

Questions au rectorat — deuxième assemblée (février 2012 — août 2013)

• Question écrite de M. Chanal, 14 mars 2012

Dans le cadre de l'application du statut de l'université au sein des facultés, les règlements d'organisation des facultés devraient maintenant avoir intégré les nouvelles exigences débattues au sein de l'assemblée.

Dans la mesure où obtenir les règlements d'organisation auprès des facultés semble être assez difficile pour un collaborateur, nous aimerions savoir si le rectorat pouvait nous informer sur l'état d'avancement de ce processus au sein des différentes facultés. Y en a-t-il qui ont déjà été adoptés ?

Nous aimerions également savoir selon quelles conditions et à quel moment le rectorat peut décider de refuser des propositions de modifications du RO proposées par le conseil participatif de la faculté, si les prescriptions du statut sont respectées. Par exemple et de manière non exhaustive, nous aimerions savoir si le rectorat considère que le RO peut ou ne peut pas prévoir des compétences supplémentaires pour le conseil participatif au sein de la faculté.

Enfin, nous aimerions savoir si le rectorat pouvait s'engager à « conseiller » à ses facultés de mettre à disposition et en ligne les textes supposés régler le fonctionnement de ses organes.

• Réponse du rectorat

- Faculté de droit :

RO modifié approuvé par le rectorat le 20.12.11 et entré en vigueur le 01.01.12

- Faculté de traduction et d'interprétation :

RO modifié approuvé le 19.12.11 par le rectorat et entré en vigueur le 01.01.12

- Faculté des lettres :

RO modifié approuvé par le rectorat le 21.02.12 et entré en vigueur le 1er mars 2012

- Faculté des sciences :

RO modifié approuvé par le rectorat le 16.01.12. Date d'entrée en vigueur prévue pour le 31 mars 2012.

- Faculté autonome de théologie protestante :

RO modifié revu par le secteur des affaires juridiques. Sera soumis au collège des professeurs le 23.03.12

- Faculté des SES :

Processus de modification en cours au sein de la Faculté. Le secteur des affaires juridiques a déjà fait part de ses commentaires.

- FAPSE :

Processus de modification en cours au sein de la Faculté. Le secteur des affaires juridique a déjà fait part de ses commentaires.

- Faculté de médecine :

Processus de modification en cours. Le secteur des affaires juridiques a procédé à l'examen du projet et une discussion avec le Doyen a eu lieu tout dernièrement.

Selon quelles conditions et à quel moment le rectorat peut décider de refuser des propositions de modification du RO proposées par le conseil participatif de la faculté si les prescriptions du statut sont respectées ?

A teneur de l'article 37 alinéa 2 de la LU, chaque UPER établit son RO, élaboré par le décanat et adopté par le conseil participatif en vue de son approbation par le rectorat. Lorsqu'un RO adopté par le conseil participatif de la Faculté concernée est soumis à l'approbation du rectorat, celui-ci doit s'assurer que les prescriptions du statut de l'université sont bien respectées. Il n'est bien entendu pas en mesure de refuser d'approuver des propositions de modification imposées par les prescriptions dudit statut.

S'agissant des clauses dont le contenu n'est pas imposé par le statut de l'université (par exemple celles relatives aux structures des Facultés), le rectorat exerce librement son pouvoir d'approbation.

En ce qui concerne la question des compétences du conseil participatif, le rectorat considère que les compétences de type décisionnel conférées aux conseils participatifs sont listées de manière exhaustive à l'article 29 du statut de l'université. Cette disposition ne prévoit en effet pas la possibilité, pour les conseils participatifs, d'exercer d'autres compétences qui leur seraient attribuées par les RO des Facultés.

Une telle possibilité a été prévue s'agissant des compétences des collèges des professeurs. L'article 34 alinéa 4 du statut de l'université précise en effet que dans le respect des attributions du décanat et du conseil participatif, le collège des professeurs exerce d'autres compétences que le règlement du personnel, le règlement d'organisation et les règlements d'études de l'UPER peuvent lui conférer.

L'article 29 relatif au conseil participatif ne contient pas de clause de ce type.

Mise à disposition en ligne des RO des Facultés

Le rectorat souhaite que les RO des Facultés soient mis en ligne sur leur site facultaire. Une demande sera adressée aux doyens dans ce sens.

- **Question écrite de Mme Fontanet, 21 mars 2012**

Monsieur le Recteur, Mesdames les Vice-Rectrices, Messieurs les Vice-Recteurs, Jusqu'au 13 juin 2008, l'ETI bénéficiait d'une disposition spéciale¹ ramenant à 25 % le taux d'activité minimum requis pour qu'un membre de son CCER soit éligible à son conseil participatif. L'entrée en vigueur du *Règlement transitoire de l'Université* a mis fin à ce traitement particulier. À la suite d'un échange de messages à ce sujet, la doyenne de l'époque a été informée le 8 avril 2009 que le Rectorat avait conclu, au nom du principe d'équité, qu'il n'y avait pas lieu d'accorder un passe-droit à l'ETI : celle-ci étant considérée comme une UPER, elle devait être soumise aux mêmes critères d'éligibilité que les autres UPER.

Au nom du même principe d'équité, j'aimerais souligner combien il serait utile de réintroduire cette exception, sachant que la règle en vigueur exclut que le conseil participatif de la FTI (anciennement ETI) soit réellement représentatif de la population de la faculté pour ce qui est du CCER. De fait, aucun des 33 chargés d'enseignement actuellement rattachés au département d'interprétation n'est éligible au conseil participatif, leurs taux d'activité étant tous inférieurs à 50 %. Compte tenu de la souplesse nécessaire pour offrir aux étudiants les combinaisons linguistiques prévues, le département d'interprétation ne peut attribuer à ses chargés d'enseignement un taux d'activité égal ou supérieur à 50 %. Ainsi, actuellement, parmi les 36 membres du CCER de ce département, seuls les trois assistants sont éligibles au conseil participatif.

La suppression de l'exception susmentionnée, entérinée dans le *Statut* (art. 50 al. 2), est de nature à cloisonner la FTI, puisque l'intégralité des chargés d'enseignement d'interprétation sont exclus de son conseil participatif. Cette suppression réduit de plus très considérablement le nombre des chargés d'enseignement rattachés aux deux autres départements qui sont éligibles au conseil participatif de la faculté.

Population du CCER à la Faculté de traduction et d'interprétation (état à fin 2011)

	chargés d'enseignement	assistants	autres
Traduction	53 (dont 14 suppléants) une minorité ≥ 50 %	8	1 MAR
Interprétation	34 (dont 11 suppléants)	3	–

¹ Disposition qui figurait à l'art. 45, al. 1 de l'ancien *Règlement d'application de la loi sur l'université*. Pour plus de détails sur les textes applicables au fil du temps, voir au verso.

	0 ≥ 50 %		
Traitement informatique	2 (dont 1 suppléant) 0 ≥ 50 %	3	1 MA
Administration	–	1	2 conseillers aux études 1 MA

La grande majorité des membres du CCER de la FTI ne peuvent pas être élus au conseil de la faculté. Le principe d'équité n'appellerait-il pas en l'occurrence à réintroduire une disposition spéciale afin de permettre que les membres du CCER de la FTI soient éligibles au conseil participatif à partir d'un taux d'activité minimum de 25 % ?

Mathilde Fontanet

Historique des textes

Règlement d'application de la loi sur l'Université (entré en vigueur le 15 mars 1986)

Section III – Elections au conseil de l'université

Art. 44 – Electeurs

¹ Tous les membres du corps professoral et leurs suppléants du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et leurs suppléants, du corps du personnel administratif et technique dûment nommés par l'autorité compétente et du corps des étudiants ont le droit de participer à l'élection de leurs représentants au conseil de l'université.

² Les membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et du corps du personnel administratif et technique engagés en vertu d'un contrat de droit privé conclu avec le titulaire d'un crédit de recherche, par l'intermédiaire de l'université, jouissent également de ce droit.

Art. 45 http://www.lexfind.ch/dtah/5873/3/C1_30P01.html – Eligibilité

¹ Sont éligibles tous les électeurs tels que définis à l'article 44, à l'exception des suppléants. Toutefois, les membres du corps enseignant et du corps du personnel administratif et technique ne sont éligibles que s'ils exercent leurs fonctions à l'université à 50 % au moins de leur temps (au moins 4 heures de cours pour les professeurs associés et les chargés de cours). Pour les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche de l'école de traduction et d'interprétation, cette proportion est ramenée à 25 %.

