



Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

30 novembre 2020 - 12h15 -14h, en zoom

Membres présents : Marie-Claire Cors-Huber, Piera Dell'Ambrogio Longhi, Annick Ettlin, Brigitte Galliot, Antoine Geissbühler, Patrick Grespan, Hans-Rudolf Hagemann, Dimitri Konstantas, Jean-Henry Morin, Sébastien Müller, Xavier Perret, Laure Piguët, Myriam Piguët, Liliane Zossou

Invités : Bruce Colombet, Marie Fuselier

Membres excusés/absents : Paulos Asfaha

Représentant syndical: Jean-Blaise Claivaz

Prise du PV par Maryline Primus

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 31 août 2020
3. Impact de la fermeture de la Bibliothèque de Genève (BGE) sur les chercheur-euse-s (*à la demande de Laure Piguët et Myriam Piguët*)
Invitée : Marie Fuselier, Directrice de la division de l'information scientifique.
4. Télétravail
 - Projets de modification dans la convention et la directive
 - Directives d'équipement du domicile (*à la demande de Patrick Grespan*)
 - Pourquoi le temps de télétravail n'est-il pas annualisable pour les collaborateurs à temps partiel ? (*A la demande de Sébastien Muller*)Invité : Bruce Colombet, Directeur adjoint SI, DISTIC.
5. Bilan provisoire des demandes relatives à la prolongation de contrat (nombre de demandes, nombre de refus et motifs, nombre de demandes parvenues jusqu'au rectorat, divergences entre les facultés, etc.) (*à la demande de Laure Piguët et Myriam Piguët*)
6. Qui choisit les entreprises qui mènent des enquêtes pour le compte de l'UNIGE et quelles sont les procédures d'attribution des mandats ? Quelle garantie de neutralité ou d'objectivité des mandataires avons-nous ? (*à la demande de Laure Piguët et Myriam Piguët*)
7. Règles pour faire intervenir les syndicats (*à la demande de Patrick Grespan*)
8. Point d'information sur la petite enfance
9. Point d'information sur le vote électronique

Préambule

Brigitte Galliot salue les personnes présentes pour cette dernière séance de l'année. Elle informe que le Vice-recteur A. Geissbühler rejoindra la séance à 13h00, ce qui implique une modification de l'ordre du jour. Le point 3 sera discuté à 13h00 avec Mme M. Fuselier comme invitée. Le point 4 sera traité à 12h30, heure à laquelle M. B. Colombet rejoindra la séance.

1. Approbation de l'ordre du jour

Brigitte Galliot demande si l'ordre du jour ainsi constitué convient à tous. L'ordre du jour est approuvé à l'unanimité.

Un point sera ajouté par Mme Galliot dans les divers.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 31 août 2020

Le PV adopté en l'état.

Brigitte Galliot remercie Nuria Altadill pour la prise de ce procès-verbal.

3. Impact de la fermeture de la BGE sur les chercheur-euse-s

Brigitte Galliot souhaite la bienvenue à Marie Fuselier et indique que Mmes Laure Piguet et Myriam Piguet ont des questions sur la fermeture de la bibliothèque.

Laure Piguet indique que la fermeture de la BGE a eu un grand impact pour certains-nes collaborateurs-trices qui sont freinés-es dans leur recherche, surtout à la Faculté des lettres. Dans le cas d'une 3^e vague ou d'une autre pandémie ne serait-il pas possible de penser à un moyen de garder la BGE accessible par des systèmes de « click and collect » par exemple ?

Marie Fuselier annonce que la BGE a réouvert depuis la semaine passée dans des conditions un peu particulières. Tout d'abord un prêt distant a été mis en place permettant de venir récupérer les ouvrages empruntés à distance et, depuis ce samedi, selon la communication du Conseil d'Etat de la semaine dernière, il y a la possibilité de réserver des places de travail pour des slots de 4 heures. Nos deux bibliothèques (Unige et Ville de Genève) réfèrent à des tutelles différentes. Chacune de ces tutelles ont leur façon à elle de gérer cette situation sanitaire. A l'Université, grâce au Rectorat et grâce à l'équipe de la DIS, les espaces ouverts ont pu être gardés avec un plan sanitaire assez drastique. Depuis le 3 novembre les collections de la BGE étaient inaccessibles et il a fallu un peu de temps pour mettre en place un système de prêt à distance. Ce point a été discuté afin que l'on arrive à mieux accorder les calendriers la prochaine fois et que le système de prêt distant reste ouvert. Mme Fuselier précise que cela est aussi le cas dans les autres bibliothèques scientifiques de la Ville de Genève, en particulier à la BAA (Bibliothèque d'Art et d'Archéologie), puisque c'est une bibliothèque fortement sollicitée par notre communauté universitaire.

