



Séance de la Commission du Personnel
Procès-verbal

19 juin 2023 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour

Membres présents : Brigitte Galliot, Aude Thorel, Astrid Ruffa, Jean-Henry Morin, Stéphane Udry, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Sébastien Muller, Zina Maleh, Mathilde Matras, Olivia Firmann

Membres excusés : Antoine Geissbuhler, Vincent Louvel

Membres absents : Sébastien Keller, Claire Grange

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

Invitée : Céline Carrère

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour.
2. Validation du procès-verbal de la séance du 24 avril 2023, soumis électroniquement.
3. POINTS SPECIFIQUES
 - 3a.- Inventaire et quantification des tâches d'enseignement des doctorant-es.
 - 3b.- Décompte des annuités et congés scientifiques des doctorant-es au bénéfice d'une bourse Doc.Mobility : les personnes qui bénéficient d'une bourse Doc.Mobility ont-elles été informées du système de décompte des annuités ? (*M. Matras*)
 - 3c.- Quelles mesures de compensation l'Université peut-elle proposer aux doctorant-es dont les jours de service à l'Armée coïncident avec leur période sans enseignement ? (*M. Matras*)
 - 3d.- Plan de carrière PAT

En l'absence d'un agenda prédéfini, le plan stratégique présenté successivement par Mesdames Thorel et Galliot comprenant cette thématique, nous demandons à ce que soit entrepris aussi rapidement que possible un état des lieux des postes PAT disponibles ou qui vont l'être sous un délai d'une année au minimum. Nous proposons que soit effectué un suivi des postes et fonctions qui auront été répertoriés afin d'endiguer cette politique purement financière désastreuse. Un message fort à destination des facultés est attendu, afin que soit permis aux collaborateurs/trices PAT en demande d'avoir une possibilité d'évoluer sans avoir à partir. (*S. Muller*)
4. DOSSIER PROJET 4DOC :

Projet 4DOC : état d'avancement des propositions.
5. POINT D'INFORMATION
 - 5a.- Représentant-es élu-es à la Commission du personnel.
 - 5b.- Directive sur le développement professionnel du personnel
6. DIVERS

PROCÈS-VERBAL

Brigitte Galliot remercie les membres de leur présence. Elle remercie le Vice-recteur Antoine Geissbühler, excusé pour cette séance, pour le travail effectué au sein de cette commission durant 4 années. Il sera remplacé par la Vice-rectrice Céline Carrère, qui siègera dans la commission dès la prochaine séance. B. Galliot remercie très chaleureusement Mathilde Matras de ses contributions toujours constructives et pertinentes au sein de cette commission, qui sera remplacée par Céline Castellino de la faculté de psychologie et sciences de l'éducation.

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

2. Validation du procès-verbal de la séance du 24 avril 2023

Le PV du 24 avril 2023, soumis électroniquement avant la séance, est validé sans modification. B. Galliot remercie Maryline Primus pour la qualité de ce procès-verbal.

3. POINTS SPECIFIQUES :

3a.- Inventaire et quantification des tâches d'enseignement des doctorant-es.

Brigitte Galliot passe la parole à Astrid Ruffa qui s'est occupée, en collaboration avec Mallory Schaub, de mettre au point cette enquête.