Règlement transitoire de l'Université (entré en vigueur le 13 juin 2008)

Art. 78 – Eligibilité

¹ Sont éligibles tous les électeurs tels que définis à l'article 77, à l'exception des suppléants.

² Toutefois, les membres du corps professoral, du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et du corps du personnel administratif et technique ne sont éligibles que s'ils exercent leurs fonctions à l'université à 50 % au moins de leur temps.

Statut de l'Université (abrogeant le Règlement transitoire)

Art. 50 – Eligibilité

¹ Sont éligibles tous les électeurs tels que définis à l'article 49, à l'exception des suppléants et des membres du corps du personnel administratif et technique engagés en qualité d'auxiliaire.

² Toutefois, les membres du corps professoral, du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et du corps du personnel administratif et technique ne sont éligibles que s'ils exercent leurs fonctions à l'université à un taux égal ou supérieur à 50 % d'un temps plein. Pour la faculté de médecine, les membres du corps professoral qui exercent simultanément des fonctions hospitalières au sein des Hôpitaux universitaires de Genève sont éligibles pour autant qu'ils exercent leurs fonctions à l'université à un taux égal ou supérieur à 30 % d'un temps plein.

- **Réponse de M. Berthet par courriel du 29 avril 2012**

[...]

Avec la présente réponse, je réponds également à votre précédent message relatif à la question de Mme Fontanet.

Lors de la dernière séance de l'Assemblée, j'ai précisé que le rectorat n'avait pas encore répondu à Mme Fontanet. Une réponse orale avait été prévue pour l'assemblée du 21 mars, mais l'organisation de cette séance d'installation n'a pas permis au rectorat de répondre à des questions. Cependant, le 18 avril, en précisant ce que je viens de vous expliquer, j'ai également précisé que le point soulevé par Mme Fontanet devait être pris en compte dans le cadre des prochaines modifications du statut dont on venait de parler en séance. L'assemblée doit faire une liste des différents points susceptibles d'être modifiés. La question de Mme Fontanet n'appelle donc aucune autre réponse supplémentaire (ce qui a été dit en séance), sa proposition doit être prise en compte dans les propositions de modifications du statut qui devraient être établies par l'assemblée. Quant point relatif aux résultats de la première COB et son évaluation, les documents mentionnés lors de la séance (rapport sur la COB et rapport d'évaluation externe) vous seront transmis très rapidement pour distribution aux membres de l'assemblée [...]

- **Séance du 18 avril 2012**

M. Sommaruga : La CUS (conférence universitaire suisse) s'est choisie un nouveau président en la personne de M. Christoph Eymann.

La CUS a pris position en faveur de choix de spécialisation à partir du master, ce qui impliquerait qu'après la troisième année les étudiants choisissent de se spécialiser en médecine clinique, en recherche ou en médecine générale. Quelle est la position du rectorat sur ce point ?

M. Flueckiger : Le rectorat répondra ultérieurement à cette question.

- **Réponse du rectorat, 23 mai 2012**

C'est dans le contexte de ce mandat qu'a été abordée, avec les différents acteurs qui interviennent dans la formation des médecins, la diversification des masters, au même titre qu'ont été abordées des questions liées à l'interprofessionnalité ou à l'interface entre la formation prégraduée et postgrade.

Il est de l'avis du Rectorat prématuré de dire que la CUS a pris position en faveur de la diversification des masters puisque cette proposition n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les nombreux milieux concernés et n'a pas été soumise pour discussion à la CRUS. Par conséquent, la Faculté de médecine ne prévoit pas de formations différenciées au niveau master à l'heure actuelle. Elle va très probablement dès 2013 mettre en place une passerelle pour un nombre très restreint d'étudiants (max 3) des sciences de la vie de l'EPFL. Ces étudiants feraient 3 ans en *bachelor* sciences de la vie à l'EPFL, une année passerelle, et 3 ans en *master* médecine à Genève. Aucune autre passerelle n'est prévue.

- **Question écrite de M. Luca Lorenzi, 14 mai 2012**

[...]

La commission des bourses du rectorat a mis fin brutalement à ses activités à la fin de l'année dernière. Auparavant, la commission sociale avait elle aussi cessé de se réunir. Alors que la situation sociale des étudiant-e-s est toujours extrêmement problématique, cette disparition de fait des deux commissions censées soutenir le rectorat dans la définition de sa politique dans ce domaine et apporter un soutien direct aux étudiant-e-s en difficulté suscite l'étonnement et m'amène à poser les questions suivantes :

1. Quel modèle le rectorat envisage-t-il pour réactiver ces deux commissions ? En particulier, quelles seront les prérogatives respectives de la commission sociale et de la commission des bourses ?
2. Quelle participation des étudiant-e-s est envisagée, respectivement dans la commission sociale et dans la commission des bourses ?

3. Le rectorat entend-il consulter les associations d'étudiant-e-s à propos de la réorganisation de la commission sociale et de la commission des bourses ?
4. Quelle est l'avancée actuelle du projet de réorganisation de la commission des bourses et de la commission sociale ? Quand le nouveau modèle entrera-t-il en vigueur ?
- [...]

- **Réponse du rectorat, 23 mai 2012**

Le rectorat se penche actuellement sur une révision du rôle et de la composition de diverses structures, dont précisément celles de la Commission sociale (COSOC) et de la Commission des bourses. La réflexion est à bout touchant et aboutira à une nouvelle organisation, avec la participation des étudiants, qui devrait être validée d'ici le mois de juin pour une mise en application dès la rentrée 2012.

La Commission des bourses s'est réunie récemment pour une séance extraordinaire. Une nouvelle séance est agendée fin mai 2012, lors de laquelle la nouvelle organisation sera présentée.

Les requêtes de bourses ont continué à être traitées pendant toute l'année académique en cours et un nombre important de bourses a été attribué.

- **Question écrite de Mme Cristina Del Biaggio, 6 juin 2012**

[...]

La correspondante informatique de mon département m'a informée que désormais notre université se dotera de produits informatiques Microsoft (serveur Xchange, anti-virus Microsoft System Center Endpoint Protection, messagerie Outlook). Compte tenu que le Rectorat nous rappelle régulièrement que nous devons affronter des moments difficiles dus aux coupures budgétaires prévues, je vous pose les questions suivantes :

1. Quelles sont les motivations derrière ce choix ?
2. Quels avantages apporte le serveur Xchange ?
3. Combien cela va-t-il coûter ?
4. Tous les collaborateurs devront-ils passer à Xchange ?
5. Est-ce qu'une solution est prévue pour les collaborateurs qui travaillent sur des logiciels libres (Linux) ?

Convaincue que les produits Microsoft sont trop chers et insatisfaisants, je me demande les raisons de ce choix. D'autant plus qu'à l'heure actuelle des alternatives en logiciels libres et gratuits existent ou peuvent en tout cas être développés pour les besoins spécifiques de notre université.

[...]

- **Réponse écrite du rectorat, 5 juillet 2012**

L'Université de Genève a choisi de souscrire au programme Microsoft Campus.

Ce programme permet aux collaborateurs et aux étudiants d'utiliser une sélection des produits Microsoft, notamment la suite Office, et inclus les droits utilisateurs des produits serveur de Microsoft, dont Exchange.

Ce choix, soutenu par la Commission Informatique de l'Université, a été dicté par le fait que les produits de Microsoft, sans être exclusifs, sont un standard de facto pour échanger des documents aussi bien au sein de l'Université qu'avec nos partenaires externes. Toutes les autres universités suisses ont fait ce même choix.

Dans ce même contexte l'anti-virus de Microsoft : « System Center Endpoint Protection » a été choisi à l'issue d'une évaluation qui a démontré qu'il était le meilleur des produits évalués, au nombre desquels figure « McAfee Virus Scan » qui était l'anti-virus recommandé précédemment. Avantage supplémentaire, ce produit est gratuit pour les écoles et les

universités.

