



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

6 décembre 2021 - 12h15 -14h, en zoom

Membres présents : Brigitte Galliot, Aude Thorel, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Laure Piguët, Mathilde Matras, Sébastien Keller, Sébastien Muller, Olivia Firmann, Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Stéphane Udry, Astrid Ruffa

Membre excusée : Liliane Zossou, Antoine Geissbuhler

Représentant syndical : Jean-Blaise Claivaz

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Suivi « Télétravail »
3. Suivi enquête CCER
4. Qu'est-ce qui justifie la différence de traitement des différents congés (maladie, accident, notamment) dans le cadre des prolongations de contrats de durée déterminée ? – *M. Matras, L. Piguët*
5. Comment le Rectorat se positionne-t-il face aux exigences d'un Décanat de tenir confidentielles les Commissions de planification et de nomination alors que ce n'est pas réglementaire ? Et ainsi, que risquent les personnes qui ne respectent pas cette exigence et que faire pour s'opposer à cette décision ? – *M. Matras, L. Piguët*
6. Proposition de systématiser l'existence préalable de budgets incluant les potentielles promotions pour l'engagement des professeur-es de notre université – *J.-H. Morin*
7. Divers

Préambule

Brigitte Galliot salue et remercie les personnes présentes.

1. Approbation de l'ordre du jour

Le procès-verbal de la séance du 20 septembre 2021 a été approuvé par voie électronique.

L'ordre du jour est accepté et deux points divers sont annoncés par O. Firmann et S. Müller.

Brigitte Galliot annonce la participation de Mme Astrid Ruffa, nouvelle conseillère au Rectorat depuis le 1^{er} décembre, en remplacement de Liliane Zossou au sein de la Commission du personnel. Astrid Ruffa s'occupera principalement des questions liées aux ressources humaines.

Astrid Ruffa se présente. Elle est chercheuse et a été assistante et maître-assistante à l'Université de Lausanne à la section de français. Elle a également été lectrice à l'Université de Michigan et boursière à la Sorbonne Nouvelle. Elle a parallèlement une expérience dans la gestion administrative et stratégique de la recherche au décanat de la faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne auprès du Vice-doyen à la recherche.

2. Suivi « Télétravail »

Brigitte Galliot donne la parole à Mme Thorel.

Aude Thorel précise que la directive sur le télétravail a été publiée et que le site a été actualisé conformément à ce qui avait été discuté lors de la séance de la Commission du personnel du 20 septembre. Il avait été prévu que l'article 4.2 incluerait l'aspect de la situation sanitaire. Suite aux annonces du Conseil Fédéral et du Conseil d'Etat, nous nous trouvons actuellement dans cette situation. La demande du Conseil d'Etat est de faciliter le télétravail pour permettre de mieux contrôler la situation sanitaire, ainsi que l'obligation du port du masque en dehors des bureaux. Ces mesures ont été fixées jusqu'au 24 janvier 2022. L'Université de Genève continuera à suivre les recommandations du Conseil Fédéral et du Conseil d'Etat et les adaptera au fur et à mesure. Les membres du personnel ont un délai jusqu'au 31 décembre 2021 pour formaliser leur convention de télétravail. Cette convention est donc suppléée temporairement par les mesures sanitaires, mais dans la mesure où ces conventions sont valables à long terme, elles peuvent tout de même être transmises.

En ce qui concerne l'autorisation de télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères, l'accord amiable perdure jusqu'au 31 décembre 2021 pour l'instant. L'Université de Genève n'a pas encore reçu d'information officielle sur une éventuelle prolongation de cet accord.

Brigitte Galliot indique que le Recteur a reçu ce matin un courrier de la Conseillère d'Etat N. Fontanet indiquant qu'aucune communication ne sera faite avant début 2022, considérant qu'au vu de la situation sanitaire l'accord amiable entre la Suisse et la France sera prolongé de facto jusqu'au 31 mars.

