes de culture d'entreprise commune, de formation continue, de partage des savoirs, ainsi que des besoins de décloisonner les services et les entités.

Piera Dell'Ambrogio prend la parole et précise que l'enquête a eu lieu en ligne du 4 février au 6 mars 2020, suite à de nombreuses questions posées par le PAT. Cette enquête a donc été conçue et menée avant la pandémie. *Piera Dell'Ambrogio* affiche et commente le rapport de cette enquête (*voir document ci-joint*).

Pour situer le PAT par rapport au nombre de personnes à l'Université, selon les statistiques de 2019, il y a 780 enseignant-e-s, 3814 collaborateurs-trices de l'enseignement à la recherche et 2103 PAT. Les femmes représentent un 58% équivalent plein temps, et 45% en poste de direction. Les chiffres montrent que les femmes ont plus recours à des temps partiels. 716 questionnaires ont été remplis, c'est-à-dire 34% du PAT. Cette enquête est représentative par rapport au sexe, à l'âge, à l'ancienneté, à la proportion des collaborateurs-trices cadres et à la proportion des collaborateurs-trices facultés et centres. Il y a une représentation importante des classes 11-15 et une sous-représentation des classes 4-10.

Par rapport à la progression professionnelle, 20% des répondant-e-s n'ont ni l'impression d'avoir progressé professionnellement, ni l'impression d'avoir acquis des compétences professionnelles depuis leur engagement à l'UNIGE. 40% des répondant-e-s ont déjà suivi une ou plusieurs formations en lien avec leur poste. 4% estiment ne pas avoir enrichi les connaissances professionnelles via la pratique quotidienne du travail.

Il est constaté que le sentiment de progression/acquisition des compétences vient notamment de la pratique quotidienne et de formations suivies en lien avec le poste.

En ce qui concerne la mobilité, 1/3 des répondant-e-s ont déjà changé de poste à l'UNIGE.

En ce qui concerne les entretiens d'évaluation, qui devraient avoir lieu tous les deux ans, 45% des répondant-e-s ne l'ont pas eu et 19% n'ont plus eu d'entretien d'évaluation depuis 10 ans ou plus. Or, l'entretien d'évaluation est, entre autres objectifs personnels, un des moments privilégiés pour parler de formation et/ou progression professionnelle.

En ce qui concerne la perte de compétences professionnelles, plus d'1/4 des répondant-e-s a le sentiment d'avoir perdu des compétences professionnelles depuis leur entrée en fonction à l'UNIGE. Par contre, la formulation de la question ne permet pas de savoir si la perte de compétences serait liée ou non à des compétences requises lors du recrutement.

En ce qui concerne la surqualification sur les postes, elle concerne principalement les femmes.

En ce qui concerne le développement des compétences depuis l'engagement à l'université, il ressort qu'en général la formation se fait sur la place de travail et par les pairs. Le risque est grand de favoriser la transmission de pratiques erronées ou mal comprises, réduites à la culture de service et au détriment d'une culture institutionnelle formellement adaptée aux besoins des diverses entités.

A la question du souhait de développer ses compétences professionnelles, près de 90% des répondant-e-s disent oui. Le souhait est qu'il y ait surtout des formations en présentiel et des ateliers thématiques. 1/3 des personnes souhaiteraient effectuer une mission ponctuelle dans un autre service.

En ce qui concerne les personnes ne désirant pas développer les compétences professionnelles, la plupart des motivations sont le manque d'envie et le manque de temps.

En ce qui concerne les obstacles au développement des compétences, le plus souvent cité était :

- La politique générale des ressources humaines de l'université déficiente. Principalement la page formation sur le memento qui n'était plus disponible durant 2 ans et les informations données, qui étaient différentes selon la personne qui répondait aux RHs.
- Le manque de compétence ou les blocages de la part de la hiérarchie, avec ou non des inégalités de traitement.
- Les problèmes de temps.
- La difficulté à trouver l'information.
- Le coût de la formation, de la part du service dont le budget est trop restreint pour financer une formation, de la part des RHs qui ont épuisé le budget, ou de la part des personnes elles-mêmes qui devraient payer leur formation.
- Très peu de personnes ont répondu qu'il n'y avait pas d'obstacle.

