UNIVERSITÉ DE GENÈVE
RECTORAT

Séance de la Commission du Personnel
Procès-verbal
4 septembre 2023 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour

Membres présents : Brigitte Galliot, Céline Carrère, Astrid Ruffa, Alexandre Fürstenberg, Sébastien Muller, Olivia Firmann, Mathieu Vonlanthen, Zina Maleh, Céline Castellino, Vincent Louvel, Vittoria Romano *(en remplacement de A. Thorel)*

Membres excusés : Aude Thorel, Jean-Henry Morin, K. Wac, S. Udry, Emilie Demarsy

Membres absents : Claire Grange

Représentants syndicaux : Eric Defferard, Luca Piddiu *(excusé)*

Prise du PV par Maryline Primus

1. Accueil des nouveaux membres : Céline Carrère (Vice-rectrice, représentante du rectorat), Katarzyna Wac (représentante du corps des professeur-es), Céline Castellino (représentante du corps des collaborateurs/trices de l'enseignement et de la recherche à mandats limités dans le temps), Mathieu Vonlanthen (représentant du PAT, administration centrale).

2. Approbation de l'ordre du jour.

3. Validation du procès-verbal de la séance du 19 juin 2023, soumis électroniquement.

4. SUIVI DU PLAN D'ACTION CCER

   Etablissement de contrats à durée maximale pour les collaborateurs/trices engagé-es sur fonds.

5. DOSSIER PROJET 4DOC

   Suivi du projet d'enquête d'identification et quantification des tâches hors recherche des doctorant-es sous contrat à l'UNIGE.

6. SUIVI DES PLANS DE CARRIERE DU PAT

   Suite du point 3 de la séance du 19.06.2023 : *Aude Thorel* répond que les RHs aimeraient arriver à cartographier l'ensemble des postes DIP, également pour le PAT, puis organiser la mobilité en fonction des plans de développement.
   Brigitte Galliot indique qu'une possibilité serait de demander aux doyen-nes et aux unités, lorsqu'ils/elles font un plan quadriennal, d'y inclure les prévisions pour les indications sur l'évolution des infrastructures.
   Brigitte Galliot pense que cette démarche pourrait déjà être faite pour les postes DIP. La situation est différente pour les personnes engagées sur un projet.

   Comment procède-t-on afin d'initier cette démarche ? *(S. Muller)*

7. POINTS SPECIFIQUES (13h05)
   7a. – Modèle de convention de départ pour les professeur-es en activité.

   7b. – Prolongations COVID en faveur des professeur-es assistant-es.

   7c. – Formation « Prévention des atteintes à la personnalité au sein de l'UNIGE ».

8. DIVERS

PROCÈS-VERBAL

Brigitte Galliot remercie les membres de leur présence.

1. Accueil des nouveaux membres : Céline Carrère (Vice-rectrice, représentante du rectorat), Katarzyna Wac (représentante du corps des profeseur-es), Céline Castellino (représentante du corps des collaborateurs/trices de l'enseignement et de la recherche à mandats limités dans le temps), Mathieu Vonlanthen (représentant du PAT, administration centrale).

   Brigitte Galliot présente les nouveaux membres élus pour la période 2023-2025.

2. Approbation de l'ordre du jour.

   L'ordre du jour est approuvé.

3. Validation du procès-verbal de la séance du 19 juin 2023

   Le PV du 19 juin 2023, soumis électroniquement, est validé sans modification. B. Galliot remercie Maryline Primus pour la qualité de ce procès-verbal.

4. SUIVI DU PLAN D'ACTION CCER

   Etablissement de contrats à durée maximale pour les collaborateurs/trices engagé-es sur fonds.

   Brigitte Galliot précise que l'on passerait d'un système CDD, renouvelé chaque année, à un système de contrat à durée maximale (CDM). La proposition vient du fait que pour les chercheurs et chercheuses, il est plus intéressant d'avoir un contrat qui correspond à la durée du fonds. L'inconvénient est qu'un contrat à durée déterminée, renouvelé annuellement, n'est valable que pour une année, mais la personne est protégée pendant 1 an. Avec un contrat à durée maximale, la personne ne bénéficie plus de ce niveau de protection, car le contrat peut être dénoncé à tout moment par l'employeur. Dans les faits, il est beaucoup plus favorable pour les membres du CCER d'avoir un contrat de 3, 4 ou 5 ans.