En dehors de la situation pandémique, d'un point de vue légal et fiscal, les seules personnes qui ont la possibilité d'effectuer du télétravail pour l'Université sont les personnes résidant en Suisse et les personnes de nationalité suisse résidant dans le monde. Il n'y a pas d'accord pérenne autorisant les frontaliers-ères non suisses à effectuer du télétravail. C'est une décision qui relève de l'Etat français et non pas de la Suisse. Cette situation est cependant couverte tant que l'accord amiable est prolongé, mais il y a une incertitude à l'issue de l'accord amiable quant à ces autorisations. Cette question fait l'objet de négociations entre la Confédération et le Ministère des finances français.

Sébastien Muller cite le cas des départements ou sections qui limitent de facto le télétravail à un certain pourcentage pour certaines fonctions. Cela ne concerne pas les fonctions dont la présence est indispensable. Il cite par contre le cas des techniciens en faculté des sciences, pour qui le télétravail a été limité à 20% pour un taux d'activité de 100%, sans avis ni discussion. S. Müller demande s'il serait possible d'envoyer un message au décanat de la faculté des sciences, voire aux autres facultés, afin que les requêtes pour un taux de télétravail de 40% ne soient pas automatiquement rejetées et que la décision soit prise au cas par cas.

Aude Thorel répond que l'Université est dans l'attente de positionnements plus clairs ainsi que des nouvelles recommandations dans le cadre du COVID, avant d'effectuer une information sur les modalités de télétravail. Aude Thorel note la demande de renforcer la flexibilité et de favoriser le télétravail dans le cadre de la pandémie.

Aude Thorel précise que d'après un certain nombre de situations signalées à la division RHs, la directive n'est pas encore appliquée de façon uniforme dans l'Université. Si cela devait se reproduire, elle propose que ces situations soient transmises aux ressources humaines.

Sébastien Muller propose que les administrateurs-trices soient mis-es au courant en priorité, car il semble que ce sont ces personnes qui transmettent les messages au personnel.

Brigitte Galliot précise que le message du Rectorat est que les collaborateurs-trices discutent avec leur responsable hiérarchique et se mettent d'accord sur un modèle de convention. Le document est ensuite validé par un échelon supérieur de l'institution qui veille à une équité entre collaborateur-rices, mais qui n'est pas censé intervenir pour réduire les possibilités de télétravail.

Olivia Firmann demande s'il y a un point dans la Directive qui offre des possibilités de télétravail plus larges au cas où la crise sanitaire s'accroît. Elle cite le cas d'une réunion avec ses collègues du secrétariat administratif de la faculté des sciences de la société, dans laquelle l'administratrice a indiqué que le télétravail est autorisé, tout en insistant sur le travail en présentiel. Certaines personnes, dans les conditions actuelles, ne se sentent pas en sécurité à l'Université en dehors de leur bureau. Il a été rapporté que des personnes externes ne portent pas le masque dans les locaux d'Uni Carl Vogt et d'Uni Mail, y compris dans les ascenseurs, et cela génère de l'insécurité pour certain-es collaborateurs-trices.

Brigitte Galliot précise que cela a été prévu dans la directive. S'il y a des contraintes sanitaires, ces dernières s'imposent sur le règlement du télétravail. Il faut suivre les recommandations fédérales et/ou cantonales, et chaque entité doit faire respecter les règles au sein de l'Université.

Aude Thorel précise que le point 4.2 de la directive couvre en effet les contraintes sanitaires. Des cas de non-respect des règles dans les bâtiments de l'Université ont été remontés jeudi dernier dans une séance avec les administrateurs-trices et la direction. La direction de STEPS a entendu ce point, mais Aude Thorel va transmettre l'information que cela concerne également Uni Carl Vogt et Uni Mail et pas seulement Uni Bastions.