Il a été demandé quelles propositions pouvaient être faites pour enrichir les trajectoires professionnelles à l'UNIGE. Ce qui ressort fortement est

- Le besoin d'échange de bonnes pratiques et d'ouverture.
- Le souhait de remise à niveau régulière par rapport aux règlements.

- Le souhait d'être formé sur le fonctionnement global de l'université, notamment les séances d'accueil pour le nouveau personnel.
- Plusieurs commentaires ont été faits sur le fait que l'université s'occupe de former ses étudiants, mais pas son personnel.
- Le souhait de cours communs pour le PAT et le PENS.
- Une question sur le coût des formations qui sont dispensées par l'université en formation continue, qui sont très chères.
- Le souhait que le personnel qui travaille à l'université puisse bénéficier de cours à des tarifs plus bas lorsque la personne doit payer elle-même.
- Par rapport au fonctionnement de la DiRH et des RHs en général, il est demandé le respect des formations professionnelles diplômantes. Il est reproché à l'université d'engager des universitaires pour prendre la place de personnes qui ont le diplôme considéré. Cela crée des problèmes aussi bien dans le fonctionnement des personnes qui travaillent, que dans leur frustration d'être surqualifiées pour le poste en question.
- Le souhait qu'il y ait un vrai suivi des formations par les RHs et qu'il y ait surtout quelqu'un dédié à la formation au sein des RHs qui connaisse bien la problématique.
- Le souhait que les cadres ou les personnes qui encadrent soient formées de manière assez régulière pour garantir une uniformisation des règles et des procédures.
- Le souhait de voir développer une vision à long terme, que ce soit sur des postes des services ou sur les compétences individuelles ou sur les besoins que l'on pourrait avoir par la suite.
- Le souhait d'établir un catalogue des compétences recherchées ou souhaitées par l'université.
- Offrir une vision claire et exhaustive du droit à la formation.

Piera Dell'Ambrogio précise que l'Association reste à la disposition du Rectorat ou des RHs s'il y a un intérêt à aller plus loin dans cette enquête.

Brigitte Galliot remercie Piera pour cette présentation. Cette enquête a été discutée au Rectorat et elle est désolée du fait qu'il n'y ait pas eu de retour à l'Association. Ce n'est pas un manque d'intérêt, au contraire c'est un point extrêmement important d'un point de vue de l'ensemble de la communauté universitaire de maintenir et de développer les compétences de chaque collaborateur-trice.

Elle cite un point négatif qui est le blocage de certaines hiérarchies qui va être amélioré, puisque maintenant chaque demande de formation devra être annoncée sur le logiciel d'absence et ne pourra donc pas être refusée plusieurs fois.

Elle a été très satisfaite de voir que cette enquête a suscité un fort intérêt.

Hans Hagemann indique qu'il est président sortant de la Commission de sécurité dans sa section et pense qu'il faudrait des formations continues dans chaque service au niveau de la sécurité, ne serait-ce que la connaissance des bâtiments. A la faculté des sciences il y a aussi les risques chimiques et biologiques. STEPS est en train de mettre sur pied un certain nombre de formations en ligne, que les collaborateurs-trices sont censé-e-s suivre. Il faut donc que la hiérarchie ait des structures pour avoir un suivi de ces formations dans le dossier du collaborateur-trice, afin que ce soit productif pour l'employé-e.

Brigitte Galliot précise que les outils informatiques en cours de développement en lien avec les ressources humaines vont jouer un rôle prépondérant pour soutenir la formation continue.