La solution de messagerie et agendas utilisée actuellement (SUN/Oracle), qui arrive en fin de vie, présente de nombreux dysfonctionnements, en particulier dans la gestion des agendas et de la synchronisation. C'est pour cette raison que nous avons fait le choix de la remplacer par une nouvelle solution basée sur le produit Microsoft Exchange 2010 (côté serveur) et Outlook 2010 (côté client), comme beaucoup d'autres universités. Ce choix résulte d'une étude préalable qui a montré que c'est aujourd'hui le meilleur logiciel intégré (messagerie, agendas, carnets d'adresses, synchronisation avec des smartphones) et celui qui répond le mieux aux besoins exprimés par les utilisateurs. Enfin, son coût d'exploitation représente environ la moitié de celui de la solution actuelle.

Lorsque la migration des utilisateurs sera terminée, Exchange sera la seule solution de messagerie institutionnelle. Si Outlook 2010 reste le client recommandé, c'est en effet le seul qui permette d'exploiter toutes les fonctionnalités d'Exchange, il sera toujours possible d'utiliser d'autres clients de messagerie, avec toutefois une perte de fonctionnalités plus ou moins importante selon le client choisi. Par exemple, les utilisateurs Linux auront le choix entre utiliser un client comme Thunderbird, ou le client web « Outlook Web App » qui donne accès à toutes les fonctionnalités d'Exchange et est utilisable dans tous les environnements. En conclusion, la nouvelle solution de messagerie et agendas permettra d'offrir d'avantage de fonctionnalités aux utilisateurs tout en réduisant les coûts.

- **Question écrite de Mme Heiniger (7 septembre 2012)**

Permettez-moi de soulever une question concernant l'engagement au sein de notre université des postdoctorants sur fonds. D'après des échanges de courrier avec le FNRS, la classe d'engagement des postdoctorants se situe en 9/4. Ceci pose une série de problèmes. Un assistant ayant terminé son mandat à l'Université, pour autant qu'il ait pu bénéficier des annuités, termine son mandat dans la classe 8/12. Ceci signifie qu'au passage en postdoctorant il atteint la classe 9/12 et donc la classe 9/4 entraîne une diminution de son salaire annuel ce qui, selon les ressources humaines, n'est pas autorisé. Ainsi, s'il peut être engagé c'est seulement parce que son responsable ou le département qui l'engage complète le traitement versé par le FNS.

Par ailleurs, le second problème relève du dumping salarial puisqu'il revient moins cher d'engager un postdoctorant pris en dehors de l'université, qui sera payé en 9/4, qu'un postdoctorant ayant accompli son parcours à l'université qui sera payé en 9/12. Cependant, il semble problématique d'offrir un salaire moindre à un postdoctorant extérieur, donc au bénéficiaire d'une thèse, qu'à un ancien assistant de l'université. Cette différence salariale ne se justifie pas par une expérience professionnelle plus importante puisque les deux ont obtenu le doctorat, seul prérequis exigé pour devenir postdoctorant.

Enfin, dans une perspective plus large, on peut s'interroger sur la pertinence de l'existence même de cette fonction de postdoctorant. Est-il vraiment légitime de rémunérer en classe 9 une personne ayant accumulé au moins deux diplômes et ayant terminé sa formation, sachant que les secrétaires sont payées en classe 11 et les maître-assistants en classe 17. Est-ce une façon judicieuse de valoriser les diplômes ?

- **Réponse du rectorat (19 septembre 2012)**

1) **Les post-doctorant-e-s ayant effectué leur doctorat à l'Unige** ne sont pas engagés en classe 9/4, mais selon le principe de promotion interne, en classe 9/12 dès leur engagement. Dans ce cas de figure, le FNS fait preuve de souplesse et prend en charge l'entier du salaire. Les professeurs ne doivent donc pas trouver un financement annexe pour compenser la différence de salaire. Mais il est vrai que l'Université est tributaire de la souplesse du FNS.

2) **Les post-doctorant-e-s venant d'une autre université** et ne bénéficiant pas d'une promotion interne sont effectivement le plus souvent engagés en cl. 9/4, à moins qu'ils aient acquis une expérience post-doctorale qui puisse être prise en considération.

Comme il est fortement souhaité que le post-doc soit effectué dans une autre institution que dans l'université d'obtention du doctorat, les promotions internes ne sont pas la règle. L'engagement de post-doctorants externes ne relève donc pas d'une volonté de *dumping* salarial, mais répond à l'exigence de mobilité qu'on est en droit d'attendre de la part des jeunes chercheurs.

3) Il est vrai que la classe 9/4 correspond à une rémunération très faible compte tenu du niveau de qualification et de l'âge des personnes concernées. Il se justifie par le seul argument que les post-doctorant-e-s sont considérés comme étant **en phase initiale de leur carrière de chercheur**.

- **Question de M. Grandjean (12 septembre 2012, par courriel)**

La mise en place des Journées d'accueil (Welcome Days) est à tous égards une chose excellente. Mais comment expliquer qu'on privilégie les futurs étudiants, notamment par de la musique très bruyante dans le parc des Bastions, devant les bâtiments d'Uni-Bastions et de la BGE, au détriment des étudiants actuels et des enseignants, qui passent encore des examens ou qui travaillent à proximité ?

(Question posée le 12 septembre, alors que les décibels font vibrer les fenêtres d'Uni-Bastions...)

- **Réponse du rectorat (communications du rectorat à l'assemblée, 19 septembre 2012)**

Les Welcome Days des 12, 13 et 14 septembre ont été bien accueillis par les nouveaux étudiants. Certains désagréments sonores ont été signalés, aux Bastions notamment, en raison d'un malentendu concernant l'horaire. Bien que regrettable, cela n'enlève rien à l'intérêt d'une telle manifestation.

p

- **Question de Mme Del Biaggio (8 octobre 2012)**

Le nouveau règlement sur le personnel de l'université prévoit d'abroger le statut de « doctorant (rémunéré par des fonds provenant de l'extérieur) », qui sera intégré dans le statut d'assistant.

L'article 149 qui décrit ce statut prévoit qu'un assistant « exerce des activités d'enseignement et de recherche ». Or, les doctorants rémunérés sur fonds privés ne sont pas autorisés à faire de l'enseignement.

D'où la question suivante : avez-vous prévu de préciser l'activité d'un assistant engagé sur fonds privé ? Avez-vous prévu un article spécifique pour les assistants qui ne font pas d'enseignement ? »

- **Réponse du rectorat (communications du rectorat à l'assemblée, 24 octobre 2012)**

Concernant la question de Mme Del Biaggio sur le statut des doctorants et assistants, il doit être clair que les assistants sur fonds peuvent avoir une activité d'enseignement, celle-ci étant limitée à un maximum de 15 à 20 % de l'activité totale ; cela figure explicitement dans les cahiers des charges concernés ; le FNS est d'accord avec cette pratique, considérant que l'enseignement fait partie de l'apprentissage des jeunes chercheurs — et ce bien que des bruits contraires courent parfois à l'université ; si un département allait à l'encontre de cette pratique (qui irait à l'encontre des intérêts de l'université et de l'assistant), il ne faut pas hésiter à demander des clarifications : c'est aussi le rôle de l'assemblée de l'université.

- **Question de M. Meyer (15 octobre 2012)**

Une nouvelle UER regroupant le programme BARI et l'Institut européen voit le jour au sein de notre université. Cette UER s'appellera « Global Studies Institute », nom décliné en français en « Institut d'études des gouvernances globales ».

Persuadé de l'intérêt et de la pertinence de cette nouvelle UER, je reste cependant dubitatif sur l'appellation proposée. Ce nom et sa version française soulèvent en effet quelques interrogations :

- . Ce titre reflète-t-il vraiment le contenu actuel des programmes enseignés ? Préfigure-t-il les orientations pédagogiques et scientifiques futures du nouvel institut ?
- . Quel sens donner à la prééminence du titre anglais sur son pendant français ? S'agit-il d'une volonté d'« angliciser » prochainement des enseignements aujourd'hui presque exclusivement dispensés en français ?
- . Pourquoi le nom français – dont la signification m'échappe – n'est-il pas une traduction plus fidèle de l'appellation anglaise du nouvel institut ?
- . Ces noms sont-ils définitifs ou feront-ils l'objet d'une discussion au sein de l'assemblée participative de l'UER nouvellement élue ?