Aude Thorel précise que les recommandations aujourd'hui, au niveau cantonal, sont de faciliter le télétravail. Nous ne sommes pas dans la situation d'un télétravail obligatoire, ni d'une recommandation totale de télétravail. Il est cependant possible d'aller au-delà des 40%, si cela est nécessaire. Le télétravail est également possible maintenant pour des personnes avec un contrat de moins de 50%, alors que la directive ne le permet pas en temps normal. Le Conseil d'Etat a noté que les liens dans l'entreprise doivent être maintenus, qu'il n'y a pas de diminution du service, notamment de l'accueil.

Sébastien Muller demande si un message général sera transmis aux membres du personnel.

Aude Thorel répond que cela est prévu et qu'elle va voir avec le Rectorat et le service de communication quand cela pourra être fait.

Brigitte Galliot précise que le Rectorat attend la prise de position du Conseil d'Etat avant de communiquer.

3. Suivi enquête CCER

Brigitte Galliot indique qu'un processus de consultation va être lancé à partir de cette enquête, qui impliquera le Conseil Rectorat Décansats, la Commission du personnel, le Comité d'éthique et de déontologie, le Conseil d'orientation stratégique et l'Assemblée de l'Université. Il sera donc demandé aux membres de la Commission du personnel de se prononcer sur les mesures proposées, en qualifiant le soutien apporté à chaque mesure et en ayant la possibilité de faire des commentaires et des propositions.

A partir de l'ensemble des propositions et des évaluations obtenues, le Rectorat pourra élaborer une version consolidée du plan d'action, qui sera proposée pour validation.

Ce processus de consultation devrait durer jusqu'à mi-février environ. Il sera donc certainement demandé à la Commission du personnel de se prononcer par e-mail.

Brigitte Galliot affiche sa présentation et précise que cette enquête visait à effectuer un diagnostic des situations de précarité et à construire des indicateurs de suivi. Cette enquête a été centrée sur les conditions de travail et les problèmes de carrière des membres du CCER.

Brigitte Galliot présente les résultats de l'enquête CCER-UNIGE-2021 (environ 60 minutes).

Cette présentation n'étant pas la version finale, Brigitte Galliot demande que celle-ci reste interne à la Commission du personnel.

Laure Piguët remercie B. Galliot pour cette présentation ainsi que d'avoir initié cette enquête. Elle relève qu'ACCORDER n'a pas été cité dans le processus de consultation.

Brigitte Galliot précise que ce sont les corps constitués de l'Université qui seront consultés et que le CCER doit s'exprimer à travers la Commission du personnel et à travers l'Assemblée de l'Université.

Laure Piguët mentionne qu'elle a été surprise de voir que les focus group ont été créés via les conseils participatifs. Le doyen de sa faculté ne les a pas consultés. Elle précise qu'il ne faut pas passer par les doyen-nes pour accéder aux conseils participatifs, mais par le-la président-e dudit conseil.

Laure Piguët demande si les « mauvaises » facultés seront citées.

Brigitte Galliot répond que le Rectorat va communiquer avec les facultés. Par ailleurs, les données seront largement présentées dans le rapport, car l'Université a une obligation de transparence, étant une institution publique. Le Rectorat va élaborer le document en donnant les chiffres par faculté. Par contre, pour les centres inter-facultaires où il est plus facile d'identifier les personnes, les chiffres précis pour chaque centre ne seront pas mentionnés. La communication sera publique et le Rectorat veut communiquer en même temps sur la façon dont les personnes qui se sentent victimes de harcèlement doivent réagir, sur les ressources disponibles et sur sa politique de tolérance zéro vis-à-vis des conduites menaçant l'intégrité ou la dignité des personnes. Les 4 piliers du plan d'action ne changeront pas.

Laure Piguët mentionne qu'il y a un nombre inquiétant de personnes qui ne prennent pas de vacances ou qui travaillent en dehors des horaires de travail, et cela devrait inquiéter le Rectorat. Ce sujet va avec le point sur la situation de stress et l'intensité du travail, et il devrait être considéré comme un risque.

Laure Piguet cite les 60 à 70% des personnes qui sont satisfaites de l'encadrement. Il y a donc 30 à 40% de répondant-es qui pensent ne pas être bien encadré-es.