Aude Thorel propose de donner un état des lieux du travail qui est fait au niveau de la DiRH, à la fois en termes de prise de conscience et d'avancement. Elle remercie l'Association d'avoir partagé les résultats de cette enquête avec elle en décembre dernier et surtout d'avoir été chercher ces informations. Elles sont pertinentes et suffisamment représentatives pour être considérées officiellement.

Elle précise que la directive ne figure toujours pas dans le mémento et cela depuis 2018. Ceci est la première priorité. Cette directive est retravaillée afin d'avoir un premier cadre concret pour pouvoir entrer en matière. Que les personnes qui sont intéressées par une formation puissent en connaître les conditions, que les hiérarchies aussi puissent savoir qu'elles sont les opportunités, les droits et obligations. Elle espère pouvoir faire une proposition au Rectorat dans les prochaines semaines. La base est le cadre légal pour le personnel de l'état.

Il y aura également un message de rappel aux collaborateurs-trices sur l'importance de la formation et la nécessité de noter les formations dans le logiciel des absences, ainsi que les refus de formation.

Par rapport à une demande de M. Defferard sur le nombre de personnes qui auraient suivi une formation, nous ne pouvons pas donner actuellement ce chiffre, mais avec le suivi dans GDA, cela sera possible.

Il faudra ensuite mettre en place une politique de formation continue. Un exemple clé est le fait d'établir le catalogue de compétences recherchées ou souhaitées par l'université. Ce travail est déjà fait dans certains métiers, mais pas de manière transversale pour toute l'université.

Les collaborateurs-trices de l'université ont accès aux formations données par l'état et cette possibilité a été quasiment bloquée depuis le mois de février car ils ont changé leur logiciel, ce qui a bloqué la gestion des demandes. Cela devrait recommencer après les vacances scolaires d'été.

Les questions liées aux coûts feront partie de la question politique de formation de l'université et des ambitions que nous souhaitons y mettre avec le Rectorat.

Mathieu Crettenand demande quelle est l'implication de l'université et de quelle manière pourrait-on profiter d'une dynamique positive au niveau de la gestion du personnel de l'état ?

Brigitte Galliot demande que l'on reste sur la thématique de la formation continue.

Mathieu Crettenand demande donc de quelle manière le service RH de l'université met en relation toutes ces questions et les propositions concrètes avec la politique de formation de l'état de Genève ?

Aude Thorel répond que les RHs sont en contact avec l'Office du personnel de l'état (OPE) toutes les semaines. Il y a à la fois le cadre légal, car l'université fait partie d'un ensemble et qu'il est important d'avoir cette égalité de chance et égalité de traitement pour les collaborateurs-trices de l'université, mais aussi bénéficiant de certaines opportunités. Certaines offres sont faites pour le personnel de l'état, uniquement du petit état. L'université a demandé la possibilité de pouvoir bénéficier de leur service de mobilité et en particulier de la mobilité suite à une incompatibilité médicale avec le poste exercé.

Pour répondre à la question, il n'est pas possible de bénéficier des services de l'état, car nous ne faisons pas partie du petit état. Par contre, nous pouvons bénéficier de leur savoir-faire si nous mettons en place ce type de service à l'intérieur de l'université.

Mme Thorel ajoute un point sur la mobilité. Elle indique qu'un projet pilote est en cours avec la DiSTIC, afin d'accompagner la réorganisation interne en demandant aux collaborateurs-trices leur souhait de mobilité en priorité interne à la division. Les demandes sont reçues par la division RH, dans l'équipe de Vittoria Romano. Elles reçoivent également les personnes afin d'approfondir leur demande et une grille de ces souhaits sera transmise

à la direction de la division pour pouvoir les intégrer dans la construction même de la nouvelle division.

Piera Dell'Ambrogio précise que, puisque la loi sur le personnel de l'état et les règlements s'appliquent aussi au personnel de l'université, pourquoi l'université ne peut pas participer à ce qui est mis en place pour une mobilité reclassement, alors que dans les règlements il est prévu que si quelqu'un ne peut plus expliciter ses activités pour une quelconque raison, l'université est censée chercher du travail à l'intérieur de l'état avant la cessation de contrat. D'un point de vue légal, comment l'état justifie-t-il le fait que l'université ne puisse pas y participer ?