- **Réponse du rectorat (communications du rectorat à l'assemblée, 24 octobre 2012)**

Le recteur : Le rectorat n'a pas pris de décision définitive sur l'appellation de la nouvelle UER. La question n'est pas simple dans la mesure où il faut mettre en exergue l'aspect plus qu'européen de l'enseignement de cette UER tout en restant aussi précis que possible. Le conseil participatif de l'UER pourrait en débattre.

Le rectorat est conscient que les intitulés anglais ne sont pas toujours bien vus de la communauté universitaire mais le terme « études globales » n'est pas satisfaisant — et cette nouvelle structure prodiguera des cours en anglais.

Quant à « global gouvernance », cette formulation risque d'être entendue comme « gouvernement mondial »...

- **Question de Mme Heiniger (19 décembre 2012)**

[...] relève également que sa messagerie a été intégrée à Outlook la semaine dernière ; dans sa réponse à une question de Mme Del Biaggio sur ce nouveau système, le rectorat expliquait le 5 juillet 2012 que « lorsque la migration des utilisateurs sera terminée, Exchange sera la seule solution de messagerie institutionnelle. Si Outlook 2010 reste le client recommandé, c'est en effet le seul qui permette d'exploiter toutes les fonctionnalités d'Exchange, il sera toujours possible d'utiliser d'autres clients de messagerie, avec toutefois une perte de fonctionnalités plus ou moins importante selon le client choisi » ; contacté par Mme Heiniger, le service informatique concerné a répondu que « vous ne pouvez plus utiliser Thunderbird, il faudra utiliser à la place Outlook que vous avez déjà installé sur votre machine dans une précédente étape ».

Mme Bolens déclare qu'elle soumettra cette question à la DISTIC (division du système et des technologies de l'information et de la communication) et apportera une réponse détaillée à la remarque de Mme Heiniger.

- **Réponse du rectorat (13 mars 2013)**

La genèse du projet

En 2006, l'Université disposait encore de deux solutions de messagerie distinctes :

- Une solution de messagerie seule (sans gestion centralisée des calendriers et des contacts), destinée à l'ensemble de la communauté universitaire, et basée sur un logiciel de la société Sun Microsystems
- Une solution intégrée messagerie•agendas•contacts Lotus Notes utilisée par la Direction de l'administration et une partie de la FPSE.

L'enquête sur les prestations informatiques réalisées auprès des facultés et de l'administration centrale dans le cadre de l'établissement du plan directeur informatique de l'époque fait clairement apparaître un besoin d'outils collaboratifs unifiés pour l'ensemble de l'Université.

Pour répondre à cette demande, la Division informatique démarre une étude, début 2007 dont l'objectif est de proposer à tous les membres de la communauté universitaire une palette d'outils collaboratifs qui permettent de gérer leur messagerie électronique, leurs agendas et leurs contacts, qui facilitent l'organisation d'événements et de réunions de travail et qui offrent une solution de synchronisation avec des assistants personnels (PDA) ou des Smartphones.

Cette étude, en s'appuyant sur une enquête détaillée des besoins auprès d'un échantillon représentatif d'utilisateurs et sur une étude de marché, débouchera sur un appel d'offres AIMP auquel répondront cinq sociétés présentant chacune un produit.

Société	Produit	Résultat AIMP
ComQuest	Zimbra	Éliminé pour non-conformité du dossier aux règles de l'AIMP
IDSA	Novell GroupWise	Éliminé en raison d'un dossier ne répondant pas à plusieurs points du cahier des charges
Linalis	Zimbra	Éliminé en raison d'un dossier ne répondant pas à plusieurs points du cahier des charges
Bedag	Lotus Notes	Éliminé en raison de la complexité de la solution et de son coût
Sun Microsystems	Sun Java Communication Suite	Solution retenue

• Après validation des recommandations de l'étude par le Comité de management du système d'information (COMSI) en avril 2008, la solution de Sun Microsystems sera déployée en 2008 (ce sera le projet OMEGA : Outils de MESSagerie et de Gestion de Agendas).

Limites de la solution Sun Microsystems et nécessité d'une évolution

Si la composante messagerie de la solution « Sun Java Communication Suite » (JCS) a toujours donné satisfaction, en revanche les composants calendriers, contacts et surtout synchronisation ont montré de nombreux dysfonctionnements, par exemple :

- impossibilité de synchroniser les contacts avec le client Thunderbird ;
- incompatibilité de la solution avec les évolutions du client Thunderbird, obligeant à utiliser une ancienne

version non maintenue par Mozilla ;

- dysfonctionnements lors de la création et la gestion des événements répétitifs ;
- duplication ou disparition d'événements lors de la synchronisation des smartphones.

Jusqu'en 2009, la société Sun Microsystems apportait régulièrement des correctifs pour pallier les dysfonctionnements constatés, ce qui laissait espérer une amélioration assez rapide de cette solution encore jeune. Toutefois, en 2009, la société Sun Microsystems sera rachetée par Oracle Corporation. À la suite de ce rachat, la solution « Java Communication Suite » sera délaissée par Oracle au profit de sa solution propriétaire « Beehive ».

La solution utilisée à l'Université présentant toujours de nombreux dysfonctionnements et arrivant de surcroît en fin de vie après son rachat par Oracle, il est devenu nécessaire dès 2010 de rechercher une nouvelle solution.

Vers une Nouvelle Solution de Messagerie et Agendas (NSMA)

Etude de marché

Ce nouveau projet débute en 2011 par une étude de marché en vue de sélectionner une nouvelle solution. Compte tenu des besoins déjà exprimés dès 2006 et largement confirmés par la suite, seules les solutions intégrées de messagerie, agendas, carnets d'adresses et synchronisation avec les smartphones, seront étudiées.

Evolution des solutions étudiées en 2008

Les solutions répondant aux critères énoncés ci-dessus et présentes sur le marché en 2011 étant majoritairement les mêmes qu'en 2008, nous les avons étudiées afin de connaître leur évolution depuis notre première analyse en 2008. Le tableau suivant résume cette évolution :

Produits	Conclusion de l'analyse
IBM Lotus Notes	Solution complète toujours largement utilisée dans les grandes entreprises. Elle présente les mêmes limitations qu'en 2008 et son prix reste très élevé. Cette solution est plus adaptée à un contexte où le déploiement des postes de travail est normalisé et maîtrisé par l'informatique centrale. •> non retenue
Novell Groupwise	Une solution en perte de vitesse. Les HUG, qui avait choisi cette solution en 2008, l'ont abandonnée en raison de nombreux dysfonctionnements et d'un fort mécontentement des utilisateurs. •> non retenue
Zimbra	Comme en 2008, il s'agit d'une solution satisfaisante en ce qui concerne la messagerie, à laquelle il manque des fonctionnalités importantes pour la gestion des agendas, des contacts, et pour la synchronisation des smartphones. L'EPFL qui avait initialement choisi ce produit l'a abandonné. •> non retenue
Oracle JCS / Beehive	Après le rachat de SUN, Oracle a choisi de figer le développement de JCS au profit de Beehive. Toutefois Beehive est une solution très peu présente sur le marché et d'un prix élevé. Nous n'avons trouvé aucun utilisateur de cette solution hormis la société Oracle elle-même. Il s'agit d'un produit de niche. •> non retenue

Autres solutions

En plus des solutions ci-dessus, déjà étudiées en 2008, le marché de 2011 montre une évolution dans deux directions principales :

- Une présence très importante de la solution Microsoft Exchange qui a remplacé les autres solutions dans de nombreuses entreprises et institutions et s'est imposée de facto comme un standard du marché
- Une évolution du marché vers des solutions « cloud », telles que Gmail, Office 365, Yahoo...

Si les solutions « cloud » peuvent paraître séduisantes à plusieurs titres, la LIPAD (Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles)

nous en empêche l'utilisation à l'Université, principalement en raison d'un hébergement des données hors de Suisse. Cette impossibilité a été signifiée par un avis rendu par le Service de la « Préposée cantonale à la protection des données et à la transparence » pour un cas comparable, et confirmée par le Service juridique de l'Université dans le cas précis de la messagerie institutionnelle.

