



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

20 septembre 2021 - 12h15 -14h, en zoom

Membres présents : Brigitte Galliot, Aude Thorel, Antoine Geissbuhler, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Laure Piguet, Mathilde Matras, Sébastien Keller, Sébastien Müller, Olivia Firmann, Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Stéphane Udry, Liliane Zossou

Représentant syndical : Jean-Blaise Claivaz

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Bienvenue et présentation de chacun des nouveaux membres de la commission
3. Certificat COVID
 - Suite aux décisions du Conseil Fédéral, le Rectorat prévoit-il d'intégrer la présentation du certificat COVID dans son plan de protection sanitaire ?
4. Télétravail
 - Etat des lieux
 - Comment le Rectorat prévoit-il la transition entre la phase pilote et la phase sous convention ?
 - Le Rectorat prévoit-il de conserver sa synchronisation avec les recommandations du Conseil Fédéral à ce sujet ?
 - Article 4, § 3 de la directive : l'imposition du télétravailleur frontalier au-delà de 25% ne devrait pas impacter les collaborateurs-trices ayant un statut de fonctionnaire. Cependant, des membres du personnel ont eu vent d'une éventuelle future discrimination des télétravailleurs-euses frontaliers-ères en fonction de leur nationalité. Le Rectorat a-t-il des informations à ce sujet ?
5. Congés pour les contrats à durée déterminée
 - Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, quels types de congé peuvent faire l'objet d'une prolongation (congé scientifique, congé maternité, accident et non pas maladie) ? Pourquoi des différences entre les différents types d'absence, comment est-ce justifié ?
6. Recrutement
 - Quels sont les outils auxquels le Rectorat peut avoir recours face à l'organisation de leçons d'épreuve au poste de professeur-e-s qui n'incluent aucune candidate femme ?
7. Réévaluation des postes
 - Le projet de réforme G'Evolve faisant suite au projet de réforme SCORE, va-t-il impacter les demandes de réévaluation en cours ou à venir ?

- Un comité vient d'être constitué afin d'examiner les demandes de réévaluation de postes qui auraient été créées ? Pourrait-on avoir quelques détails concernant la constitution et le fonctionnement de ce comité ?
8. Proposition de systématiser l'existence préalable de budgets incluant les potentielles promotions pour l'engagement des professeurs de notre université
 9. Procédure de suppression des postes
 10. Suivi de l'enquête CCER
 11. Divers

Préambule

Brigitte Galliot salue et remercie les personnes présentes.

1. Approbation de l'ordre du jour

Brigitte Galliot demande si l'ordre du jour ainsi constitué convient à tous et s'il y a des divers. L'ordre du jour est accepté. Il n'y a pas de divers.

Le procès-verbal de la séance du 7 juin a été approuvé par email.

2. Bienvenue et présentation de chacun des nouveaux membres de la commission

Etant donné que cette séance est la première pour les membres nouvellement nommés, *Brigitte Galliot* propose que chaque personne se présente.

Brigitte Galliot : Médecin et biologiste de la faculté des sciences, Vice-rectrice en charge des ressources humaines et présidente de la Commission du personnel.

Emilie Demarsy : Chargée de cours au département de biologie végétale de la faculté des sciences (*nouvelle membre*).

Antoine Geissbühler : Professeur de médecine, Vice-recteur en charge du numérique.

Stéphane Udry : Professeur d'astrophysique au département d'astronomie qu'il a dirigé pendant 9 ans et co-directeur du NCCR PlanetS (*nouveau membre*).

Jean-Blaise Claivaz : travaille à la division d'informations scientifiques aux bibliothèques, représentant syndical SSP (*membre non élu, observateur au sein de la Commission*).

Liliane Zossou : Adjointe académique de la Vice-rectrice B. Galliot.

Olivia Firmann : Secrétaire administrative à l'institut des études genres de la faculté des sciences de la société, ainsi qu'au Centre Maurice Chalumeaux en sciences des sexualités (*nouvelle membre*).

Alexandre Fürstenberg : Maître d'enseignement et de recherche à la section de chimie de la faculté des sciences (*nouveau membre*).

Aude Thorel : Directrice de la division des ressources humaines de l'UNIGE.

Jean-Henri Morin : Professeur de système d'information rattaché à la faculté des sciences de la société et au centre universitaire d'informatique (*3^e mandat*).