Aude Thorel répond que cela est une question de moyens. L'université continue à avoir cette obligation de reclassement. Un certain nombre de solutions ont été trouvées mais l'université n'a pas une personne uniquement dédiée à faire cela, alors qu'à l'OPE une personne est dédiée à ce travail, qui va accompagner les hiérarchies ou services ou divisions et qui va les aider à trouver des solutions de reclassement.

Brigitte Galliot cite la remarque de M. Morin qui dit qu'il semblerait souhaitable que la participation aux programmes de formations continues offertes par notre institution puisse être facilitée d'un point de vue tant financier qu'organisationnel. Elle précise que cela est la direction maintenant prise par les RHs. Cependant, la formation continue doit avoir un financement autonome et les formations continues sont relativement coûteuses, ce qui est un problème.

Brigitte Galliot précise que les deux prochains points sont d'une part le développement de cette nouvelle directive qui sera mise sur le mémento et propose de mettre ce point à la prochaine séance de la commission du personnel ; et d'autre part le fait de la mise en place, avec la haute école de gestion, d'une formation pour les cadres PAT, principalement sur le développement des capacités managériales. Cette formation sera proposée à quelques cadres PAT et si elle remplit nos besoins elle pourrait devenir pérenne, comme celle destinée aux jeunes professeurs.

Brigitte Galliot remercie les membres de PAT-UNIGE pour ce travail remarquable et les salue.

3. Directive télétravail

Brigitte Galliot indique que la directive télétravail devrait pouvoir être validée rapidement de façon à ce qu'elle soit pérenne lorsque les mesures sanitaires seront abrogées.

Elle précise que les membres de la commission du personnel ont reçu la version qui doit être quasi finale, avec quelques modifications lors du passage auprès des doyens et du Rectorat. Brigitte Galliot revient sur cette directive : Il y a le préambule qui rappelle l'historique du télétravail ; le champ d'application qui concerne le personnel administratif et technique au bénéfice d'un engagement à durée déterminée ou indéterminée quel que soit la source de financement ; la définition du télétravail, le mode d'aménagement du temps de travail qui permet à un membre du PAT d'effectuer une partie de son travail à son domicile ou, avec l'accord de sa hiérarchie, à un autre endroit, d'autres formes de télétravail peuvent être accordées exceptionnellement ; les principes généraux, sur lesquels on a insisté sur le fait que les modalités du télétravail suivent les législations et les accords entre autorités fédérales, cantonales et les accords bilatéraux internationaux, qui s'appliquent pour les collaborateurs-trices frontaliers-ères. La directive est volontairement lacunaire sur ce point et nous nous appuyons donc sur les accords bilatéraux qui peuvent changer. Les conditions du télétravail qui doivent être remplies ; l'autorisation à faire du télétravail par un accord écrit entre la personne et sa hiérarchie ; les modalités ; l'organisation temporelle du travail ; l'espace de travail, outils de travail et matériel informatique, frais, ergonomie ; le secret de fonction et protection des données ; le management d'équipe en télétravail ; les litiges ; la date d'adoption sera mise à jour.

Laure Piguet est perturbée par le fait que c'est au collaborateur-trice de fournir le matériel. Elle précise que dans la convention il n'est pas noté « à terme le matériel sera remplacé par l'université dès que les budgets seront disponibles ».

Brigitte Galliot indique qu'il n'est pas mentionné que c'est au collaborateur-trice de payer, mais que s'ils-elles tiennent à faire du télétravail et que leur matériel n'a pas été remplacé par un ordinateur portable, ils-elles peuvent utiliser leur ordinateur personnel. S'ils-elles ne veulent pas utiliser leur ordinateur personnel, ils-elles ne peuvent pas faire du télétravail. Il faut savoir qu'un ordinateur portable est deux fois plus cher qu'un ordinateur fixe et cela pose des problèmes à l'université, en particulier dans les facultés où le fonctionnement des administrations peut différer. Il est donc difficile que le Rectorat impose la même règle à tout le monde.