Mme Fuselier informe que la DIS va migrer vers SLSP (Swiss Library Service Platform) le lundi 7 décembre 2020 et qu'il n'y aura pas de prêt entre le 3 et le 6 décembre.

Brigitte Galliot remercie Marie Fuselier qui quitte la séance. Nous passons au point 6.

4. Télétravail

Brigitte Galliot précise que les membres de la COMPERS ont reçu d'une part un projet de nouvelle version de la directive « Télétravail », la COMPERS étant la première instance à discuter de ce document, d'autre part un modèle d'accord concernant le télétravail proposé comme modèle de validation. Ces documents passeront ensuite dans un certain nombre d'instances pour discussion.

La grande différence avec la directive mise en place pour la phase pilote est que tandis qu'un accord écrit entre le responsable et le collaborateur était demandé, cette demande n'a désormais plus besoin d'être validée par les RHs. Par contre l'accord entre le-la collaborateur-trice et son responsable doit être transmis aux RHs afin que le document soit inséré dans le dossier personnel du collaborateur.

Par ailleurs, la limite maximale de taux de télétravail est maintenant fixée à 40% pour toutes et tous, car une limite de 20% pour les cadres peut poser un problème, en particulier pour les femmes qui risquent de ne pas accepter de postes à responsabilité si le temps de télétravail est trop limité. Dans tous les cas, le temps effectivement passé en télétravail doit être discuté et adapté aux tâches.

Un troisième changement est l'intégration des principes fondamentaux du travail à l'Université de Genève, qui ont été validés la semaine dernière par le Comité d'éthique et de déontologie, à condition de faire deux modifications mineures.

Le modèle d'accord propose au point 2 deux possibilités d'organisation du télétravail pour permettre plus de flexibilité par rapport à la première directive. De cette façon cette nouvelle directive répond aux principales demandes faites par les collaborateur-trices. Afin de tenir compte de la situation sanitaire, un article a été intégré indiquant que les conditions fixées dans cette directive pouvaient à tout moment être modifiées en fonction des conditions sanitaires.

Le dernier point, art. 12 de la directive, concerne les litiges.

Marie-Claire Cors-Huber ajoute une précision sur l'article 4, pour les personnes domiciliées en zone frontalière, il est fait mention que, « *pour les fonctionnaires, la limite du 25% au-delà de laquelle les conditions fiscales sont modifiées ne s'applique pas* » ; la notion de fonctionnaire doit être entendue dans le sens le plus large possible. Ceci signifie que tous les collaborateur-trices de l'UNIGE sont considéré-es comme assimilé-es à un statut de fonctionnaires, y compris pour les frontalier-es installé-es en France. Le terme fonctionnaire peut être appliqué à tout « collaborateur-trice de l'Université de Genève ». Il faudrait peut-être trouver un autre terme pour qu'il n'y ait pas de confusion.

Brigitte Galliot propose de remplacer le mot « fonctionnaire » par « assimilé-e à un fonctionnaire ».

Patrick Grespan trouve que la directive est floue par rapport au matériel et à l'environnement de travail au domicile du collaborateur. D'un côté on dit au collaborateur qu'il doit faire du télétravail et qu'il doit mettre à disposition le matériel, de l'autre on propose que l'Université lui fournisse le matériel et qu'il soit prit en charge par sa Faculté ou l'Université. Il y a des cas où les personnes doivent faire du télétravail mais n'ont pas l'équipement nécessaire. Les facultés sont sollicitées pour fournir le matériel nécessaire, alors que cette prise en charge devrait être définie dans la directive.

Brigitte Galliot précise qu'un effort est fait pour équiper les collaborateur-trices sur les fonds du rectorat, des facultés et des centres, mais qu'il n'y a pas un budget pour équiper 3800 personnes en une seule étape. L'enquête faite en juin-juillet montre que plus de 70% des personnes sont d'accord de travailler avec leur propre matériel.