Mathilde Matras : Assistante et doctorante à la faculté des lettres (*nouvelle membre*).

Laure Piguet : Assistante et doctorante au département d'histoire générale de la faculté des lettres (*2^e mandat*).

Sébastien Müller : Technicien à l'école de physique de la faculté des sciences (*2^e mandat*).

Sébastien Keller : Agent d'équipement à la division des bâtiments (*nouveau membre*).

Dimitri Konstantas : Professeur à la faculté d'économie et de management (*3^e mandat*).

3. Certificat COVID

Brigitte Galliot indique qu'effectivement le certificat COVID est demandé pour tous les étudiants et toutes les étudiantes avec des contrôles aléatoires de façon à ce qu'ils-elles puissent circuler, qu'on puisse rouvrir l'enseignements en présentiel, qu'il n'y ait pas de jauge dans les auditoriums. Selon le Rectorat, cette solution a paru être la plus favorable

pour les étudiant-es. Actuellement il n'y a pas d'obligation de certificat COVID pour les collaborateurs-trices de l'Université.

Brigitte Galliot informe les membres de la commission que le Conseiller d'Etat Mauro Poggia se pose la question de savoir s'il ne faudrait pas obliger les enseignants-es à se soumettre aux mêmes exigences que les étudiants-es dans les salles de cours et les différents espaces dédiés à l'enseignement. Pour M. Poggia il s'agit d'une question sanitaire, mais aussi de crédibilité et d'exemplarité. Cette position est soutenue par le Rectorat, qui s'est engagé à consulter les membres de la commission du personnel.

Brigitte Galliot ouvre la discussion pour recueillir les différents avis.

Si les avis sont trop contrastés, un vote peut être organisé afin de refléter autant que possible la position de la commission du personnel.

Si la position de la commission du personnel est très homogène elle pourra être communiquée directement.

Laure Pignet demande si les tests seront également gratuits pour les enseignants-es non vaccinés. Si les tests salivaires sont gratuits pour les enseignants-es, elle ne voit pas d'inconvénient à accepter cette mesure. Quel est le taux d'enseignants-es non vaccinés ?

Brigitte Galliot répond que la question n'a pas encore été discutée. En ce qui concerne le taux de vaccination des étudiants-es il était à fin août de l'ordre de 50 à 60%, mais le rectorat n'a pas de chiffre par rapport au taux de vaccination des enseignants-es.

Stéphane Udry se pose une question plus générale par rapport à la société. Que se passe-t-il au niveau des infirmiers-ères ou des caissiers-ères dans les magasins ? Les enseignants-es ont un cahier des charges et certaines responsabilités qu'ils sont censés tenir dans le cadre de leur profession. Il est important d'avoir une vision égalitaire au sein de la société, afin de ne pas paraître dans une zone protégée.

Antoine Geissbühler précise qu'au HUG le personnel doit, soit avoir un passe COVID, soit se soumettre à des tests répétés, ce qui est identique à ce que l'Université demande à ses étudiants-es. Une augmentation significative du taux de vaccination a été constatée.

Brigitte Galliot précise qu'il y a deux institutions genevoises au moins (HUG et IMAD) qui n'engageront plus de personne non vaccinée dès le 1^{er} octobre. C'est une façon d'obliger le personnel à être vacciné.

Antoine Geissbühler précise que ces mesures, aux HUG, s'appliquent à tout le personnel ayant des contacts de moins de 1,5 mètres avec les patients.

Brigitte Galliot pense que la volonté de Mauro Poggia est d'étendre l'obligation du certificat COVID à toutes les personnes qui se trouvent, de par leur métier, en contact avec un grand nombre de personnes et d'avoir une situation égalitaire entre les étudiants-es et les enseignants-es.

Olivia Firmann expose le cas d'un colloque qui a eu lieu récemment et durant lequel les organisateurs-trices PAT du colloque devaient porter le masque, mais pas les participants-es après présentation du passe COVID, ce qui a provoqué une incompréhension.

Brigitte Galliot répond que la situation est la même que pour un restaurant. C'est-à-dire que l'employé-e n'est pas obligé de présenter son passe sanitaire, donc il doit porter un masque.

Emilie Demarsy demande si ces mesures doivent aussi être étendues aux assistants-es qui participent aux travaux pratiques et comment les vérifications vont être instaurées.