Une des raisons pour laquelle cette convention a été rédigée, c'est que lorsque l'université donne un ordinateur portable à quelqu'un, il ou elle doit dire qu'il-elle est d'accord avec le télétravail. Il n'est donc pas systématique que l'on remplace tout le matériel par les ordinateurs portables.

Laure Piguet trouve étrange que l'on puisse révoquer la convention de télétravail en un mois par les deux parties et que l'on encourage des gens à partager leur bureau.

Aude Thorel répond qu'il y a des normes légales très précises sur le fait de partager un espace de travail, par exemple avant de pouvoir considérer qu'il y a moins de postes pour les collaborateurs-trices parce qu'il y a du télétravail. Le cas va plutôt se poser dans des cas de télétravail obligatoire comme maintenant.

Hans Hagemann fait une remarque sur la sécurité des données : si le-la collaborateur-trice utilise le portable de l'université, ce serait au personnel compétent de l'université de s'assurer qu'il y ait tous les pare-feux et antivirus appropriés pour ce travail.

Brigitte Galliot précise que cela avait d'ailleurs donné beaucoup de travail à la DiSTIC qui a du implémenter les processus de sécurité sur de vieux ordinateurs que les personnes utilisaient chez eux.

Sébastien Müller demande qui, aux ressources humaines, reçoit une copie de l'accord signé et l'archive dans le dossier du collaborateurs-trices ?

Brigitte Galliot répond que c'est la division des ressources humaines.

Aude Thorel précise que si le document arrive par les administrateurs-trices c'est en ordre.

Sébastien Müller demande si le collaborateur-trice peut transmettre ce document directement ou cela doit être par le supérieur hiérarchique ?

Aude Thorel répond que cela est égal. L'important est que l'équipe ressources humaines de référence ait l'information et que cela arrive aux ressources humaines centrales ensuite.

Brigitte Galliot ajoute que l'accord entre le supérieur hiérarchique et le collaborateur-trice doit être validé par un échelon hiérarchique supplémentaire, la direction du service, du département, du centre inter-facultaire, etc...

Il y a donc deux échelons, l'accord entre les deux personnes et que la direction de la structure, qui valide l'accord et envoie une copie aux ressources humaines centrales.

Sébastien Müller demande à partir de quand cette convention sera obligatoire ?

Brigitte Galliot répond que pendant la période de pandémie, elle n'a pas été demandée mais le sera dès la rentrée, à la fin des mesures sanitaires.

Jean-Blaise Claivaz fait référence à l'art. 8, point 7, sur la question des indemnités. Est-ce que l'université gagne quelque chose financièrement à ce que les gens soient en télétravail ? Car si cela est le cas à terme, on pourrait envisager d'avoir une indemnité.

Brigitte Galliot précise que lorsque ce point d'une indemnité a été soulevé, le calcul a été fait et l'université a réalisé qu'elle n'a absolument pas les budgets. On pourrait imaginer qu'il y ait des indemnités pour les personnes qui sont en-dessous d'un certain niveau de classe, ce serait une façon de développer le télétravail dans des conditions ergonomiques confortables, mais pour l'instant cela n'a pas été accepté.

Jean-Blaise Claivaz demande si cela n'empêche pas une évolution future si cela est noté ainsi dans la convention ?

Brigitte Galliot répond que non, mais la préoccupation majeure pour l'instant est d'équiper le personnel en matériel informatique adapté au télétravail. Lorsque l'ensemble du PAT qui veut faire du télétravail sera équipé de portables, l'étape suivante serait peut-être de demander une indemnité tous les deux ans par exemple.

Piera Dell'Ambrogio indique que les personnes qui habitent loin peuvent déduire leurs déplacements, notamment les frontaliers. Qu'est-ce qu'il se passe lors du télétravail ?