   Cette proposition sera soumise aux doyen-nes et directeurs/trices de Centres le mardi 5 septembre.

   Les 5 arguments principaux qui soutiennent cette proposition sont :

   - Soutien évident à la relève, notamment pour toutes les personnes qui arrivent avec une bourse carrière.
   - Amélioration de la situation des membres du CCER, selon la mesure 12 du pilier 2. Mesure largement soutenue lors du processus de consultation, car elle devrait permettre de lutter contre une des sources du sentiment de précarité lié à des contrats renouvelés tous les ans.
   - Soutien à la recherche : lorsque des responsables de groupes de recherche obtiennent des subsides compétitifs pour développer leur projet, il est plus confortable pour eux de pouvoir choisir leurs collaborateurs/trices et garantir la durée adaptée au développement du projet, sans induire de pression liée au renouvellement.
   - Attractivité de l'Université : engager une personne très qualifiée et venant de l'étranger par exemple, pour plusieurs années.

- Mesure de simplification administrative.

Vittoria Romano précise que lorsque l'on désire mettre fin à un rapport de travail *(employé et employeur)*, il faut respecter le délai de congé fixé dans le contrat. Si le contrat de travail (ou la convention collective du travail) ne mentionne pas de délai, celui-ci est de :

- 7 jours pendant le temps d'essai ;
- 1 mois pendant la première année de service, pour la fin d'un mois (exemple : si le congé est donné le 13 juin et que le délai de congé est d'un mois, le contrat se terminera le 31 juillet) ;
- 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service, pour la fin d'un mois.
- 3 mois à partir de la dixième année de service, pour la fin d'un mois.

Sébastien Muller demande s'il existe un modèle de ce contrat à durée maximale.

Brigitte Galliot précise que les fonds durent en général au maximum 5 ans et qu'il est rare qu'un fonds dure plus longtemps. L'idée est que, par défaut, le contrat soit établi pour la durée du projet.

Olivia Firmann demande si cette mesure s'appliquera également au PAT.

Brigitte Galliot répond positivement, si ces personnes sont sur fonds. Par contre, cette mesure ne s'appliquera pas aux doctorant-es afin qu'il n'y ait pas de différence de procédure entre les doctorant-es financé-es sur fonds et ceux/celles financé-es sur DIP, soit un premier renouvellement pour toutes et tous au bout de 2 ans. Un travail est en cours afin d'arriver à homogénéiser les situations et avoir les mêmes règles pour tout le monde.
B. Galliot précise qu'il n'y a pas d'article du RPERS qui empêche ces contrats à durée maximale.
Les contrats à durée maximale ne s'appliqueront pas à la totalité du personnel en contrat court terme sur fonds, mais en priorité aux financements ad personam (*précision ajoutée par A. Thorel).*
B. Galliot demande à V. Romano ce que représente, pour les RHs, d'implémenter ces contrats à durée maximale.

Vittoria Romano répond qu'elle regardera avec le Service des affaires juridiques.

Sébastien Muller demande si ces contrats seront implémentés pour la fin de l'année.

Brigitte Galliot espère que oui, dans la mesure où aucune modification du RPERS n'est nécessaire.

Vittoria Romano précise que les nouveaux contrats seront établis de cette manière, mais que les contrats en cours seront changés au fur et à mesure.

Céline Castellino demande si les contrats de chargé-es de cours d'un an, renouvelables, continueront d'exister.

Brigitte Galliot précise que s'il s'agit de contrat sur budget de l'Etat en « suppléance », ce n'est pas le même contexte. Les contrats DIP en suppléance sont renouvelés d'année en année et la durée maximale pour une suppléance est de 48 mois.

5. DOSSIER PROJET 4DOC

Suivi du projet d'enquête d'identification et quantification des activités hors recherche des doctorant-es sous contrat à l'UNIGE.

Astrid Ruffa fait un point de situation par rapport à ce projet, sur la base du document présenté lors de la dernière séance de la Commission du personnel.

Le bureau de l'information statistique a élaboré un questionnaire Limesurvey qui devrait être prêt pour la semaine prochaine. Il y aura une phase test auprès de 13 doctorant-es, qu'elle remercie chaleureusement.