Astrid Ruffa indique qu'une enquête a été créée afin d'établir un inventaire et une quantification des tâches d'enseignement et d'encadrement des doctorant-es sous contrat, quel que soit leur statut. Le but de cette enquête est de récolter des données par rapport aux tâches d'enseignement, d'encadrement, ainsi qu'aux tâches au service de l'institution, afin d'obtenir les tendances générales dans chacune des facultés et mettre à disposition une grille qui permette d'évaluer le taux d'enseignement et d'encadrement dans les cahiers des charges des doctorant-es. A terme, le Rectorat souhaite mettre sur pied un outil numérique qui serait à disposition des doctorant-es et des responsables hiérarchiques, afin qu'ils/elles puissent évaluer le nombre d'heures consacrées à l'enseignement, l'encadrement ou à d'autres tâches au service de l'institution. Cet outil pourra être utilisé comme base de discussion entre le/la doctorant/e et le/la responsable hiérarchique en cas de problème. A. Ruffa présente et commente le questionnaire, préparé avec l'aide de Mallory Schaub et du bureau de l'information statistique (BIS). L'enquête Lime Survey va être réalisée par le BIS qui s'occupera de la récolte et l'analyse des données. Ce questionnaire a été soumis à des représentant-es des doctorant-es rattaché-es aux différentes associations de CCER pour un premier feedback, au bureau de la statistique pour les problèmes techniques, ainsi qu'aux doyen-nes dont on attend le retour pour la fin de ce mois. Une fois tous les feedbacks intégrés, le Lime Survey sera créé et testé par des représentant-es des doctorant-es. Après la phase de test, l'enquête pourra être lancée, probablement en septembre.

Alexandre Fürstenberg demande si ce questionnaire existera également en anglais, ce qui est confirmé par A. Ruffa. Il signale un problème spécifique aux sciences, qui concerne les assistant-es travaillant dans les scopes.

Brigitte Galliot précise que ce questionnaire concerne surtout les sciences sociales et humaines, mais qu'il est intéressant pour toutes les facultés.



Stéphane Udry demande pourquoi l'enquête porte sur l'enseignement et sur les « autres activités » et pas sur la recherche. Ces 3 points sont en effet mentionnés dans les cahiers des charges.

Brigitte Galliot répond qu'il s'agit justement de quantifier toutes les activités distinctes de la recherche.

Stéphane Udry précise qu'il y a beaucoup d'activités scientifiques qui sont comptées comme de la recherche.

Brigitte Galliot précise que la question est plutôt « Quelles sont les activités que les doctorant-es effectuent au bénéfice de l'institution ? ». Il y a beaucoup de doctorant-es qui ont des tâches administratives, pour lesquelles il n'y a pas de valorisation scientifique. Il est donc important d'arriver à identifier toutes ces tâches hors recherche qui sont au bénéfice de l'institution.

En guise d'exemple, les activités d'encadrement d'étudiant-es en master devraient aussi être valorisées. Il s'agit d'activités au bénéfice de l'institution qui font partie des 20% du temps que le FNS par exemple accepte de financer mais qu'il considère comme dédié à des activités distinctes du projet de recherche.

Stéphane Udry n'est pas d'accord car si on prend comme exemple des travaux pratiques qui font partie du cursus et dont des doctorant-es s'occupent, c'est de l'enseignement. Si c'est un travail de master qui peut aboutir à une publication qui est dans le domaine de recherche du/de la doctorant-e, c'est de la recherche.

Brigitte Galliot est d'accord, mais s'il s'agit d'encadrer des étudiant-es au laboratoire pour leur apprendre à faire des manipulations de base, cette activité ne contribue pas au projet de recherche du/de la doctorante. Ce n'est pas de la recherche.

Alexandre Fürstenberg indique qu'un jour un doctorant est venu vers lui pour essayer de clarifier sa situation. Il avait 20% d'enseignement dans son cahier des charges et il se demandait si c'était de la recherche ou de l'enseignement lorsqu'il montrait des manipulations ou encadrait un étudiant de master.

Brigitte Galliot répond que cela dépend : c'est de la recherche si ces activités sont en lien avec le projet doctoral de recherche et que l'étudiant en master produit des résultats utiles pour la recherche du doctorant-e. Par contre, si le/la doctorant-e est en train de former un-e stagiaire pour qu'il apprenne le B-A-BA du métier, cela relève des activités d'encadrement. B. Galliot propose d'ajouter une phrase dans le texte d'introduction pour bien préciser que sont exclues toutes les activités de recherche (recherches collaboratives, formation d'un-e étudiant-e en master contribuant au projet doctoral de recherche). Le problème est que les termes n'ont pas toujours le même sens suivant les facultés.