Brigitte Galliot répond qu'il y a environ 2/3 des personnes dont le management est apprécié positivement, mais il faudrait arriver à 80% au moins. L'idée est de reproduire cette enquête d'ici 1 an ou 1 an et demi, de lancer des mesures ciblées et pertinentes et de communiquer largement à ce sujet afin que ce socle monte à 80%. Le fait de répéter les enquêtes est une des solutions, car avec cette méthode on peut identifier les situations problématiques.

Laure Piguet a été impressionnée de voir qu'il y a 73% des répondant-es qui considèrent que le conflit avec la hiérarchie est un frein à leur carrière. Un des problèmes pour les doctorant-es est la très forte dépendance au-à la directeur-trice de thèse et une des solutions serait que le-la doctorant-e ne soit plus sous la hiérarchie RH de son-sa professeur-e directeur-trice de thèse.

Brigitte Galliot précise l'importance des lettres de recommandation pour avancer dans sa carrière. Si la relation avec le-la directeur-trice de thèse ne se passe pas bien, c'est catastrophique pour le/la doctorant-e. Le point de vue du Rectorat est qu'il faut sortir de cette relation binaire en mettant au moins deux personnes dans le comité de suivi de thèse, de façon à ce que les situations puissent être évaluées sereinement. Le-la doctorant-e doit avoir confiance dans les membres de son comité et doit participer au choix de ces personnes, dont le rôle est de faire respecter un climat de travail sain.

Emilie Demarsy se demande s'il ne faudrait pas faire plus de communication auprès des doctorant-es sur ce qui est normal ou pas normal dans un environnement de travail.

Brigitte Galliot répond que cela est le rôle du Graduate Campus.

Laure Piguet cite ce qui a été dit sur le fait que peu de doctorant-es font l'effort de suivre une formation et indique que cela n'est pas possible car ils-elles n'ont pas le temps.

Brigitte Galliot précise que la question portait sur la réflexion menée par les doctorant-es par rapport à l'après-thèse. L'idée n'est pas qu'ils-elles fassent une formation supplémentaire pendant leur doctorat, mais qu'ils-elles réfléchissent à leur projet professionnel en participant à des événements et qu'ils-elles reçoivent ainsi des informations pertinentes.

Mathilde Matras revient sur le suivi de la consultation avec les corps et s'interroge sur la réceptivité de ces résultats. Comment les facultés vont-elles participer au processus ? Quel sera le poids du corps professoral dans la consultation sachant qu'il est consulté au travers du CRD, alors que le CCER n'a pas d'instance privilégiée pour formuler ses solutions et remarques ?

Brigitte Galliot répond que cela avait déjà été discuté lors de l'accréditation et qu'il avait été décidé que la Commission du personnel pourrait se positionner corps par corps. B. Galliot propose de faire la même chose et de recueillir la position de chaque corps.

Mathilde Matras demande ce qui se passera si les décanats ne tiennent pas compte des résultats présentés.

Brigitte Galliot répond qu'il y a une pression médiatique et politique forte actuellement. Elle précise que certaines facultés sont très positives et ont aidé à construire le questionnaire et à élaborer le plan d'action.

Matilde Matras relève la question de la diminution du nombre de doctorats qui pourrait être une solution à la création de « bulle post-doctorale » due au nombre élevé de doctorant-es.

Brigitte Galliot indique qu'elle n'a pas parlé de bulle post-doctorale, mais précise que la diminution du nombre de doctorant-es pourrait être une piste à suivre: il n'est pas satisfaisant de savoir qu'il y a beaucoup de doctorant-es en situation précaire, comme les

doctorant-es non financé-es. Si on décidait à l'UNIGE, hors cas très spéciaux, de ne prendre que des doctorant-es financé-es, cela en réduirait le nombre. Certaines facultés aimeraient augmenter le nombre de doctorant-es, puisqu'elles leur attribuent des tâches d'enseignement. La proposition de B. Galliot va à l'inverse de cela. Il faut plutôt essayer de stabiliser les membres seniors du CCER qui sont sur des taux très partiels ou des postes à suppléance. Cela permettrait de confier des tâches d'enseignement à des personnes qui sont formées pour cela et qui ont de l'expérience.