Résultats

Les solutions « cloud » étant écartées pour des raisons légales et les solutions étudiées en 2008 également pour les raisons énoncées dans le tableau précédent, il ne reste que la solution Microsoft Exchange qui offre des garanties suffisante de pérennité, qui soit capable de gérer plus de 30'000 boîtes aux lettres, calendriers, carnets d'adresses, et qui réponde aux impératifs fonctionnels et financiers établis en 2008 puis confirmés en 2011.

La solution Microsoft Exchange n'est pas un choix par défaut. Il s'agit d'une solution très complète qui couvre les besoins de l'Université et qui a été retenue par de nombreuses entreprises et institutions publiques. C'est en particulier cette solution qui a été choisie par un grand nombre de hautes écoles suisses, ainsi qu'aux HUG, à l'État de Genève, à l'ISO, etc. S'agissant de facto d'un standard du marché, les éditeurs de logiciels prévoient presque tous l'intégration de leur solution avec Exchange et les fabricants de smartphones permettent quasiment tous la synchronisation de leurs appareils avec Exchange.

Avantage supplémentaire, l'Université, en collaboration avec l'État de Genève, a initié un projet de remplacement de la téléphonie analogique par une téléphonie VoIP et de déploiement progressif de services de communications unifiées. Ces services réalisent une intégration de la téléphonie VoIP avec la solution Exchange en offrant aux futurs utilisateurs une solution unifiée qui répond aux besoins généraux de communication et de mobilité de la communauté universitaire.

Déploiement de la solution Microsoft Exchange

Pré-étude

La mise en service et le déploiement de Microsoft Exchange est un projet complexe, tant par le fait qu'il s'appuie sur des technologies jusqu'alors peu utilisées à l'Université, que par le caractère critique d'un service important dont tout le monde attend qu'il fonctionne sans faille. Face à cette complexité, nous avons choisi de confier une étude préalable à une société de services, en vue de définir l'architecture et la mise en œuvre de la nouvelle solution.

- La proposition du projet de migration vers Exchange ainsi que la réalisation d'une étude préalable ont été approuvées par le COMSI en février 2011.

Cette étude a été confiée à une société de services spécialisée. Elle a permis de préciser les périmètres techniques et financiers du projet, en particulier : l'architecture technique redondante, l'intégration dans le SI de l'Université ainsi qu'un plan de déploiement comprenant la mise en place d'une solution de transition entre l'ancienne et la nouvelle solution. Cette étude préalable nous a également permis de montrer que le coût d'exploitation de cette solution est presque la moitié de celui de la solution précédente Sun/Oracle.

- Le projet de migration vers Exchange, basé sur les résultats de l'étude préalable, a été approuvé par le COMSI en septembre 2011.

Déploiement

Après avoir obtenu le budget et l'accord formel pour lancer le projet, nous avons fait un appel d'offres auprès de trois sociétés de services pour choisir le partenaire qui pourrait le mieux nous accompagner tout au long de cette migration. Notre choix s'est porté sur la société LANexpert, qui, au préalable, avait aussi accompagné avec succès la migration aux HUG ainsi que dans de nombreuses autres sociétés.

- Le déploiement de l'infrastructure technique a débuté en janvier 2012, après l'adjudication du marché. • Un pilote a suivi en juin 2012 comprenant la migration des boîtes aux lettres de quelques collaborateurs, en vue de mettre au point la solution et de la valider.

- Le déploiement généralisé pour les collaborateurs a commencé en octobre 2012, en étroite collaboration avec les correspondants informatiques. Cette migration a été accompagnée de plusieurs séances de formation (pour les CI, pour les utilisateurs) et de la documentation a été mise à disposition (dépliant et pages web).
- Aujourd'hui, la migration des boîtes aux lettres des collaborateurs est presque terminée, à la satisfaction du plus grand nombre, et celle des étudiants va se dérouler pendant le semestre de printemps 2013, tout en évitant les périodes d'examens.

Conséquences pour les utilisateurs

Les clients de messagerie recommandés et supportés pour les collaborateurs sont Outlook 2010 sous Windows, les logiciels standards Apple (Mail, iCal, Carnet d'adresses) et Outlook 2011 sous Macintosh ainsi que l'interface web Outlook Web App (outlook.unige.ch) pour toutes les plates-formes ; pour les étudiants la recommandation est d'utiliser l'interface Outlook Web App. Ce sont en effet les seuls clients qui permettent d'utiliser toutes les fonctionnalités de la solution : messagerie, agendas, gestion des invitations, carnets d'adresses, configuration des messages d'absence, etc. Il est également possible d'utiliser les smartphones récents de la plupart des constructeurs, pour autant qu'ils soient compatibles avec le protocole ActiveSync, ce qui est notamment le cas des iPhone, iPad et smartphones sous Android.

Si l'utilisation des protocoles POP/IMAP/SMTP reste possible sur les postes Linux (par exemple avec Thunderbird), nous la déconseillons sur les autres plates-formes car elle occasionne une perte de fonctionnalités et parce qu'une utilisation massive du protocole IMAP pourrait impacter défavorablement les performances d'Exchange, qui est optimisé pour travailler avec Outlook (protocole MAPI).

Comme l'utilisation des protocoles POP/IMAP/SMTP est possible mais non recommandée, il se peut que certains collaborateurs du dispositif de support informatique (de la DiSTIC ou des facultés) aient répondu de manière erronée que ce n'est pas possible.

Conclusion

La migration des services de messagerie et agendas vers Microsoft Exchange résulte d'un long processus d'analyse et de sélection. Le projet a été validé à chacune des principales étapes et conduit de manière professionnelle avec l'appui de spécialistes reconnus.

Au terme de la migration des boîtes aux lettres des collaborateurs, les retours d'utilisateurs satisfaits et les encouragements sont nombreux, signe que ce choix longuement réfléchi était le bon et que le projet a été bien mené. Cette nouvelle solution de messagerie et agendas permet à l'Université d'offrir davantage de fonctionnalités et de satisfaction aux utilisateurs ainsi que des perspectives d'évolution intéressantes, tout en réduisant les coûts d'exploitation.

- **Question écrite de Mme Sauge (12 mars 2013)**

Le service de réservation des salles nous a informé que le Rectorat a récemment décidé de réserver des dates précises pour l'organisation de grandes manifestations, congrès ou colloques, à savoir 10 semaines dans l'année :

- Semaine N°6 en février (semaine précédant la reprise des cours en février)
- Semaines N°26 à 33 (de mi-juin à mi-août)
- Semaine N°37 (semaine précédant la reprise des cours en septembre)

Mes questions au sujet de cette décision sont les suivantes :

1. Quel est le critère de définition d'une grande manifestation
2. Cette décision peut-elle faire l'objet de dérogations ?

En effet, certains événements que nous organisons ne peuvent avoir lieu durant ces 10 semaines, car nous faisons venir des intervenants dont l'agenda ne se limite pas à ces dates-là, ce qui nous oblige à louer des salles en dehors de l'université. Nous avons dernièrement dû louer « Les Salons », pour un montant de Fr. 6'000.- pour deux jours ; le

lieu est très beau et agréable, mais il nous semble exagéré de devoir dépenser tant d'argent alors que l'Université dispose de nombreuses salles. Cette décision doit par ailleurs également pénaliser les facultés et autres centres et instituts dans l'organisation de leurs congrès, colloques et conférences.

- **Réponse écrite du rectorat (14 mars 2013)**

En 2011, les facultés et décanats présents à Uni Mail, mais également les autres facultés, ont saisi le rectorat (le vice-recteur Jean-Luc Veuthey) ainsi que le service de la logistique pour demander de limiter l'accès de nos auditoriums et de nos surfaces pour des conférences durant des périodes où il n'y a ni cours, ni examens.

Le vice-recteur et le service de la logistique ont alors ensemble rencontré chaque décanat, puis en fonction des dates identifiées à l'issue de cette concertation le calendrier mentionné dans la question a été établi.

Ce calendrier a été validé en séance du CRD et en séance rectorat. Il ne s'agit donc pas d'une décision unilatérale du rectorat.

1. Une grande manifestation est un congrès nécessitant l'utilisation d'un ou plusieurs auditoriums, stand d'accueil, espaces posters, etc.