Brigitte Galliot répond que la question est arrivée le week end dernier et qu'une réflexion n'a pas encore pu être faite. Elle pense que ce sera la même organisation que pour les étudiants-es, c'est-à-dire des contrôles aléatoires. Le périmètre concernera toutes les

personnes qui ont un contrat ou un engagement avec l'Université et qui ont des tâches d'enseignement, donc tous les doctorants-es et post-doctorants-es.

Alexandre Fürstenberg demande ce qu'il se passera si l'enseignant-e est réfractaire et qu'elles seront les alternatives.

Brigitte Galliot indique que l'on se trouvera dans la situation où un-e membre du personnel ne respectera pas les règles de l'institution et il-elle s'exposera à des sanctions.

Sébastien Müller rappelle que la transmission du virus reste possible même par une personne vaccinée qui ne porte pas de masque.

Brigitte Galliot répond que certaines facultés ont décidé d'étendre le port du masque parce qu'elles considèrent que cela est plus sûr.

Une proposition de la commission du personnel pourrait être qu'elle soutient cette mesure et demande l'extension du masque.

Pour donner des cours, dans la mesure où il y a une grande distance entre l'enseignant-e et les étudiants-es, le masque n'est pas obligatoire. Le port du masque n'est pas agréable pour donner un cours et rend la compréhension plus difficile. Le port du masque serait justifié pour des interactions proches mais pas pour donner un cours.

Jean-Henri Morin écrit qu'il semble que les tests seront gratuits jusqu'à la fin de l'année pour tous les membres de la communauté universitaire et propose de faire un vote à main levée si tout le monde est d'accord.

Mathilde Matras s'interroge sur la pertinence et la faisabilité d'un contrôle aléatoire sur les collègues et réfléchit à des solutions moins intrusives et moins permanentes que le contrôle systématique.

Brigitte Galliot répond que ces contrôles ne seront pas systématiques car l'Université n'en n'a pas les moyens. Il y a un règlement du personnel et différentes directives que le personnel est censé suivre, il est donc fait appel à la responsabilité des chacun-e.

Dimitri Konstantas indique qu'il a participé à plusieurs événements organisés par l'Etat et si les personnes avaient le certificat COVID il n'y avait plus besoin du masque, ce que préconise le Conseil fédéral. Il pense que si on oblige les gens à porter le masque on va à l'encontre des directives fédérales, même si on peut transmettre le virus en étant vacciné.

Antoine Geissbühler précise que le risque zéro n'existe pas et qu'il faut trouver l'équilibre entre le gain incitatif à faire vacciner les gens et leur promettre des comportements plus sociables et le risque résiduel qu'il y a à être vacciné ou avoir un faux certificat COVID ou ne pas avoir été vérifié car ce sont des contrôles aléatoires. Il proposerait de ne pas entrer en matière sur une recommandation du port du masque obligatoire.

Laure Piguet revient sur la notion de sanction et précise qu'elle voterait pour, seulement si les tests sont gratuits et si les gens sont rapidement informés.

Brigitte Galliot répond que l'idée est qu'il y a un corpus de règles pour vivre ensemble et que le personnel est censé les suivre. Le but n'est pas de chercher à mettre des sanctions.

Brigitte Galliot propose de voter sur cette recommandation d'obliger les enseignants-es de se soumettre aux mêmes exigences que les étudiants-es dans les salles de cours et les différents espaces liés à l'enseignement, à condition que les tests de détection restent gratuits.

13 pour / 0 contre / 0 abstention

Ce vote est accepté à l'unanimité et sera communiqué au Recteur, qui transmettra à M. Poggia.

La deuxième question est une proposition du Rectorat et pas de M. Poggia. Le Rectorat demande à la Commission du personnel d'examiner l'obligation pour les collaborateurs-trices actifs au sein des bibliothèques de se soumettre aux mêmes exigences que les étudiants-es dans ses espaces.

Pour le Rectorat il s'agit d'une question sanitaire mais aussi de crédibilité et d'exemplarité.

Sébastien Müller propose que le texte soit rédigé avec plus de précisions afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté au sein du personnel.

Brigitte Galliot propose donc « d'examiner l'obligation pour les collaborateurs-trices en contact régulier avec les étudiants-es de se soumettre aux mêmes exigences que les étudiants-es dans leurs espaces de travail ».