Un message, signé par la Vice-rectrice B. Galliot, sera envoyé par le bureau de l'information statistique, invitant à participer à cette enquête. En cliquant sur le lien, un bref paragraphe s'affichera et indiquera quelles sont les activités concernées par l'enquête et quel est le public cible (doctorant-es sous contrat, en particulier les assistant-es, les candocs et doctorant-es sur autres fonds).

Il y aura ensuite 5 parties :

1. Questions générales sur l'immatriculation en doctorat des doctorant-es et sur leur contrat
2. Les enseignements organisés et animés individuellement (cette partie concerne en particulier les sciences sociales et humaines)
3. Le soutien aux activités d'enseignement d'un-e enseignement responsable
4. Les activités d'encadrement
5. Les autres activités hors recherche *(en particulier la communication scientifique)*

En fonction du retour de la phase test, cette enquête sera finalisée et traduite en anglais pour pouvoir être envoyée dans les deux langues au mois d'octobre, si possible.

Zina Maleh remercie Astrid Ruffa pour ce travail.

6. SUIVI DES PLANS DE CARRIERE DU PAT

Suite du point 3. de la séance du 19.06.2023 : Aude Thorel répond que les RHs aimeraient arriver à cartographier l'ensemble des postes DIP, également pour le PAT, puis organiser la mobilité en fonction des plans de développement.
Brigitte Galliot indique qu'une possibilité serait de demander aux doyen-nes et aux unités, lorsqu'ils/elles font un plan quadriennal, d'y inclure les prévisions pour les indications sur l'évolution des infrastructures.
Brigitte Galliot pense que cette démarche pourrait déjà être faite pour les postes DIP. La situation est différente pour les personnes engagées sur un projet.

Comment procède-t-on afin d'initier cette démarche ? (S. Muller)

Brigitte Galliot a décidé d'en parler aux doyen-nes mardi 5 septembre, en leur indiquant qu'il s'agit d'un problème qui revient de façon récurrente pour certaines catégories des membres du PAT qui ne voient pas de possibilité d'évolution, dans la mesure où les postes qui pourraient prétendre à une évolution de carrière sont régulièrement supprimés par les entités pour réouvrir un poste plus « junior ».
B. Galliot, après avoir discuté avec les RHs, le Service des affaires juridiques et avec plusieurs personnes qui représentent des points de vue différents, a été convaincue que l'idée de demander aux doyen-nes d'inclure l'évolution des postes PAT dans le plan quadriennal serait une possibilité vouée à l'échec. La planification au niveau des

départements pourrait être une possibilité, mais il faudrait que les Conseils participatifs amènent cette question pour qu'il y ait une prise de position dans chaque Faculté. Une autre façon de s'y prendre serait de visualiser les postes vers lesquels les personnes pourraient évoluer, à condition qu'elles acquièrent des formations complémentaires.

Mathieu Vonlanthen demande si cela concerne aussi les Services centraux.

Brigitte Galliot répond qu'elle a surtout été sollicitée par les Facultés et moins par les Services centraux. B. Galliot réfléchit au mécanisme et pense qu'il faut aborder la question, d'une part sous l'angle du développement professionnel et l'acquisition des compétences qui permettent de réfléchir à ces postes, d'autre part d'avoir une réflexion qui permette de visualiser ces postes et de les créer et, le cas échéant de les transformer et les faire évoluer.

Sébastien Muller soumet l'idée que si cela était inclus dans le plan quadriennal, le Rectorat pourrait « donner l'ordre » aux Facultés de le faire.

Brigitte Galliot répond que l'on pourrait imaginer que le Rectorat exprime son souhait que l'évolution de carrière des membres du PAT soit prise en compte, déjà au niveau des départements qui feraient remonter leur analyse de planification à la Section, qui transmettrait ensuite à la Faculté.

Sébastien Muller précise qu'il devrait y avoir un message clair du Rectorat afin d'inverser la tendance.

Brigitte Galliot ajoute qu'un message clair existe dans la stratégie RH, qui va se décliner en mesures. Une des mesures est d'intégrer l'évolution de carrière et le développement des compétences professionnelles.