2. A ce jour il n'a pas été accordé de dérogations.

Une grande conférence ou un événement sur une journée utilisant uniquement un auditorium peut être réservé si disponibilité sur demande à réservation de salles. Il ne s'agit pas d'une dérogation, mais de bon sens si la conférence est une priorité pour l'UniGE. Il faut pour cela que la faculté concernée soit d'accord de modifier ses horaires de cours ou de faire des changements de salles (ce qui n'est pas toujours évident !!).

- **Question de M. Raphaël Roux (11 mai 2013)**

[...] Plusieurs étudiant-e-s du MAS en neuropsychologie clinique se sont récemment plaint-e-s, notamment auprès de la Conférence Universitaire des Associations d'Etudiant-e-s (CUAE), qu'ils/elles se voyaient refuser catégoriquement la possibilité d'effectuer un stage au sein des Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) en raison du fait qu'ils/elles n'étaient pas de nationalité suisse.

Ce stage est un élément central du MAS sus-cité puisqu'il correspond à 30 crédits ECTS soit la moitié du cursus. La possibilité d'effectuer celui-ci au sein des HUG constitue l'une des meilleures garanties pour que les étudiant-e-s puissent faire reconnaître leur formation étant donné l'importance des HUG dans ce domaine. Par conséquent, cette discrimination porte fortement préjudice aux étudiant-e-s concerné-e-s.

Par ailleurs, il semblerait que cette politique discriminatoire en fonction de la nationalité des HUG s'applique pour tous les stages offerts aux étudiant-e-s.

L'Université ne pouvant pas se satisfaire d'une telle inégalité de traitement dans le cadre de l'une de ses formations, cela m'amène à vous poser les questions suivantes :

- Le rectorat a-t-il entrepris des démarches auprès des HUG pour mettre fin aux discriminations dont sont victimes les étudiant-e-s de l'UNIGE et si oui lesquelles ?
- Le rectorat compte-il prendre publiquement position pour dénoncer l'attitude discriminatoire des HUG qui pénalise fortement les étudiant-e-s ? [...]

- **Courriel de M. Buehler (15 mai 2013)**

J'ai transmis cette question aux ressources humaines du département de chirurgie des HUG qui a vérifié avec la direction des ressources humaines des HUG. A leur connaissance il n'y a aucune discrimination relative à la nationalité des candidats pour ce type de stage. Toutefois, comme il y a un nombre limité de places de stages, une sélection est effectuée

selon des critères de priorité, parmi lesquels la nationalité n'intervient aucunement. Ces décisions sont prises entre la direction des ressources humaines des HUG et M. J.-L. Veuthey au rectorat.

- **Réponse du rectorat (séance du 22 mai 2013)**

Le vice-recteur Jean-Luc Veuthey a rencontré MM. Bernard Gruson, actuel directeur des HUG, et Bertrand Levrat, futur directeur ; la question posée par M. Roux (stages dans le cadre du MAS en neuropsychologie clinique) a été évoquée et il est apparu que si problème il y avait il était d'ordre administratif et que la direction des HUG ferait en sorte de le résoudre ; en tout état de cause, il n'y a pas ségrégation de nationalité pour les places de stages.

Quant à la remarque de M. Bühler selon laquelle « [...] ces décisions sont prises entre la direction des ressources humaines des HUG et M. J.-L. Veuthey au rectorat », elle ne correspond en rien à la réalité.

- **Question de Mme Cynthia Lagier (14 mai 2013)**

[...] Nous sommes un certain nombre de membres du Corps des Collaborateurs de l'Enseignement et de la Recherche à être préoccupé par la précarisation d'assistant-e-s. En effet, pour certains d'entre eux/elles se crée, par diverses circonstances, un décalage conséquent entre le délai relatif à la fonction d'assistant et le délai de remise du doctorat. Cette problématique questionne la responsabilité qu'al'institution de garantir la durée de l'engagement règlementaire de ces assistants [2+2+1 (+1)] dès lors qu'ils projettent concrètement et/ou sont dans le processus de conduire une recherche en vue de l'obtention d'un doctorat.

Bien que conscients que ces deux délais ne sont, au plan administratif, pas reliés dans une relation de co-dépendance, ils représentent, en réalité, un certain niveau d'interdépendance. Nous aimerions donc ici savoir, dans un souci d'équité, qui ou quelles instances, au plan institutionnel, devraient pouvoir garantir que ces délais concordent. En effet, ces dernières années, nous avons eu connaissances de pratiques d'engagement qui prétéritent réellement cette concordance de délais et donc le parcours d'assistants ayant opté d'effectuer une thèse de doctorat.

Différentes situations délicates de décalage entre ces deux délais (assistantat et doctorat) se sont ainsi présentées, par exemple :

- des professeurs proches de la retraite pourraient être encouragés à engager des assistants-suppléants, lesquels pourraient alors devoir reporter le début de leur entrée en thèse et voire leur temps d'assistantat réduit d'autant d'années passées à son service. Si l'assistant-suppléant n'est a priori pas obligé de s'engager dans un processus de thèse, il est d'usage de constater qu'une forte pression le pousse dans ce sens. Ainsi, un projet de thèse à peine esquissé peut faire l'objet d'une notification dans son cahier des charges originel, ceci afin de faciliter l'acceptation de son engagement par la hiérarchie. Et ce, alors même qu'il n'est pas encore engagé concrètement dans un projet de doctorat ;
- d'autres professeurs invitent activement un assistant suppléant à se projeter dans une thèse de doctorat et le mentionne également dans son cahier des charges, afin d'obtenir plus aisément l'octroi du poste en question, par ex. lors du congé maternité d'un membre de l'équipe, du remplacement d'un membre absent pour congé maladie de longue durée, d'un besoin d'aide ponctuel à un projet de recherche. Ceci, alors même que l'assistant en question n'a, là non plus, pas encore pris la décision de s'engager dans un processus de doctorat;
- l'obligation pour certains assistants, engagés dans un processus de thèse mais n'ayant pas encore déposé de canevas, d'avoir à changer d'équipes de recherche une à deux années

après avoir été engagé, lorsque, dans de rares cas (mais qui existent), l'évolution de la situation relationnelle avec le professeur l'exige.

Suite au premier cas de figure, lorsque l'assistant se retrouve engagé au titre d' « assistant-doctorant » (après l'acceptation du canevas de thèse par le collège des docteurs), il verra son contrat d'assistant à CDD à 5-6 ans, réduit par autant de temps où il aura occupé une simple ou de simples fonctions d'assistant en suppléance ou lorsqu'engagé pour de courtes missions temporaires.

Qu'il s'agisse du premier ou deuxième cas de figure, nous pensons que lorsque l'assistant suppléant appose sa signature au bas de son cahier des charges, il a rarement les moyens d'apprécier la situation contradictoire dans laquelle cela le place quant à son éventuel avenir de « doctorant ». Ceci au cas où, par la suite, il déciderait de suivre les encouragements faits pour effectuer une recherche de doctorat. [...]

Quant au troisième cas de figure, les effets peuvent s'apparenter au premier dans le sens que l'assistant affecté à une nouvelle équipe verrait là aussi son contrat d'assistant à CDD à 5-6 ans, réduit par autant de temps où il aurait travaillé avec un premier professeur.

Nous pensons que ces pratiques d'engagement d'assistant suppléant peuvent être aussi un moyen de tester la qualité de travail de ces nouveaux engagés avant qu'ils ne soient engagés en tant qu'assistant (non suppléant). Bien que nous puissions comprendre ceci, nous espérons toutefois que vous conviendrez que ces réductions de temps d'assistantat peuvent provoquer un écart relativement grand, difficile à combler entre ces deux délais (fonction d'assistant et remise du doctorat). Par conséquent, cela peut clairement prêter le moyen pour l'assistant d'aller au bout de son projet de thèse lorsqu'il ne peut compter que sur son seul revenu d'assistant.

Dès lors, nous aimerions savoir quelles sont les solutions préconisées par le Recteur et les Membres du Rectorat afin d'assurer que des assistants ayant vécu ou vivant de telles cas de figures ne soient prétérités dans l'aboutissement de leur thèse de doctorat, après avoir subi des réductions de temps d'assistantat pour les raisons évoquées ou des similaires.