Emilie Demarsy est d'accord avec cette proposition et demande si cela inclue le personnel administratif et technique qui travaille dans les laboratoires et qui peuvent être en contact avec des étudiants-es de master par exemple.

Brigitte Galliot répond que oui et propose de voter.

13 pour / 0 contre / 0 abstention

Ce vote est accepté à l'unanimité et sera communiqué au Recteur.

Elle remercie les membres de la commission.

4. Télétravail

Aude Thorel affiche un document powerpoint reprenant certains points de la directive qui ont déjà été discutés au sein de la Commission du personnel.

Sébastien Müller : slide « modalités », première phrase : il demande ce qui se passerait si le-la supérieur-e hiérarchique est d'accord, mais pas le-la directeur-trice de département par exemple.

Aude Thorel répond que cette double validation hiérarchique a été mise en place afin de garantir une équité et vérifier que le télétravail soit possible dans des entités équivalentes et que cet accord ne dépende pas que d'une seule personne. En cas de désaccord il y a des possibilités de recours, mais l'idée est que cette directive puisse être appliquée dans toute l'université et le télétravail dans les conditions décrites.

Slide « Points d'attention » : tout ce qui est décrit dans la directive est valable sur le territoire suisse. Une des directives données au niveau cantonal est, dès juillet 2021, un maximum de 40% de télétravail qui se confirme également au sein du petit et du grand Etat, ainsi que dans certaines entreprises.

Par rapport à la réglementation du télétravail des frontaliers, il y avait une limitation à 25% en rapport avec la participation aux cotisations sociales. Il y a une exemption pour les fonctionnaires et assimilé-es fonctionnaires. La limitation liée aux cotisations de 25% ne s'applique pas, par contre il n'y a pas d'accord cadre sur les questions de fiscalité pour ceux-celles qui travailleraient depuis l'extérieur de la Suisse, sauf si ces fonctionnaires ont la nationalité suisse. Dans l'attente d'un accord entre la France et la Suisse, l'accord amiable provisoire lié au COVID est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021. Cette information a été transmise la semaine dernière par le canton de Genève et elle ne figure pas encore sur le site de l'Etat de Genève.

Stéphane Udry demande si on parle du PAT seulement ou de l'ensemble du personnel.

Aude Thorel répond que les réglementations nationales et internationales concernent l'ensemble du personnel, mais la directive ne concerne que le PAT. La gestion du PENS reste la même que jusqu'à présent, dans la mesure où les enseignements ne sont pas donnés à l'étranger.

Sébastien Müller demande à quel moment entrera en vigueur la convention et il indique que tous ces détails devront être précisés et qu'une information claire devra être donnée.

Aude Thorel indique que l'université attend plus de précisions quant à cet accord amiable et qu'une information sera donnée dans les prochaines semaines.

Olivia Firmann revient sur la question du matériel informatique nécessaire au télétravail et demande s'il y a une politique d'investissement pour l'achat d'ordinateurs portables.

Brigitte Galliot répond que la structure de l'université est hétérogène et que les facultés sont autonomes. Il y a une politique très forte de remplacement des postes fixes par des portables au sein des services du Rectorat. Dans certaines facultés les gens sont équipés assez facilement et dans d'autres moins. Dans les budgets accordés au télétravail, la priorité est donnée au remplacement des ordinateurs fixes par des portables.

Aude Thorel précise que la transition entre la phase pilote et la phase sous convention est souhaitée jusqu'à fin décembre 2021, en fonction du cadre donné par le Conseil fédéral et par le Conseil d'Etat.

Sébastien Müller demande si la convention sera quand même mise en vigueur, dans le cas où le télétravail sera encore recommandé après le 31 décembre.

Brigitte Galliot répond que cela est prévu dans le texte. S'il y a des recommandations sanitaires elles seront suivies, sinon c'est la directive qui sera appliquée.

Sébastien Müller revient sur le financement du matériel. Il précise qu'à un moment donné il n'y avait pas d'investissement prévu pour les collaborateurs-trices et demande si le cadre a changé.