Sébastien Muller indique qu'il a déjà amené ce point à plusieurs reprises au Conseil participatif de sa Faculté, mais qu'il n'a pas été traité.
S. Muller soumet également le problème du nivellement par le bas des postes de technicien-nes par exemple.

Olivia Firmann ajoute que cette pratique existe également pour les postes de secrétaires.

Vittoria Romano propose que les RHs présentent à la Commission du personnel ce qu'ils font et quel est le fonctionnement pour l'évaluation de postes. Une commission est chargée de ces évaluations et suit une directive établie.

Mathieu Vonlanthen demande quels sont les outils qui permettent d'implémenter la nouvelle stratégie et de la rendre effective.

Alexandre Fürstenberg demande, si cela s'avère difficile de passer par les doyen-nes, comment sensibiliser les personnes qui seront responsables de la mettre en œuvre.

Brigitte Galliot répond que la DiRH aimerait engager une personne qui puisse faire la cartographie de l'ensemble des postes PAT DIP et organiser la mobilité. Dès que les mesures seront claires, elles pourraient être présentées par la DiRH. Il faut sensibiliser les hiérarchies à la thématique de la progression de carrière des membres du PAT et à mieux prendre en compte la qualité du travail effectué par le PAT. Une façon serait que la responsable RH de la faculté aille au collège des professeur-es présenter les nouvelles mesures liées à la stratégie RH avec la directrice par exemple.

Céline Carrère propose que ces mesures soient présentées en complément en Recto-Fac aux administrateurs/trices, pour leur demander leur avis.

7. POINTS SPECIFIQUES (13h05)

7a. – Modèle de convention de départ pour les professeur-es en activité.

Brigitte Galliot explique que, tous les ans, il y a un-e ou plusieurs professeur-es qui décident de changer d'institution. Ils/elles doivent normalement annoncer leur départ au moins un an à l'avance. Des questions RH se posent alors, notamment par rapport aux doctorant-es encadré-es par cette personne : que va-t-il se passer avec les post-docs, avec le PAT ? B. Galliot a eu à faire à plusieurs situations particulièrement compliquées. Elle a donc proposé aux doyen-nes de rédiger une convention, qui est devenue générique. Ce n'est pas une obligation, mais ce texte détaille quelle est la situation actuelle de la personne, comment elle souhaite partir, qu'en est-il de ses tâches d'enseignement, qu'en est-il des membres de son groupe, que deviennent ses fonds. Il y a donc toute une série de questions qui impliquent le Service de soutien à la recherche et UNITEC, s'il y a de la propriété intellectuelle à régler. Il y a la question des espaces, à voir avec le département. Il y a également des questions liées aux équipements et aux infrastructures.

Par rapport aux questions RH, il faut le détail des membres du groupe de recherche (contrats, …). Pour les doctorant-es et post-doctorant-es, il y a trois solutions :

- ils/elles ont le temps de terminer avant que le/la professeur-e parte ;
- ils/elles partent avec leur directeur/trice de thèse ou de recherche : dans ce cas il faut que les RHs terminent le contrat pour que la personne puisse partir et que l'affiliation change ;
- la personne, étudiante, post-doctorante ou membre du CCER, change son affiliation au sein de l'UNIGE : cela doit être discuté avec le/la directeur/trice du département, il faut l'accord du décanat ainsi que de l'autre responsable, et que cela soit fait dans de bonnes conditions.

Ces trois possibilités doivent bien sûr respecter la volonté de la personne concernée.
Cela est pareil pour les CCER seniors et les membres du PAT.
Cette convention doit être signée par le/la professeur-e qui part, son/sa directeur/trice de département, le/la doyen-ne de la faculté et le/la Vice-recteur/trice en charge soit des RHs, soit de la faculté.
Dans ces situations souvent compliquées, il est très important que le droit des personnes qui font partie de l'équipe soit respecté et que leur projet de carrière ne soit pas lésé.
Il est également important que les directeurs/trices de département soient aidé-es dans cette démarche de façon à ce qu'ils/elles sachent ce qui est attendu de la part de l'institution du point de vue du respect du droit du travail, du respect des fonds, etc…

Sébastien Muller demande si cette convention va être donnée à tous les professeur-es, professeur-es assitant-es sur le départ.