- **Question de M. Dominique Belin (20 mai 2013, par courriel)**

L'université a fait paraître un catalogue consacré aux « offres études avancées ». La loi mentionne une formation avancée à caractère professionnalisant et une formation continue (art. 16). Le statut, qui détaille les intitulés des titres (art. 62 et suivants) décline une formation approfondie et une formation continue. Hélas, dans ces deux cas il est prévu de décerner des « master of advanced studies » communément appelés MAS, ce qui peut prêter naturellement à confusion. C'est ainsi que le MAS en microbiologie, dont je croyais qu'il faisait partie de la formation approfondie, ce que confirme le site de la faculté des sciences, se retrouve parmi les MAS de formation continue du catalogue. Les MAS de médecine clinique ne sont pour leur part pas inclus. Pour les MAS de la faculté de droit, au moins 3 d'entre eux figurent à la fois dans la rubrique des formations proposées et dans celle de la formation continue, seule celle concernant l'administration du sport ne figure que dans la première rubrique, et pas dans le catalogue. Je n'ai pas poussé plus loin mes recherches...

Renseignements pris, ce flou proviendrait d'une décision du rectorat de ne plus faire de distinction entre MAS de formation approfondie et MAS de formation continue. Si tel devait être le cas, ne s'agit-il pas d'une interprétation cavalière du statut, auquel nous vous savons très attaché ?

En tout état de cause, ce magnifique catalogue, produit par le service de formation continue ne devrait-il pas à l'avenir faire explicitement référence à la formation continue, un fleuron de notre université, et s'y tenir ?

- **Question écrite de Mme Del Biaggio (11 juin 2013)**

[...]

En février 2013, j'ai soutenu ma thèse de doctorat en géographie. Durant la dernière année d'assistantat, un projet dans lequel je devais être embauchée comme maître-assistante n'a pas été accepté par le FNS. Du coup, je me retrouve temporairement au chômage. Avec un nombre d'indemnités journalières réduites à 260, au lieu des 400 auxquelles j'aurais eu le droit si je n'avais pas bénéficié d'une bourse "jeune chercheuse" du FNS (mars 2011 – février 2012). En effet, comme les indemnités sont calculées sur le nombre de mois travaillés pendant les deux années précédant l'inscription au chômage, je ne peux pas faire figurer 2 années de travail en tant qu'assistante, l'année de bourse n'entrant pas en ligne de compte. Ainsi, j'ai pu montrer que j'ai travaillé 12 mois sur les 24 derniers mois, ce qui me donne droit à des indemnités, mais "au rabais". Par rapport à mes collègues qui ont accompli leur mandat d'assistant sans interruption, ma situation est moins favorable, puisque les mois de bourse péjorent mon droit au chômage.

Ce printemps 2013, j'ai obtenu une bourse "early post-doc" du FNS de 12 mois qui débutera en octobre 2013 et qui me permettra d'aller travailler à l'Université d'Amsterdam. Je pars, avec enthousiasme et envie de mener à bien mon projet, mais sans aucune garantie pour le futur.

Dans ces conditions-là, je trouve les propos de Monsieur Loprieno, publiés par *L'Hebdo* le 2 mai dernier, pour le moins discutables, voire irrespectueux des efforts que la jeune génération de chercheurs déploie. Selon le Président de la CRUS : "Ceux qui sont prêts à prendre des risques trouvent un poste".

La vérité c'est que pour un jeune docteur voulant continuer une carrière académique il n'y a désormais (presque) que la possibilité de le faire que via des bourses de mobilité octroyées par le FNS. Or, si ces bourses représentent une bonne opportunité pour les jeunes chercheurs, il y a également un revers de la médaille.

La bourse, dotée de 40'000-47'000 CHF/an (pour personne seule sans enfants), est exempte d'impôts. Mais, n'étant pas un salaire, elle ne donne droit à aucune prestation sociale. Ce qui signifie qu'au retour en Suisse, si la personne n'a pas trouvé de poste entre temps, elle ne pourra pas prétendre à la totalité des indemnités de chômage, soit 400 indemnités journalières pour une personne ayant travaillé plus de 24 mois et étant âgée de plus de 25 ans (ce qui est le cas pour la majorité des assistants universitaires). En effet, (presque toutes) les personnes ayant bénéficié d'une bourse tombent sous la catégorie "personnes libérées des conditions de cotisation", soit des personnes qui "n'ont pas pu être sous contrat de travail pendant plus de 12 mois au total pour cause de formation, pour autant qu'elles aient résidé en Suisse pendant 10 ans au moins" (tiré de la brochure *Etre au chômage*, publié par le Département fédéral de l'économie).

Or, les personnes faisant partie de cette catégorie n'ont droit qu'à 90 indemnités journalières. Connaissant la rareté des postes dans le milieu académique, ceci signifie probablement que la personne qui rentre en Suisse après un séjour à l'étranger n'aura pas de possibilité d'obtenir un poste avant la fin de ses indemnités. J'échapperai à cette règle, car mon délai-cadre de chômage a été ouvert avec mon inscription en avril 2013. De ce fait, quand je rentrerai en Suisse en septembre 2014 j'aurai probablement encore autour des 190 indemnités journalières (supérieures aux 90 jours à disposition de mes collègues qui ont enchaîné assistantat – bourse – retour au pays sans passer par une période de chômage).

Si je vous détaille ma situation personnelle, c'est pour vous faire comprendre comment à chaque parcours correspond un traitement différent. Alors que je peux me considérer comme

chanceuse par rapport à certains de mes collègues suite à ma bourse early post-doc, je ne peux pas dire de même pour ma situation après ma bourse jeune chercheuse. Afin de combattre ces injustices (car, il ne faut pas l'oublier, c'est bien toute la structure universitaire qui nous pousse à partir pour avoir un meilleur dossier et pour qu'on puisse espérer à un poste), je pense qu'il est nécessaire et urgent de transformer ces bourses en salaires, afin d'éviter une ultérieure précarisation des jeunes chercheurs et une différenciation de traitement selon les cas.

Dès lors je me demande :

Quelle est la position du Rectorat vis-à-vis de ce problème ?

Est-ce que le Rectorat envisage de faire pression sur le FNS et/ou sur la CRUS pour résoudre ce problème ? Si oui, comment ?

[...]

- **Question écrite de Mme Heiniger, 11 juin 2013**

[...] Par la présente, je souhaite attirer votre attention sur une procédure appliquée par la division des ressources humaines de l'Université, concernant les prolongations de mandats de ses assistantes, maîtres assistantes, post-doctorantes et cheffes de clinique scientifique en cas de congé maternité. Cette procédure ne me semble ni conforme au Règlement du personnel de l'Université ainsi qu'à la Directive qui le complète, ni respectueuse des engagements que l'Université, à travers des mesures diverses, adopte depuis plusieurs années dans le but d'encourager sa relève féminine.

Selon l'article 149, al. 6 du Règlement, « en cas de congé maternité, la durée du mandat [des assistantes] est prolongée d'autant ». La Directive 0163 ajoute que le congé maternité étant « déduit de la durée du mandat », les assistantes « ont le droit de récupérer la période de congé maternité [...] à la fin de leur mandat ». Selon le Règlement et la Directive, cette prolongation de mandat est non négociable et doit être accordée à toutes les assistantes, pour autant qu'elles en fassent la demande par écrit, au plus tard trois mois avant la fin normale de leur mandat. Il faut préciser encore que le Règlement ne parle ni d'un « nouveau contrat », ni de conditions différentes ou spéciales qui seraient applicables exclusivement à la prolongation du mandat. Il s'agit bel et bien, dans les termes de ces deux documents, d'une « prolongation » du contrat des assistantes.

Pourtant, le cas particulier d'une assistante ayant formulé récemment une telle demande de prolongation laisse penser que ces deux documents ne sont pas toujours respectés à la lettre par la division des ressources humaines, au détriment des collaboratrices de l'Université et en contradiction avec les mesures que cette dernière met en œuvre pour encourager et soutenir leurs carrières.

Le cas particulier est le suivant. Une assistante a bénéficié d'un congé maternité pendant la quatrième année de son mandat. Lorsque celui-ci approche de son terme, dans les délais légaux, elle formule une demande de prolongation de mandat relayée par sa professeure responsable. Au moment où elle adresse sa demande, l'assistante est enceinte d'un enfant à naître environ 4 semaines avant la fin de son mandat normal.