Olivia Firmann demande s'il y a aussi des tâches administratives dans le cahier des charges des doctorant-es.

La réponse est positive. *Brigitte Galliot* précise que les problèmes relevés par les doctorant-es concernent les heures d'enseignement qui sont comptées pour un 30%, alors qu'en fait ces tâches occupent souvent 50% à 60% de leur temps. L'idée est d'objectiver les tâches et de faire baisser la frustration des personnes qui ne se sentent pas suffisamment reconnues et valorisées dans ces tâches qui amputent trop largement le temps dédié à la recherche.

Astrid Ruffa précise que le doyen de la faculté des lettres est très favorable à cette enquête.



Mathilde Matras revient sur le terme « objectiver » et espère que les résultats ne vont pas servir à ajouter de l'enseignement ou des tâches hors recherche aux doctorant-es, l'objectif étant de faire de la recherche afin de soutenir la thèse.

Brigitte Galliot précise que l'idée n'est pas d'homogénéiser les activités au sein des facultés, car elles ont chacune leur propre culture. L'objectif est, qu'au sein d'une section donnée ou d'un groupe donné, il y ait une façon de travailler et de discuter analogue, un outil de calibration dans lequel on se reconnaisse et qui peut évoluer. Il serait également important que les professeur-es prennent le temps d'expliquer à leurs doctorant-es ce qu'est un cahier des charges et qu'ils/elles le signent en toute connaissance de cause pour qu'il y ait un engagement de part et d'autre.

Céline Carrère demande, par rapport aux sciences humaines et sociales, si la question sur l'affiliation des doctorant-es concerne l'entité où le travail d'assistantat est effectué ou bien l'entité où la thèse est réalisée. Cela peut être ambigu pour les personnes qui ont un contrat de travail et un cahier des charges dans les centres interfacultaires, alors que leur thèse est effectuée en faculté.

Astrid Ruffa répond que la question sur l'affiliation porte sur le doctorat et non sur l'assistantat et que cela est indiqué dans le questionnaire.

Stéphane Udry indique que ce sera un gros travail de dépouiller toutes ces données.

Brigitte Galliot répond que le BIS se chargera du dépouillement des données, afin que les données soient utilisables rapidement.

Alexandre Fürstenberg demande qui est le mandataire du questionnaire.

Brigitte Galliot précise que cela est parti de la commission du personnel et qu'elle est responsable du projet en tant que Vice-rectrice en charge des RHs et de la recherche. Les carrières font partie du plan 4DOC : cette mesure de calibration y est prévue afin de clarifier les tâches hors recherche, parallèlement à la politique salariale et la politique sur les statuts.

Olivia Firmann indique qu'à la faculté des sciences de la société il est noté dans chaque cahier des charges la phrase type suivante : « ce cahier des charges est susceptible d'évoluer en fonction des besoins de la faculté ».

Sébastien Muller ajoute que le directeur du département de physique de la matière condensée de la section de physique, appuyé par l'administratrice, a signifié la semaine dernière à plusieurs collaborateurs/trices qu'un cahier des charges pouvait être modifié sans l'accord du ou de la personne concernée.

Aude Thorel conseille de faire remonter ce genre de cas à l'administrateur/trice du décanat et de faire intervenir la division des ressources humaines. Elle précise que cela n'est vraisemblablement pas une recommandation RH, car c'est inexact. Un cahier des charges ne peut pas être changé sans discussion, accord ou sans une période équivalant à un préavis.

Aude Thorel revient sur la phrase type citée par Mme Firmann et indique que c'est une phrase usuelle, car tout ne peut pas être transcrit dans un cahier des charges.



Brigitte Galliot ajoute que, selon son expérience, il y a une très grande différence entre les cahiers des charges du PAT, qui sont assez précis, et les cahiers des charges du PENS, qui sont très flous.