Patrick Grespan propose que « *seules les personnes qui sont équipées et qui ont un endroit pour travailler à domicile* » puissent faire du télétravail, sinon cela met les équipes en difficulté.

Brigitte Galliot souhaite la bienvenue à M. Bruce Colombet.

Pour répondre à Mr Grespan, BG explique que dans la mesure où plus 70% des personnes acceptent de travailler avec leur matériel personnel, ces personnes préfèrent pouvoir faire du télétravail même si l'équipement n'est pas optimal, plutôt que de ne pas faire de télétravail.

Patrick Grespan précise qu'il reste 30% des personnes qui vont s'appuyer sur différentes règles et vont demander du matériel. PG considère que ce n'est pas à l'Université de fournir les conditions d'installation à domicile aux personnes qui n'ont pas le matériel nécessaire et qui ne sont pas bien installées chez elle. Il voit arriver des certificats médicaux pour équiper des personnes à la maison et on ne sait pas quoi faire.

Brigitte Galliot demande à M. Grespan s'il voudrait qu'on ajoute une condition qui serait « *en l'absence d'équipement approprié, le télétravail ne peut pas être implémenté* ».

Patrick Grespan répond par l'affirmative. Il précise que l'on parle du PAT et que le personnel académique n'est pas touché.

Sébastien Müller précise que cela ne va pas changer grand-chose, car les personnes vont continuer à demander.

Patrick Grespan répond que si l'on a un texte précis qui dit que « non », cela est plus facile à gérer.

Brigitte Galliot comprend la situation et la nécessité de clarifier des situations difficiles et compliquées ; soit les personnes ont un équipement fourni par l'institution, soit les personnes ont un équipement personnel qu'ils ou elles acceptent d'utiliser et qui est compatible avec les tâches à effectuer, dans ces cas il n'y a pas de problème ; soit les personnes ne sont pas équipées, et tant que l'Unige on ne peut pas fournir l'équipement nécessaire, le télétravail n'est pas possible.

Bruce Colombet précise qu'il faut également une connexion internet et un espace de travail.

Patrick Grespan cite l'article 9, § 3 de la directive. La personne doit de toute façon être flexible, qu'on lui fournisse du matériel ou pas.

Dimitri Konstantas demande comment fait-on si le Conseil fédéral donne l'ordre d'effectuer du télétravail, comme l'été passé ? comment fait-on si la personne dit qu'elle a été testée positive au COVID et qu'elle doit rester à la maison ? On ne peut pas lui dire, puisque vous n'avez pas le matériel vous ne travaillez pas !

Brigitte Galliot répond que c'est ce qui se passe.

Dimitri Konstantas précise le cas des étudiants qui n'avaient pas de matériel et à qui on a fourni le matériel nécessaire. On ne pourrait donc pas fournir le matériel à nos propres employés ?

Sébastien Müller indique que le problème est là. Certaines facultés, centres ou département peuvent fournir du matériel et d'autres pas, selon les fonds qu'ils ont à disposition.

Hans Hagemann précise qu'il faut distinguer s'il s'agit d'un congé médical (mise en quarantaine par le médecin cantonal), vous ne devez pas travailler. Que vous ayez des symptômes ou non vous êtes censé être à la maison et vous n'êtes pas obligé de travailler non plus. Il faut donc exclure cet aspect-là.

Brigitte Galliot revient à l'article 9 sur les ressources informatiques : « *il peut lui être demandé une certaine flexibilité pour l'utilisation de sa place de travail* » s'applique dans le cas où on fournit un ordinateur portable au collaborateur ou à la collaboratrice. Cet article ne concerne pas la flexibilité par rapport au travail lui-même, c'est uniquement l'utilisation de sa place de travail.

Jean-Blaise Claivaz indique que lorsque l'on parle de lieu de travail c'est un peu ambigu, car le lieu de travail peut être à la maison comme au bureau.

Brigitte Galliot propose d'ajouter « sa place de travail à l'Université ». Elle demande à B. Colombet si l'on doit rajouter les 3 points suivants : connexion internet, matériel approprié, espace de travail ?

Bruce Colombet pense que cela est approprié.