Mathilde Matras indique qu'étant donné que la majorité des post-doctorant-es ne trouveront pas de postes stables dans le cadre d'une carrière académique, il faut prendre cela comme un fait et orienter les collaborateurs-trices hors de l'Université. On est donc dans une logique de maintien d'un turn-over assez intense au niveau post-doctoral, plutôt que dans une logique d'augmentation du nombre de postes stables.

Brigitte Galliot précise que la mission de l'Université est de former l'élite intellectuelle de la société. Si on veut former cette élite, il faut qu'il y ait beaucoup de personnes qui puissent faire un doctorat ou un post-doctorat. Le problème est que ces formations, dans certains pays, ne sont pas suffisamment reconnues et valorisées. Le plan prévu est de créer un certain nombre de postes de CCER seniors, chaque année pendant 5 à 10 ans, de façon à ce que les personnes qui restent au sein de l'Université ne soient pas dans une situation précaire. Cela n'empêche pas qu'il faut un turn-over élevé au niveau de la formation doctorale et post-doctorale.

Mathilde Matras indique que 30% du financement de l'Université provient de fonds externes. Dans quelle mesure la lutte contre la précarité du corps intermédiaire va inclure l'idée que la dépendance de l'Université aux fonds externes produit aussi de la précarité ? Est-ce que cela entre dans une logique ou l'Université reste sur l'idée que former l'élite intellectuelle du pays c'est la recherche par projet ?

Brigitte Galliot répond que la recherche par projet existe et c'est ce qui permet à l'Université d'être dynamique et compétitive. Cela permet d'attirer un grand nombre de chercheur-es qui viennent se former. Il faut cependant que les personnes engagées dans des projets de recherche bénéficient aussi d'un accompagnement plus soutenu en ce qui concerne leur carrière. B. Galliot précise qu'il sera demandé aux corps de se prononcer sur un certain nombre de mesures à ce sujet, en qualifiant leur soutien.

Aude Thorel précise que lors des discussions de partage des résultats préliminaires avec les Doyen-nes, le sérieux de la situation a été complètement reconnu, ainsi que la collaboration.

Stéphane Udry demande s'il ne serait pas possible d'avoir les résultats par faculté. Il a trouvé l'enquête très intéressante et très utile. Il précise qu'une discussion a eu lieu au collège des professeur-es du département d'astronomie sur les initiatives en cours pour récolter des chiffres qui sont derrière cette étude. Il serait utile d'avoir au moins une vision pour la faculté des sciences, car le contexte diffère en fonction des disciplines. Il précise qu'en sciences, il y a 70% de fonds externes pour les postes et qu'on peut engager un-e doctorant-e seulement si un projet le finance. Aller vers moins de doctorant-es, c'est aller vers moins de projets et ce serait contre-productif.

Brigitte Galliot répond que pour la faculté des sciences le Net Promoter Score est à -35, donc à peu près à la moyenne de l'Université. Les répondant-es de cette faculté étaient par ailleurs très nombreux (environ 160 personnes), ce qui représente un fort pourcentage.

Brigitte Galliot confirme que les données par faculté seront transmises, mais elle aimerait aussi avoir une représentation « en radar » pour chaque faculté, de façon à ce que sur les critères qui seront fixés on puisse voir où elles sont fortes et où elles sont faibles. B. Galliot précise que les cas de harcèlement existent partout.

Stéphane Udry est surpris par le chiffre du taux d'inutilité des mesures du type Cellule confiance. Est-ce que des critères sont proposés pour les réponses ou est-ce le ressenti de certaines personnes ?