Brigitte Galliot répond que cela concerne surtout les professeur-es associé-es et les professeur-es titulaires. Les professeur-es assistant-es si ils/elles partent avant la fin de leur mandat ou contrat.

Sébastien Muller pense qu'une telle convention devrait être signée à l'engagement.

Brigitte Galliot répond qu'à l'engagement il s'agirait d'une déclaration d'intention. Il y a le projet de faire signer, à l'engagement, la charte d'éthique et de déontologie s'engageant à respecter les valeurs de l'université, les principes, les gens avec qui on travaille, etc.

L'idée serait d'avoir aussi un projet similaire, pas forcément une convention mais plutôt des guidelines, à donner aux personnes 3-4 ans avant la retraite. Une des choses qui est importante et qui est prévue, est de former, avant le départ à la retraite du/de la professeur-e, le/la technicien-ne afin qu'il/elle puisse s'adapter aux nouveaux champs de recherche, aux nouvelles techniques et évoluer dans sa carrière. Cela devrait être prioritaire pour tous/toutes les membres du PAT qui se trouvent dans cette situation.

Céline Castellino demande s'il est possible d'avoir des exemples concrets anonymes de ce qui se passe et de ce qui se fait maintenant, dans les cas où la personne donne un préavis de 3 mois.

Brigitte Galliot répond que souvent ces personnes désirent garder un temps partiel de 10 ou 20% lorsque cela est possible, la priorité étant de s'occuper des projets de recherche des doctorant-es. Certaines facultés veulent qu'ils/elles gardent un enseignement dans certaines branches.

Zina Maleh demande si la convention concerne les personnes qui sont sur fonds externes (FNS Eccellenza, Ambizione par exemple).

Brigitte Galliot précise que la convention concerne les personnes plus seniors et stabilisées. Elle ajoute que pour les Eccellenza, un entretien annuel est demandé avec le/la directeur/trice du département qui dit comment la personne se développe, comment elle s'intègre et quelles sont ses chances d'avoir une stabilisation à l'UNIGE, afin que cette personne sache très tôt si a ou non une chance de trouver un poste dans son domaine dans les 5-10 ans à venir.

7b. – Prolongations COVID en faveur des professeur-es assistant-es.

Brigitte Galliot explique qu'un système avait été mis en place pour les membres du CCER. Il avait été décidé par le Rectorat que les professeur-es assistant-es pourraient demander une période de prolongation jusqu'à 6 mois. Le nombre de PAST étant beaucoup plus limité que le nombre de CCER, une procédure n'avait pas été mise en place, d'autant que cela concernait les personnes qui démarraient leur poste de professeur-e assistant-e.
Le Rectorat souhaite clarifier les choses pour que les PAST soient au courant de cette possibilité. Soit ils/elles sont avec une pré-titularisation conditionnelle (PTC) et ils/elles doivent demander au moins un an à l'avance cette prolongation de 6 mois, soit ils/elles n'ont pas de PTC et ils/elles peuvent demander la prolongation jusqu'à 6 mois avant l'échéance. La prolongation est financée :

- si la personne est sur FNS, 2 mois par la structure de rattachement, 2 mois par le Décanat et 2 mois par le Rectorat.
- si la personne est sur un fonds du budget de l'Etat, la tâche est répartie, comme cela a été fait pour les CCER, d'abord le département, puis la section, puis la faculté, et si aucune de ces structures ne peut financer les 6 mois, le Rectorat peut compléter.

B. Galliot va présenter ce point aux doyen-nes de façon à ce qu'ils/elles puissent le faire savoir aux personnes concernées.

7c. – Formation « Prévention des atteintes à la personnalité au sein de l'UNIGE ».

Brigitte Galliot indique que la division RH, avec la cellule confiance, a mis en place depuis 1 an et demi une formation de prévention des atteintes à la personnalité, avec un module juridique, un module sur les aspects psychologiques et un module sur les procédures existantes à l'UNIGE.

Une centaine de personnes ont suivi ces modules. Cette formation est très utile, mais les hauts cadres dirigeants de l'université n'en bénéficient pas. B. Galliot va donc faire la proposition aux doyen-nes d'organiser 3 modules un peu plus courts, juste avant les sessions de rencontre avec le Rectorat, pour 10-12 personnes, afin qu'un vrai dialogue puisse s'établir avec les spécialistes.