Brigitte Galliot demande le vote de la commission du personnel sur cette proposition de questionnaire : 10 pour, 0 contre, 0 abstention.

Sébastien Muller demande à revoir le titre du formulaire.

Brigitte Galliot indique que le titre pourrait être reformulé en « Identifier et quantifier les tâches hors recherche des doctorant-es de l'Université de Genève ». Elle signale un problème rencontré dans certaines disciplines à savoir que les doctorant-es doivent parfois travailler sur la recherche de leur professeur-es qui n'est pas leur propre recherche et qui aboutit à des publications qu'ils/elles n'ont pas le droit de signer.

Mathilde Matras propose d'inclure une question ouverte, comme par exemple « avez-vous des tâches de recherche au bénéfice d'un-e autre premier auteur ou d'un-e de vos professeur-es ? ».

3b.- Décompte des annuités et congés scientifiques des doctorant-es au bénéfice d'une bourse Doc.Mobility : les personnes qui bénéficient d'une bourse Doc.Mobility ont-elles été informées du système de décompte des annuités ? (M. Matras)

Brigitte Galliot explique que lorsqu'une personne obtient une bourse Doc.Mobility, elle perd le statut de collaborateur/trice. Il y a par contre deux types de bourses Doc.Mobility : soit le/la doctorant-e n'a pas de contrat d'assistant-e ou autre et dans ce cas, il/elle obtient la bourse la plus généreuse, de l'ordre de CHF 25'000.- pour 6 mois, soit la personne garde son contrat avec l'UNIGE en accord avec son directeur/trice de thèse, et dans ce cas, obtient une bourse réduite qui l'aide à faire face aux frais de séjour.

Mathilde Matras précise que la personne qui a posé cette question avait été surprise de voir son salaire réduit par les RH, alors qu'elle n'avait pas été avertie.

Brigitte Galliot répond que l'information sera ajoutée sur la page web.

3c.- Quelles mesures de compensation l'Université peut-elle proposer aux doctorant-es dont les jours de service à l'Armée coïncident avec leur période sans enseignement ? (M. Matras)

Mathilde Matras indique qu'il y a des cas où les jours de service à l'Armée étaient dus dans la période où la personne pouvait se consacrer le mieux à sa thèse. Dans le cas où la personne aurait dû faire son service durant un semestre où elle avait de l'enseignement ou des tâches hors thèse, elle aurait été remplacée car cela est prévu, mais pas dans l'exemple précédent.

Brigitte Galliot propose que cela soit discuté dans les conseils participatifs des facultés concernées. Il serait difficile que la commission du personnel fasse des propositions aux facultés.

Mathilde Matras précise que la personne concernée s'est adressée aux RHs. La réponse a été que rien n'est prévu dans ces cas. La personne a perdu 85 jours de recherche.



Brigitte Galliot indique que cela concerne l'organisation de l'enseignement, donc les RHs n'ont pas à intervenir. Il y a un-e Vice-recteur/trice responsable pour chaque faculté. Si cela ne fonctionne pas au niveau des conseils participatifs, une réunion pourrait être organisée avec le/la Vice-recteur/trice, le/la doyen-ne de la faculté et des représentant-es des doctorant-es pour voir comment régler ce problème.

Aude Thorel indique que la directive de référence sur la gestion des absences du corps enseignant est la directive 177.

Brigitte Galliot ajoute qu'il y a un-e représentant-e pour les affaires militaires dans chaque faculté, qu'il convient de l'inclure dans la discussion.

Olivia Firmann demande si les contrats de doctorant-es sont prolongés lors d'un congé maternité ou maladie.

Brigitte Galliot répond que cela dépend du financement DIP ou fonds.

Dimitri Konstantas précise que, pour les congés maternité, si la personne est payée sur DIP, il y a une assurance complémentaire qui rembourse le salaire. Un engagement pour la remplacer est donc possible à 90%. Qu'en est-il pour les personnes payées sur fonds privés ?