Brigitte Galliot répond qu'au sein du Rectorat, où une expérience pilote du télétravail avait été initiée avant le COVID, le budget dédié aux ordinateurs portables avait déjà été augmenté sachant qu'un pc portable coûte deux fois plus cher qu'un ordinateur fixe. Le Rectorat ne peut pas imposer cette règle aux facultés, mais seulement la recommander.

5. Congés pour les contrats à durée déterminée

Brigitte Galliot précise que pendant la période Covid19 où les déplacements internationaux n'étaient pas possibles, les congés scientifiques n'ont pas été prolongés, mais reportés. La situation est plus inégale en ce qui concerne les congés maternité, car il existe des différences entre les engagements sur fonds DIP, qui bénéficient d'une prolongation et les engagements sur fonds où il n'y a pas de prolongation équivalente à la période du congé maternité.

Ce point avait déjà été discuté à la Commission du personnel il y a 2 ans environ. Cela concernait environ 30 personnes par an, pour un budget de CHF 700'000.-/an. Il avait été jugé plus judicieux, puisque l'université n'avait pas de gros budgets, de faire bénéficier le budget crèches plutôt que le budget prolongation de contrat.

Brigitte Galliot précise que c'est une somme fictive qui a été évaluée, et les membres de la Commission du personnel avait pensé qu'augmenter le nombre de places en crèche était plus favorable aux femmes, plutôt que de rajouter quelques mois de contrat. Les places de crèches représentent un budget de plus de 3 millions par année pour l'Unige.

En ce qui concerne les congés accidents, *Brigitte Galliot* passe la parole à *Aude Thorel*.

Aude Thorel indique qu'il y a des différences en fonction du financement du poste, DIP et fonds, en ce qui concerne les remboursements ou la prise en charge.

Laure Piquet précise que ce qui est intéressant est de connaître la différence entre comment est traité un congé accident par rapport à un congé maladie. Il lui semble que dans le cas d'un congé maladie le contrat n'est pas prolongé, mais qu'il l'est dans le cas d'un congé accident.

Mathilde Matras précise que la question portait aussi sur les différences au sein des contrats DIP.

Brigitte Galliot répond qu'une doctorante avec un contrat DIP, qui a un congé maternité pendant son doctorat, va pouvoir obtenir un prolongement de la durée de sa thèse équivalent à son congé maternité. Une personne payée pour un doctorat sur fonds n'aura pas cette prolongation.

Laure Piguët précise que la question portait sur les différences constatées sur le traitement d'un congé maladie et le traitement d'un congé accident et non pas entre les différents fonds. Qu'est-ce qui donne droit à une prolongation dans le cas où on a une recherche précise à accomplir ? Est-ce qu'il est juste que les personnes qui ont un congé maladie ne soient pas prolongées ?

Brigitte Galliot reformule la question : « le congé maternité, versus un congé maladie pendant la maternité ? ».

Brigitte Galliot propose de donner réponse à cette question soit par e-mail aux membres de la commission, soit de reprendre ce point lors de la prochaine séance.

6. Recrutement

Mathilde Matras aimerait des précisions sur le fonctionnement de ces commissions, qui fonctionnent en vertu d'un règlement qui est inscrit dans les statuts de l'Université. Les articles du statut fixent les objectifs des commissions de planification, mais la manière dont les commissions prennent des décisions reste floue pour les collaborateurs-trices. Sur quelles informations ces commissions se fondent pour planifier l'allocation de leur budget entre les départements. Quelles sont les ressources dont dispose un décanat pour prendre des décisions fondées ?

Brigitte Galliot précise que les facultés sont autonomes pour proposer la planification des carrières. Depuis 2020, le Rectorat a demandé aux facultés d'assurer le financement des promotions qu'elles proposent. Cela veut dire que lorsqu'une faculté propose une promotion dans un département, le budget du département couvre le coût de la promotion. Cela peut créer des tensions entre deux personnes qui pourraient prétendre à une promotion, alors qu'il n'y a pas deux fois le budget. En ce qui concerne la situation des femmes, le Rectorat fait pression sur les facultés pour que dans une situation de performances similaires la femme soit considérée comme prioritaire. Pour la situation des femmes il y a un programme qui se nomme « Programme ProfesseurE », qui permet de donner un financement d'un maximum de 3 ans pour attendre qu'un poste fléché se libère. Le budget de ce programme est d'environ CHF 450'000.- par année et est distribué entre les facultés.