Brigitte Galliot répond qu'il y a beaucoup de commentaires sur ces questions. Un point est sans nul doute problématique : si les personnes ne veulent pas se plaindre, la Cellule confiance ne peut pas aller plus loin. Il est important que l'Université arrive à apporter un soutien que ce soit au doctorant-e ou au professeur-es, afin d'améliorer le résultat de ces démarches.

Brigitte Galliot précise que le périmètre d'action de la Cellule confiance est en train d'être modifié et le but est d'adhérer au groupe de confiance de l'Etat de Genève, qui est externe à l'Université. L'Université pourrait ainsi avoir une cellule à l'interne avec la possibilité de contacter le groupe confiance de l'Etat qui est autorisé à mener des investigations, si nécessaire.

Aude Thorel indique que l'Université est en train de revoir toute l'organisation, surtout la communication et les bases des systèmes d'alerte et de gestion des situations d'atteinte à la personnalité.

Aude Thorel quitte la séance à 14h03.

Emilie Demarsy demande si une telle étude a déjà été faite dans d'autres universités suisses pour comparer les situations.

Brigitte Galliot répond que l'EPFL vient d'en faire une, mais centrée sur les questions de harcèlement, qui s'adressait aux collaborateurs-trices et aux étudiant-es. L'Université de Lausanne en a aussi fait une et B. Galliot passe la parole à Astrid Ruffa.

Astrid Ruffa indique qu'il y a quelques années, l'UNIL a fait une enquête sur le corps intermédiaire en se focalisant sur la situation de précarité. Dans ce cadre, l'aspect relatif au harcèlement n'a pas été abordé. Ce qui a émergé, entre autre, était la question des cahiers des charges qui n'étaient pas respectés. Une grande partie du corps intermédiaire ne connaissait même pas l'existence d'un cahier des charges. De fortes mesures ont été prises au sein des différentes facultés sur cet aspect. Il y a aussi eu le problème de l'encadrement des doctorant-es qui ressortait comme insatisfaisant et un ajustement a été fait au sein des facultés.

4. Qu'est-ce qui justifie la différence de traitement des différents congés (maladie, accident, notamment) dans le cadre des prolongations de contrats de durée déterminée ?

Laure Piguet demande si elle peut obtenir une réponse par écrit sur ce point.

Brigitte Galliot répond positivement et demande à L. Piguet de détailler les informations qu'elle désire recevoir.

5. Comment le Rectorat se positionne-t-il face aux exigences d'un Décanat de tenir confidentielles les Commissions de planification et de nomination alors que ce n'est pas réglementaire ? Et ainsi, que risquent les personnes qui ne respectent pas cette exigence et que faire pour s'opposer à cette décision ?

Ce point sera traité à la prochaine séance de la Commission du personnel en janvier 2022.

6. Proposition de systématiser l'existence préalable de budgets incluant les potentielles promotions pour l'engagement des professeur-es de notre

université.

Ce point sera traité à la prochaine séance de la Commission du personnel en janvier 2022.

7. Divers

- *Olivia Firmann* désire ajouter un point sur le suivi des demandes d'évaluation de fonction. Est-ce qu'une information sera faite aux collaborateurs-trices sur la nouvelle procédure et sur le nouveau comité d'évaluation, ainsi que sur la mise à jour de la page du mémento ?

Ce point sera traité à la prochaine séance de la Commission du personnel en janvier 2022.

- *Sébastien Muller* désire ajouter un point sur la suppression de fonctions au sein des départements.

Ce point sera traité à la prochaine séance de la Commission du personnel en janvier 2022.

Les points non traités ce jour seront mis à l'ordre du jour de la prochaine séance de janvier, ainsi que le suivi de l'enquête CCER.

Sébastien Muller demande si *Liliane Zossou* participera encore à la Commission du personnel.

Brigitte Galliot confirme que *Liliane Zossou* sera remplacée par *Astrid Ruffa*.

Brigitte Galliot remercie les membres et indique qu'un doodle sera envoyé pour fixer les dates des séances en 2022.

La séance est levée à 14h15

14 décembre 2021/mpr