Brigitte Galliot répond que, dans le cas d'un financement sur fonds privés, la personne bénéficie d'un congé maternité mais il n'y a pas de prolongation de contrat et elle perd donc plusieurs mois de recherche.

Aude Thorel ajoute qu'il s'agit de la directive 95 (Remplacement en cas de maladie, accident, maternité).

3d.- Plan de carrière PAT: En l'absence d'un agenda prédéfini, le plan stratégique présenté successivement par Mesdames Thorel et Galliot comprenant cette thématique, nous demandons à ce que soit entrepris aussi rapidement que possible un état des lieux des postes PAT disponibles ou qui vont l'être sous un délai d'une année au minimum. Nous proposons que soit effectué un suivi des postes et fonctions qui auront été répertoriés afin d'endiguer cette politique purement financière désastreuse. Un message fort à destination des facultés est attendu, afin que soit permis aux collaborateurs/trices PAT en demande d'avoir une possibilité d'évoluer sans avoir à partir. (S. Muller)

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 évolutions de postes PAT. Ce serait intéressant d'avoir également dans ce plan des indications sur l'évolution des infrastructures.

Stéphane Udry confirme qu'au niveau des infrastructures cela apparaît automatiquement. En ce qui concerne le PAT, c'est un peu plus général. On ne peut pas indiquer ce qui va être fait par rapport à chaque personne qui part à la retraite. Il y a des besoins généraux en termes techniques et administratifs qui sont mentionnés.

Sébastien Muller pense que ce serait bien d'être plus précis et de prendre en compte le développement de carrière, autant administrative que technique, du PAT.

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.



Stéphane Udry demande si la meilleure solution serait de le faire au travers d'un rapport de planification ou par une centralisation au niveau des RHs qui ont toutes les informations.

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. La question de la relève est également un enjeu pour l'Etat de Genève. Une autre problématique mentionnée à plusieurs reprises par M. Muller est que les départs à la retraite, à l'intérieur des groupes de recherche ou des plateformes, ne sont pas forcément remplacés par des postes de même niveau de responsabilité, mais par des postes de niveau inférieur. Cela limite les perspectives d'évolution pour le personnel de ces équipes.

Brigitte Galliot ajoute qu'une dimension très importante à prendre en compte, particulièrement en sciences mais également dans toutes les facultés et centres est la transition digitale, qui fait que les métiers évoluent beaucoup. Si on désire que les gens gardent un bon niveau de compétence, il faut que les hiérarchies soient mobilisées sur la question des formations continues que le personnel doit suivre pour continuer d'évoluer.

Olivia Firmann ajoute qu'il y a également le problème de la stabilisation des postes. Certaines personnes ont des CDI à temps partiel, puis d'autres contrats pris sur DIP ou sur overheads qui sont renouvelables d'année en année. Il y a des problèmes de financement qui créent des injustices.

Aude Thorel répond que cela dépend du contexte et de la faculté, du type de financement des projets. Il est important est de savoir quels postes seront disponibles afin de les ouvrir et d'informer le plus tôt possible, pour que les personnes puissent se positionner.

Par rapport au développement des carrières, *Brigitte Galliot* indique que la « stratégie RH » est passée à l'Assemblée de l'Université, où elle a été bien reçue et dont les remarques et modifications ont été prises en compte. Elle a ensuite été présentée au Comité d'éthique et de déontologie (CED), qui l'a également bien reçue. Un commentaire intéressant du CED, qui a été ajouté, était qu'il n'y avait pas assez d'input sur les obligations environnementales. Cette version a été validée par le Rectorat mercredi dernier. B. Galliot attend la lettre du CED pour soumettre la version finale à la direction de l'Université pour validation, normalement avant la pause estivale.

Stéphane Udry demande si cette stratégie RH est basée sur les cahiers des charges.

Aude Thorel répond qu'elle est basée sur les fonctions et contrats. Elle va au-delà des titres et des postes, des standards de fonctions.