Zina Maleh demande si cette formation deviendra obligatoire au niveau facultaire (professeur-es, …).

Brigitte Galliot répond que les 3 modules de 2 heures continueront à se donner et les personnes concernées seront encouragées à suivre cette formation.

8. DIVERS

8.a – Responsable RH pour la faculté des sciences.

Sébastien Muller demande le nom de la nouvelle responsable RH pour la faculté des sciences.

Vittoria Romano répond qu'il s'agit de Madame Amandine Esteves, qui est à 100% pour la faculté des sciences. Cette information figure sur le site des RHs.

8.b – Vidéosurveillance des espaces de travail.

Vincent Louvel indique qu'il lui a été rapporté que des systèmes de vidéosurveillance auraient été installés dans des espaces de travail. Une telle mesure a un impact grave moralement et, selon les bases juridiques il serait explicitement interdit de poser des caméras afin de surveiller le travail des collaborateurs/trices.
Quelles sont les actions ou mesures de contrôle que le Rectorat pourrait prendre face à cette situation ? Ou quelle serait la démarche à effectuer ?

Brigitte Galliot pense qu'il faudrait faire un rappel à la règle et va consulter le Service des affaires juridiques.

Vittoria Romano informe que ce cas a été remonté aux RHs et transmis à STEPS, ainsi qu'au Service des affaires juridiques.

Brigitte Galliot ajoute qu'il y a dans tous les espaces d'enseignement des compteurs pour compter le nombre de personnes afin d'optimiser les espaces, mais il ne s'agit pas de caméra.

8.c – GDA – Gestion des absences et son application.

Vincent Louvel indique qu'à la faculté des sciences, certains départements ont décidé de ne pas appliquer GDA. Ont-ils l'autorité de prendre cette décision ?

Brigitte Galliot va se renseigner auprès du Service des affaires juridiques.

Olivia Firmann demande si GDA s'applique uniquement au PAT.

Brigitte Galliot indique que cela était la situation classique, mais c'est aussi très utile pour les doctorant-es, car dans certains groupes de recherche ils/elles se retrouvent dans

l'impossibilité de prendre des vacances. GDA est donc un moyen de faire avancer la situation.

Vittoria Romano ajoute que GDA est obligatoire pour le PAT, mais pas pour le PENS en ce qui concerne les vacances. Par contre, il est conseillé de l'utiliser car il peut s'avérer utile en cas de conflit. Elle précise toutefois que toutes les autres absences doivent être déclarées par le PAT comme par le PENS.

Sébastien Muller précise que du point de vue de l'ambiance de travail dans des groupes où il y a du PAT et du PENS, ce serait une bonne chose que GDA soit obligatoire pour tout le monde.

Vincent Louvel indique que cela embête certain-es responsables de devoir valider les absences de collaborateurs/trices.

Vittoria Romano répond que la validation dans GDA doit être faite par le/la supérieur-e hiérarchique afin qu'il/elle soit au courant de l'absence de ses collaborateurs/trices.

Céline Castellino pense qu'il serait très utile d'avoir une procédure claire, car cela est flou pour le PENS.

Zina Maleh cite le cas des ARE, groupe dont on parle très rarement, et qui ne sont pas du tout au clair avec leur droit aux vacances.

Olivia Firmann demande si le nombre d'heures des assistant-es/doctorant-es est visible dans GDA, comme pour tout le monde.

Vittoria Romano indique que cela n'était pas une exigence pour le PENS. Pour pouvoir utiliser l'outil il faut que le droit aux vacances soit enregistré dans GDA en début d'année, au 1er janvier. Le problème avec le PENS c'est le changement de taux d'activité durant l'année, car il faut à chaque fois recalculer le droit aux vacances. Il faudrait une personne qui suit cela dans chaque structure.

Brigitte Galliot précise que la demande d'implémentation de GDA pour le PENS vient du Rectorat, mais cela est trop compliqué pour l'instant avec la transition SI-RH, donc les départements sont libres de l'utiliser ou pas.

La séance est levée à 13h40.

Dates de la prochaine séance :

- *Lundi 20 novembre 2023*

5 octobre 2023/mpr