Laure Piguët précise que la question s'est posée car à un moment donné les 4 finalistes d'une leçon d'épreuve au sein de la faculté des lettres n'étaient que des hommes et le CCER était démuni sur comment intervenir face à cette situation qui n'était pas correcte.

Brigitte Galliot précise que ce cas ne concerne pas une commission de planification mais une commission de nomination. Dans les commissions de nomination, des représentants-es du service égalité et diversité assistent à toutes les procédures et font un rapport détaillé.

La règle à l'Université de Genève est d'avoir 30% de femmes dans la short-list. Dans les cas où cette règle ne peut pas être appliquée, la faculté doit faire une demande de dérogation auprès Rectorat, en apportant des arguments valables qui expliquent pourquoi il n'y a pas de femmes dans la short-list.

Il y a donc un double contrôle et, dorénavant, la commission de nomination du Rectorat, qui se réunit tous les lundis, demande pour toutes les nominations d'avoir le rapport détaillé du ou de la représentant-e de l'égalité.

Laure Piguët indique que le cas de la Faculté de lettres était bien précis. Elle demande s'il ne devrait pas y avoir une remise en question sur le profilage des postes. Il faudrait agir avant la publication du poste afin qu'il y ait plus de candidatures féminines, plutôt qu'à la fin.

Brigitte Galliot précise qu'avant la publication d'un poste le Rectorat doit valider le processus d'ouverture de poste. A ce stade il n'y a pas de prévision sur les candidatures féminines et le Rectorat ne peut pas intervenir sur les postulations à recevoir. Il y a des domaines où il y aura beaucoup de femmes et d'autres pas.

Un travail qui pourrait être fait par les personnes qui recrutent serait d'identifier et d'approcher des scientifiques lors des colloques ou conférences et les inviter à postuler.

7. Réévaluation des postes

Aude Thorel indique qu'elle a, dès son arrivée aux RHs, mis en place un changement de pratique, pour augmenter la transparence. Une procédure est en cours d'écriture et elle sera ajoutée au mémento. Aude Thorel affiche un power point et passe sur les points indiqués (principes, dossier de demande, modalités, procédure).

Cette démarche a été mise en place en janvier 2021 et le fonctionnement est maintenant rôdé. Le comité d'évaluation se réunit tous les lundis. Il y a beaucoup de demandes car les demandes de réévaluation avaient été gelées à cause du programme SCORE. Pour l'instant ce comité est interne aux RHs, mais dès 2022 il est prévu d'intégrer des personnes des facultés, des centres interfacultaires ou des divisions/services de façon à augmenter le nombre de personnes dans la commission et offrir plus de transparence.

Le délai de traitement aujourd'hui est de 1 à 2 mois, puis environ 2 mois supplémentaires si le dossier est transmis au SEF. Les demandes qui remontent au personnel de l'Etat sont soit de nouveaux postes pour lesquels il n'y a pas de comparatif possible, soit en cas de désaccord.

Sébastien Müller demande de qui est composé actuellement le comité d'évaluation des fonctions.

Aude Thorel répond qu'il est composé des responsables des ressources humaines par dicastère. Une personne pour la faculté des sciences, une personne pour la faculté de médecine, une personne pour la FPSE, IUFE, faculté de droit et école d'avocature, une personne pour le Rectorat, la SDS et la GSEM, une personne pour les centres interfacultaires, les divisions et la faculté des lettres. Il y a donc 5 personnes qui analysent les dossiers, remplissent une fiche d'évaluation, puis envoient l'argumentaire à Mme Thorel pour avis. S'il s'agit d'un nouveau poste l'avis s'arrête à Mme Thorel, s'il s'agit d'un changement de cahier des charges pour un poste existant l'avis est également validé par le Rectorat.

Stéphane Udry aimerait souligner l'importance d'avoir des représentants des unités, qui ont la vue du terrain, par rapport au personnel des ressources humaines.

Aude Thorel précise que cette commission sera composée de membres permanents représentatifs, avec le souhait de pouvoir inviter des personnes pour présenter un dossier par exemple.

Olivia Firmann pose la question si les demandes de réattribution d'annuités sont aussi traitées dans cette commission, et si c'est le cas est-ce qu'il est prévu d'avoir une

transparence sur les résultats de ces évaluations et de transmettre ces informations aux collaborateurs-trices.