Aude Thorel confirme que cela concerne la déduction de frais au niveau fiscal. Des lois, des réglementations ou des accords différents s'appliquent. Normalement les déclarations de frais se font en fonction de frais réels, que chaque contribuable suisse ou français peut signaler individuellement. Si la personne est en télétravail c'est de la responsabilité de celle-ci de le déclarer. La même chose par rapport aux frontaliers, par contre l'accord exceptionnel lié aux frontaliers est valable jusqu'à fin juin et sa prolongation est en cours de discussion. Cela ne figure pas sur les fiches de salaire ou sur le certificat annuel et ce n'est pas prévu.

4. Recherche de cadre réglementaire relatif au cahier des charges des collaborateurs (à la demande de Sébastien Müller)

Brigitte Galliot propose qu'il y ait une clarification de ce cadre avant de passer aux questions. Elle passe la parole à Mme Thorel.

Aude Thorel précise que l'important est que le cahier des charges reflète la situation réelle du travail exercé par le-la collaborateur-trice. Si cette situation change, le cahier des charges doit être adapté et si le cahier des charges change il doit être envoyé à la division des ressources humaines pour évaluation. C'est la responsabilité formelle de la hiérarchie, mais la demande peut également être faite par le-la collaborateur-trice. Cependant, dès qu'il y a actualisation du cahier des charges, il est recommandé de le transmettre à la DiRH pour voir se cela peut avoir un impact sur la classification de fonction. En ce qui concerne la procédure, une commission est en place au niveau de la DiRH qui va comparer les points de valorisation des postes, afin que les cahiers des charges ne soient pas évalués différemment d'une faculté/division à une autre. Un tableau est tenu avec les points de valorisation, ainsi que les argumentaires qui sont amenés, en général, par la hiérarchie. Ces points de valorisation sont fournis par l'Office du personnel de l'Etat (OPE).

Une proposition d'évaluation ou de réévaluation est faite par cette commission, qui l'envoie à Mme Thorel. S'il s'agit d'une évaluation, par exemple un nouveau cahier des charges afin de définir une classe de fonction ou un nouveau poste, Mme Thorel donnera la validation finale au niveau RH. S'il s'agit de la réévaluation d'un même poste sans modification du cahier des charges, mais que la hiérarchie et le-la collaborateur-trice pensent que le poste est sous-noté, une validation du Rectorat est nécessaire. Une fois l'accord de Mme Thorel et du Rectorat donné, l'évaluation de fonction est envoyée au collaborateur ou à la collaboratrice, ainsi qu'à la hiérarchie. En cas de désaccord, il y a la possibilité de faire intervenir le Service d'évaluation des fonctions de l'Etat (SEF), qui dépend de l'OPE. Le SEF se prononcera par un retour écrit au collaborateur ou à la collaboratrice qui doit noter son accord ou non, à la hiérarchie immédiate, à la direction du département et à la direction RH.

Mme Thorel précise qu'il n'y a pas encore eu de point de désaccord pour l'instant et elle ne sait pas comment le SEF traite une réponse négative ou un désaccord, mais elle peut se renseigner.

Sébastien Müller prend l'exemple de la refonte des cahiers des charges lors du projet SCORE, où un certain nombre de cahiers des charges sont arrivés aux ressources humaines en même temps. La directive était que le cahier des charges soit à jour et beaucoup de personnes se sont rendues compte que celui-ci ne correspondait plus à la fonction qu'ils avaient à la base. Il demande à qui le-la collaborateur-trice doit s'adresser ?

Aude Thorel répond que cela doit être transmis aux responsables de secteur RH, qui vont faire ce travail d'analyse.

Sur la question d'une marge d'activités connexes, Mme Thorel répond qu'il y a effectivement une marge, mais qu'il n'est pas toujours évident de savoir si cette marge est dépassée ou pas et que l'on entre dans une autre classe de fonction. Dans ces cas-là il faut poser la question. Il arrive que des tâches soient ajoutées, mais sans influence sur la classe de fonction, si cela reste au même niveau de responsabilité.