4. DOSSIER PROJET 4DOC : Etat d'avancement des propositions.

Brigitte Galliot informe que les propositions sont encore très fluctuantes, soumises à l'appréciation des doyen-nes qui ont forcément des buts différents. Il y a trois objectifs à atteindre :

- Améliorer la rémunération des doctorant-es financés à un niveau candoc dont les activités sont essentiellement de la recherche. Cela représente environ 555 personnes, 255 financés par le FNS et 300 par le DIP.
- Avoir une cohérence entre le contrat qui est donné aux doctorant-es et leur taux de travail. L'idéal serait que par défaut ce contrat soit à temps plein.



- Que les personnes qui font les mêmes tâches, mais qui sont financées par des sources différentes, reçoivent une rémunération similaire.

Une façon de financer les doctorant-es à 100% avec une nette amélioration de leur rémunération, serait de leur donner un contrat à 100%, classe 4. Cependant, d'un point de vue symbolique, la classe 4 n'est pas acceptable.

La solution proposée est d'augmenter les salaires à un niveau de contrat d'assistant-e en classe 8 embauché à 75% ou 80% pour ceux/celles qui font principalement de la recherche. Le financement devrait pouvoir s'appuyer en partie sur le budget de la COB5. Le FNS, dans sa planification 2025-2028, s'est engagé à ajouter 52 MCHF pour améliorer le salaire des doctorant-es dans les hautes écoles. Si le FNS couvre l'augmentation de salaire prévue dès 2025, alors l'Université n'aurait plus qu'à couvrir l'augmentation des salaires des doctorant-es sur fonds DIP.

Mathilde Matras pense qu'une des solutions la plus périlleuse pour les CCER serait de sortir de la classe. Elle signale qu'il faut se garder de s'inspirer de modèles, qui aujourd'hui ne font pas leur preuve et qui sont dangereux, notamment celui de IHEID.

Brigitte Galliot ajoute que le modèle dont il est fait référence est celui d'avoir une bourse pour faire la thèse, qui est la même pour tout le monde, et ceux/celles qui effectuent des activités hors recherche peuvent recevoir 1/10, 2/10, 3/10 de poste en supplément de la bourse, mais avec une bourse, le statut de collaborateur/trice est perdu. Le rectorat de l'Université de Genève ne souhaite pas travailler sur ce modèle.

Jean-Henry Morin constate que les pressions budgétaires sont grandissantes. Il pose la question s'il ne serait pas temps de remonter au niveau du politique.

Brigitte Galliot répond que la COB 5 est la plus généreuse que l'Université a eu. L'Etat a mis en partie les moyens nécessaires pour le CCER. Le rôle du Rectorat est de mettre les priorités et de défendre ces priorités auprès du Conseil d'Etat. Le Rectorat s'était mis d'accord avec les doyen-nes pour que les doctorant-es soient mieux payé-es, mais il y a encore beaucoup de travail avant de finaliser cette amélioration.

Mathilde Matras demande si la Commission du personnel va aménager un moment pour la transition avec le nouveau Rectorat.

Brigitte Galliot répond que, pour suivre la proposition de M. Matras, un état des lieux pourrait être fait sur un certain nombre de points, comme par exemple sur le plan CCER, le suivi du PAT. La commission pourrait rédiger un document qui représente l'opinion de la Commission du personnel sur ces questions.

5. POINTS D'INFORMATION :

5a.- Représentant-es élu-es à la Commission du personnel

Point traité en début de séance.

5b.- Directive sur le développement professionnel du personnel

Aude Thorel informe que cette directive sera publiée aujourd'hui ou au plus tard demain, mardi 20 juin.



6. Divers

Dates des prochaines séances :

- Lundi 4 septembre 2023
- Lundi 20 novembre 2023

Brigitte Galliot remercie les membres de la commission et leur souhaite un bel été.

La séance est levée à 13h45.

13 juillet 2023/mpr