Par rapport au mémento, pourrait-il y avoir une communication plus directe aux collaborateurs-trices sur cette nouvelle commission ?

Aude Thorel répond positivement. Elle précise que le résultat des réévaluations est communiqué en priorité aux hiérarchies et que c'est une bonne idée que la communication soit faite en même temps au collaborateur-trice. *Aude Thorel* précise que cela n'est pas le cas pour le calcul des annuités, qui est fait par les responsables RH, sous sa supervision. Par contre, en cas de désaccord, le-la collaborateur-trice peut s'adresser à la responsable RH en charge ou à la directrice RH. Le SEF intervient sur les classifications et pas sur les annuités.

Sébastien Müller demande si les vieux formulaires restent d'actualité ?

Aude Thorel répond que les formulaires sont actualisés et figureront dans la directive.

Sébastien Müller demande quel est le nombre d'évaluations et de réévaluations en cours ?

Aude Thorel indique qu'il y a eu environ 140 demandes traitées depuis le début de l'année et qu'il y en a 5 à 10 en cours en permanence.

Sébastien Müller demande si un gel des annuités est prévu avec le programme G'Evolve ?

Aude Thorel répond qu'aucune information allant dans ce sens n'a été partagée. Pour l'instant, c'est l'ancien modèle de classification qui est utilisé. Il y a donc plusieurs postes qui n'ont pas de référence. La classification de SCORE ne peut pas être utilisée et il n'y a pas encore d'informations de la part de G'Evolve. L'Université a demandé de faire partie de plusieurs collèges de travail, notamment au niveau du métier RH, ainsi que sur les directions des établissements et elle espère avoir les informations aussi tôt que possible. Il est cependant possible qu'il y ait un nouveau gel des réévaluations dans 2 ou 3 ans jusqu'à la mise en place d'un système de valorisation différent.

Olivia Firmann demande, en cas de désaccord, sur quels critères le SEF pourrait décider que l'évaluation ne serait pas la même que celle du service des ressources humaines, puisqu'on leur transmet le même dossier ? Est-ce qu'il est possible que le SEF fasse une autre évaluation ? Quel est le pourcentage de dossiers qui aboutissent ? Est-ce que le SEF a d'autres critères d'évaluation ?

Aude Thorel répond que les ressources humaines appliquent les critères définis dans le cadre du SEF.

L'envoi au SEF permet d'avoir recours à un organisme plus indépendant ou à garantir qu'il n'y a pas eu d'erreur, c'est un double contrôle. L'intérêt du SEF est que le catalogue de postes à leur disposition est beaucoup plus important que celui de l'UNIGE, car il contient la totalité des postes de la fonction publique à Genève.

En ce qui concerne l'aboutissement des recours, il y a eu environ 20 dossiers traités depuis le début de l'année. Dans un quart voire un tiers des cas l'évaluation a été différente. Plusieurs options sont ensuite proposées au collaborateur-trice.

8. Proposition de systématiser l'existence préalable de budgets incluant les potentielles promotions pour l'engagement des professeurs de notre université.

Jean-Henry Morin indique qu'il a fait cette proposition visant à ouvrir une discussion sur la nouvelle situation dans laquelle ce sont les facultés qui arbitrent les demandes de promotion ce qui conduit à des arbitrages budgétaires, voire politiques, et pas scientifiques.

L'UNIGE, en tant qu'institution qui engage des professeurs-es, ne devrait-elle pas systématiquement inclure et prévoir l'entier du budget qui comprend aussi une éventuelle promotion, lors de l'engagement d'un professeur, de façon à ne pas bloquer sa progression de carrière ?

Jean-Henry Morin précise qu'il y a un collectif de professeurs-es en SdS qui a écrit une lettre ouverte au décanat pour entamer des discussions, notamment sur les critères qui prévalent au choix des futures promotions.

Brigitte Galliot demande si les budgets ne sont pas gérés au niveau des départements à la faculté de SdS ?

Jean-Henry Morin répond que les critères sont opaques et certainement pas scientifiques.

Brigitte Galliot imagine que l'on applique cette proposition, c'est-à-dire d'avoir un budget de professeur-e ordinaire lors de l'engagement d'un-e professeur-e assistant-e. Le budget de l'Université n'étant pas extensible, cela bloquera un nombre important d'engagements pour les jeunes.