Hans Hagemann donne l'exemple de l'achat d'un appareil scientifique de grande valeur, pour lequel il envoie son collaborateur à une formation spécifique pour assurer l'utilisation et la maintenance de cette machine. Est-ce qu'il devra évaluer à l'avance si cette formation apportera une plus-value au cahier des charges de son-sa collaborateur-trice, ce qui pourrait avoir une incidence sur la classe de fonction ?

Brigitte Galliot répond que les cahiers des charges sont conçus pour des fonctions génériques. Ce n'est pas parce qu'un-e technicien-ne doit se former sur une machine que le cahier des charges changera. Cela fait partie de ses tâches.

Par contre, si le-la technicien-ne doit prendre la supervision d'un certain nombre de personnes, alors cela change souvent la nature du travail.

5. Divers

Piera Dell'Ambrogio indique que sur la question des frontaliers elle a déjà toutes les informations.

Le deuxième point concerne l'enquête sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Elle trouve que cette enquête est très mal faite et que le fait d'engager des gens de l'extérieur pour un tel résultat avec si peu de questions, où les données récoltées ne serviront pas à grand-chose dans la thématique, et où il faudra une année pour donner une réponse, est triste pour l'université. Elle pense qu'il n'est pas nécessaire de payer des consultants externes pour un tel travail, qui pourrait être fait en interne.

Aude Thorel répond à Piera qu'elle comprend et que beaucoup de points font sens, et précise qu'il y a une autre enquête beaucoup plus approfondie que Brigitte Galliot pourrait mentionner. Dans l'enquête EDGE « Nous sommes dans quelque chose de plus spécifique, qui n'est pas seulement une enquête, mais une certification. La société de certification a besoin de vérifier un certain nombre d'informations et de données pour pouvoir nous donner un diagnostic et pour pouvoir dire si oui ou non nous pourrions obtenir cette certification, qui amènerait un plus pour l'université ».

Piera Dell'Ambrogio précise que cela amènera un plus au niveau des ranking, mais rien au niveau du domaine de l'égalité. Elle propose d'en discuter.

Aude Thorel propose qu'elles en discutent avec Juliette Labarthe et remercie Piera pour le retour.

Laure Piguët demande qu'elles étaient les critiques précises de Piera.

Piera Dell'Ambrogio répond qu'il s'agit de la généralité. Les questions sont tellement générales qu'elles ne s'appliquent à rien.

Brigitte Galliot informe qu'une grande enquête sur le corps intermédiaire partira d'ici la fin du mois, après plusieurs mois de travail. Cette enquête a été élaborée à partir d'une enquête réalisée en 2016 par ACCORDER, par des focus groupes avec des représentants du corps intermédiaire et du corps professoral. Les questionnaires, qui sont en train d'être synthétisés, ont été revus par les membres d'ACCORDER et par la Prof. Nathalie Delobbe.

Mme Galliot espère que ce sera une première étape pour élaborer un plan beaucoup plus complet pour toutes les mesures qui pourront être proposées concernant le corps intermédiaire.

Laure Pigué craint que la première enquête nuise à la seconde et que les gens ne répondent pas. Elle aimerait connaître la date de lancement de cette deuxième enquête afin que les associations lancent un appel pour encourager les gens à répondre.

Brigitte Galliot répond qu'il y a une pression politique forte et qu'il faut lancer cette enquête maintenant pour pouvoir espérer faire quelque chose avant la fin de cette année. Elle espère qu'elle sera envoyée d'ici 15 jours, et éventuellement faire un rappel à mi-août.

Brigitte Galliot remercie les membres et propose que le procès-verbal soit validé par e-mail, étant donné que la prochaine séance aura lieu le 20 septembre 2021.

La séance est levée à 14h00.

20 juin 2021/mpr