La division des ressources humaines prévoit, dès lors, de retarder d'environ 12 semaines le début de sa prolongation de mandat. De cette manière, la prolongation ne couvre pas entièrement la période du second congé maternité de l'assistante. L'Université n'emploie cette dernière, par conséquent, que jusqu'à la fin normale de son mandat, sans tenir compte de la prolongation. Dès cette date, l'assistante perd son statut d'employée de l'Université, qu'elle ne retrouve qu'au terme de son congé maternité, pour la durée d'un « rattrapage ». Les ressources humaines s'arrogent ainsi le droit d'introduire un hiatus entre la fin du mandat de l'assistante et le début de sa « prolongation de mandat ». En termes légaux, cette

démarche pose problème : la prolongation d'un contrat ne devrait pas être « déplacée » dans le temps, surtout si cela permet à l'employeur de se dégager des obligations qui le lient à son employée. Dans le cas précis qui nous occupe, ce « déplacement » autorise l'Université à ne pas prendre en charge sa part d'un congé maternité. L'Université reconnaît en effet son lien à l'employée concernée juste avant et juste après ledit congé, mais pas pendant celui-ci.

Symboliquement, l'Université envoie un message fort à son employée : elle lui laisse entendre que sa prolongation de mandat n'en est pas vraiment une, puisqu'elle n'est pas forcément consécutive à la fin de son mandat. Elle suggère qu'une telle prolongation n'est pas un « droit » (selon la formulation de la Directive), mais une « faveur ». En effet, la prolongation ne lui donne pas accès aux mêmes acquis sociaux que le mandat lui-même, et notamment, elle ne lui permet pas de bénéficier d'un second congé maternité aux conditions fixées par l'État de Genève.

L'assistante ne demande évidemment pas que son contrat soit prolongé au-delà des soixante mois accordés aux assistants et assistantes. Mais elle estime que tant qu'elle n'a pas pu effectuer soixante mois de travail (sans compter ses mois de congé maternité, en toute logique), rien ne justifie que son contrat soit interrompu, ni qu'elle ne puisse plus bénéficier des droits d'une employée.

La décision prise par la division des ressources humaines n'a pas pour l'assistante que des conséquences financières (elle perd 20% de son salaire pendant la durée de son congé maternité, lequel est raccourci de 4 semaines). Elle constitue surtout un message particulièrement négatif : l'assistante ne se sent pas soutenue par l'Université pendant la durée de son mandat, elle voit ses droits non reconnus et se trouve déstabilisée par une situation douteuse sur le plan légal.

Suite aux informations que lui a transmises sa Faculté, l'assistante a adressé un courrier à la division des ressources humaines, sous pli recommandé, en date du 22 mai dernier ; dans ce courrier, elle demande qu'on lui explique la décision prise à son sujet, qu'elle perçoit comme inadéquate. À ce jour, sa lettre est restée sans réponse.

Le cas particulier que je vous sou mets ici me semble dévoiler une prise de position ambiguë de la part de l'Université, qui d'une part prétend soutenir avec conviction les carrières féminines, et d'autre part interprète le Règlement sur le personnel au désavantage de ses employées. Celles-ci n'ont pas seulement à affronter les préjugés qui circulent encore au sujet des chercheuses qui sont également mères, mais elles doivent aussi se battre contre l'Université elle-même, qui, en validant une procédure déjà appliquée précédemment par la division des ressources humaines à d'autres cas similaires, peine à reconnaître leurs droits.

En effet, les cas d'assistantes, de maîtres assistantes, de post-doctorantes ou de cheffes de clinique scientifique ayant rencontré des difficultés à obtenir la prolongation de mandat que prévoit le Règlement se sont multipliés ces dernières années. Puisque le rattrapage du/des congé/s maternité constitue un « droit », pourquoi la Directive exige-t-elle des collaboratrices qu'elles en fassent la demande écrite ? Pour quelle raison leurs contrats ne sont-ils pas automatiquement prolongés, et leurs périodes de congé maternité systématiquement déduites de la durée de leurs mandats ? [...]

- **Question écrite de Mme Sauge, 13 juin 2013**

[...] Par la présente, je souhaite revenir sur les conséquences de l'application du nouveau règlement du personnel dont l'une des modifications principales est la disparition des fonctions d'attachés de recherche et doctorant au profit d'une fonction unifiée d'assistant, ceci dès le 1^{er} avril 2013.

La division des ressources humaines nous a informés, en date du 9 avril, que toute personne au bénéfice d'un contrat en qualité d'attaché de recherche ou doctorant, verra sa fonction modifiée au moment de la prolongation de son contrat, ceci sans modification de son cahier des charges ; c'est-à-dire qu'une personne engagée dans une thèse continuera son doctorat

et une personne engagée comme attachée de recherche continuera à être active pour la recherche de son supérieur hiérarchique. Ces modifications sont claires et logiques et la fonction unique simplifie les procédures.

La situation se complique lorsque le sujet du salaire est abordé. En effet, d'après les consignes qui nous ont été envoyées le 9 avril, un grand nombre de chercheurs va subir une perte de salaire : chaque cursus est recalculé au moment de la prolongation du contrat, comme si l'engagement initial avait été fait en qualité d'assistant, avec baisse de classe pour les personnes qui étaient attachées de recherche et perte d'annuités pour les personnes qui étaient doctorantes.

En effet :

Un attaché de recherche avant doctorat était embauché en classe 10, alors qu'un assistant est embauché en classe 8

Un attaché de recherche après doctorat était embauché en classe 12, alors qu'un postdoc est embauché en classe 9 ou 10

Les doctorants ont suivi l'évolution salariale des candocs FNS, ils ont par conséquent un salaire supérieur aux assistants qui ont subi les gels d'annuités de ces dernières années. Les exemples listés dans le document qui nous a été transmis mentionnent des pertes de salaire annuel allant de 2'000.- CHF à 7'000.- CHF, ce qui est absolument inacceptable, d'autant que l'usage veut qu'une baisse de salaire avec maintien du cahier des charges ne soit pas envisageable.

En ma qualité de représentante de l'employeur, je me trouve dans une situation très délicate, étant donné qu'il m'appartient d'expliquer à nos chercheurs qu'ils doivent fournir le même travail tout en touchant un salaire inférieur. Quelle réponse puis-je transmettre à nos collaborateurs de la part du rectorat ? Une solution raisonnable peut-elle être envisagée, afin d'éviter ces pertes salariales ? [...]

- **Séance du 22 mai 2013**

« Mme Lagier dit avoir eu connaissance de personnes n'ayant pu poursuivre leur assistantat en dépit de certains articles du règlement : une prolongation peut être demandée mais elle n'est pas automatiquement accordée ; de plus, l'aval des professeurs est nécessaire. »

- **Réponse du rectorat (par courriel, le 19 juin 2013)**

En préambule, nous souhaitons préciser qu'une prolongation de 1 an peut être obtenue facilement, portant ainsi la durée du doctorat à 6 ans. Nous rappelons également ici que la prolongation du mandat d'un assistant jusqu'à 8 ans est possible lorsqu'il n'a pas travaillé dans son domaine de thèse durant les 5 premières années.

En ce qui concerne l'engagement d'assistants par des professeurs proches de la retraite, cette thématique est traitée dans le cadre d'un groupe de travail sur les activités pré- et postretraite, constitué du vice-recteur Veuthey, des doyens Bounameaux, Morard et Triscone, de

Mme Cors-Huber, directrice RH, de Mme Barbara Alksnis, juriste, et de Mme Susana Perdiz, adjointe au rectorat. Le groupe de travail a présenté cette thématique au CRD au mois de mars. Des compléments d'information ont été demandés. Le groupe de travail se réunira une nouvelle fois dans le courant de l'été et reviendra avec une proposition au CRD en septembre.

Par ailleurs, un autre groupe de travail, spécifiquement axé sur la fonction d'assistant, doit être mis en place afin de traiter l'encadrement des doctorants. Ses travaux viseraient à définir les obligations des professeurs vis-à-vis des assistants. Le travail de ce groupe s'inscrit dans le cadre des exigences posées par la Charte et le Model Code of Practice for Research Employment de la LERU.

Enfin, nous tenons également à rappeler que le fait de s'inscrire au doctorat ne débouche pas nécessairement sur un engagement en tant qu'assistant. Nombre de doctorants à l'Université réalisent leur doctorat en travaillant à l'extérieur.