Jean-Henry Morin répond que ce sont des choix à faire et que la question mérite discussion. Est-ce que ce ne serait pas le moment de retourner auprès du Grand Conseil en disant que l'Université ne peut pas attirer des candidatures de qualité et donc demander un budget qui permette de maintenir l'excellence et de promouvoir notre personnel enseignant sans devoir raboter sur tout ?

Stéphane Udry pense que du point de vue de la personne elle-même qui veut proposer sa promotion il comprend bien la proposition. Du point de vue d'un département ou d'une institution qui développe un plan stratégique avec des axes prioritaires, cela devient plus compliqué. On est en train de se dire que l'évolution de l'entité locale va dépendre du niveau d'activité des professeurs-es qui ont envie d'être promus-es et plus d'une vision scientifique. Il n'est pas certain que cela aille dans le bon sens.

Jean-Henry Morin précise que la demande en évaluation de promotion ne devrait être conditionnée que par l'accessibilité scientifique de la demande du candidat ou de la candidate et pas par des arbitrages politico-économiques.

Mathilde Matras indique deux aspects intéressants dans le discours de M. Morin :

- Les modalités de décision dans les facultés ;
- La part du budget allouée à tel ou tel poste ou à tel ou tel corps.

La promotion est un droit, mais la façon dont ce droit est appliqué ne répond visiblement pas à tous les critères de transparence.

Faire porter la réflexion des budgets uniquement sur la question des promotions des professeurs-es, c'est oublier qu'une grande partie des collaborateurs-trices de l'université font partie du CCER et que pour eux-elles on est loin d'imaginer des solutions qui leur donneraient des contrats plus viables que ce qui existe aujourd'hui. En tant que membre du CCER Mathilde Matras pense que la question de la promotion des PA et PAST à PO est plus annexe.

Brigitte Galliot indique qu'elle soulèvera ce point à la prochaine séance avec les doyennes et entend bien la position du CCER sur laquelle le Rectorat travaille assidûment car il y a beaucoup de précarité. Cela rejoint le point n° 10 sur les résultats de l'enquête sur les CCER qui nous apprendra beaucoup sur le niveau de satisfaction et d'insatisfaction et sur les attentes des membres du CCER, des doctorants-es jusqu'aux MERs. Ce sera certainement l'objet d'une discussion lors de la prochaine séance de la Commission du personnel. Brigitte Galliot propose de transmettre par e-mail aux membres de la COMPERS le rapport qui sera établi après étude des résultats, afin d'obtenir par retour de mail les réactions des membres qui seront discutées lors de la prochaine séance.

9. Procédure de suppression des postes.

Aude Thorel désire partager ce point avec les membres de la Commission du personnel car il va y avoir un cas concret à l'UNIGE. Une telle procédure est extrêmement rare au sein de l'université. La possibilité de suppression de poste existe, avec un certain nombre d'étapes très rigoureuses à respecter et l'obligation de trouver des solutions pour la ou les personnes concernées, en termes de prévention et de reclassement.

Dans le cadre d'entrée en matière sur une suppression de poste, qui est jugée comme légitime par le Rectorat, la Commission du personnel est informée et dispose de 10 jours pour d'éventuels commentaires. Ces commentaires sont destinés à la directrice RH, qui les transmettra au Rectorat.

Aude Thorel précise que la COMPERS recevra bientôt une information sur un cas et elle demandera aux membres de lui transmettre leurs éventuels commentaires pour les transmettre au Rectorat. Elle sera à disposition pour toute question sur la situation ou sur la procédure.

10. Suivi de l'enquête CCER

Ce sujet a été traité sous le point 8.

11. Divers

Sébastien Müller donne une information sur le fait qu'il arrive de plus en plus régulièrement que des demandes au CAD soient mises en attente dues aux absences du personnel ayant les autorisations pour répondre à ces demandes. Cela pose un problème lors des demandes urgentes et le CAD devrait pouvoir trouver, en semaine, des personnes pouvant répondre à ces demandes.

Brigitte Galliot transmettra cette remarque au Vice-recteur A. Geissbuhler en charge de la DISTIC.

Brigitte Galliot remercie les membres.

La séance est levée à 14h02.

La prochaine séance aura lieu le 6 décembre 2021.