Brigitte Galliot indique le cas de personnes qui n'ont pas forcément l'espace pour travailler à domicile, mais qui sont prêtes à télétravailler dans des espaces de co-working mis à disposition par l'Université proches de chez elles. C'est une forme de télétravail, en dehors de la maison.

Sébastien Müller indique qu'on lui a fait remonter un manque d'équité par rapport aux collaborateurs qui sont à temps partiel, par rapport au tableau qui avait été transmis par Mme Zossou sur les taux de télétravail des collaborateurs. Il semblerait que les personnes à temps partiel ne pourraient pas obtenir le 40% de télétravail.

Marie-Claire Cors-Huber précise qu'il s'agit de 40% pour un temps plein, puis proportionnel au taux d'activité.

Piera Dell'Ambrogio précise qu'il s'agit de personnes qui ont un temps partiel, mais pas forcément sur toute l'année et pour qui les heures sont annualisées. Est-ce que dans ce cas-là, serait-il possible d'avoir un forfait correspondant au temps partiel effectué et le prendre à la carte ?

Marie-Claire Cors-Huber précise qu'il faut être pragmatique et que le bon sens doit prendre le dessus et adapter le télétravail aux besoins du services.

Patrick Grespan propose qu'il soit noté que la personne soit « responsable de son espace de travail ».

Marie-Claire Cors-Huber pense également qu'il est important de préciser que les personnes doivent être responsables d'avoir un espace de travail ergonomique, afin d'éviter les demandes d'achats de matériel sur certificat médical.

Piera Dell'Ambrogio pense que le problème vient du fait de définir si le télétravail est un droit ou une possibilité. Il faut aussi définir les conditions en fonction des époques comme celle-ci (la pandémie) qui est différente car le télétravail est imposé à la demande de l'employeur. Certaines personnes pensent que le télétravail est un droit.

Brigitte Galliot confirme qu'il faut absolument spécifier que le télétravail n'est pas un droit.

Hans Hagemann indique qu'il est écrit dans le préambule de la directive «...décidé d'introduire la **possibilité** du télétravail régulier... », donc cela devrait faire foi.

Brigitte Galliot demande à Bruce Colombet s'il y a des points de vigilance qui devraient être mentionnés, autres que ceux que l'on a discutés.

Bruce Colombet répond non, pas pour inclure dans la convention. Cela devient trop spécifique et les demandes sont réglées au cas par cas. Le modèle d'accord lui paraît bien mais il va le relire.

Sébastien Müller précise que dans l'article 3, § 3, il est écrit « Il n'existe aucun droit au télétravail et le principe du télétravail n'est pas un droit acquis. ».

Xavier Perret cite l'article 10, § 7 : il pense que ce serait utile de mentionner les copies de sauvegarde qui auraient été faites sur des clés USB ou disques externes.

Sébastien Müller propose « de tout support privé ayant servi à la sauvegarde de fichiers ».

Bruce Colombet quitte la séance.

Brigitte Galliot propose de passer au point 3.

5. Bilan provisoire des demandes relative à la prolongation de contrat (nombre de demandes, nombre de refus et motifs, nombre de demandes parvenues jusqu'au rectorat, divergences entre les facultés, etc.)

Brigitte Galliot propose de commencer avec ce point, qui sera interrompu et repris plus tard si nécessaire.

Un point de situation a été fait selon les informations reçues des facultés et des centres inter-facultaires. Il y a eu 235 demandes reçues depuis que la directive a été émise. Sur ces 235 demandes, 195 ont été accordées et 24 sont en cours de traitement. Il y a eu 16 refus, dont 8 car les personnes avaient un poste qui ne correspondait pas à la directive et 1 candoc qui n'est pas financé par l'UNIGE. Il y a des dossiers refusés pour des personnes financées sur fonds, il leur a été demandé de s'adresser d'abord à leur fonds. Mais ces personnes risquent de revenir vers le rectorat ultérieurement. Un certain nombre de demandes ont été faites trop tôt. 12 demandes ont été reçues au rectorat, 11 acceptées et 1 en cours.

Les demandes concernent des post-doctorant-es, maîtres-assistant-es, doctorant-es, assistant-es. La faculté de médecine a été la plus souple, puisqu'elle a accepté d'entrer en matière pour des prolongations d'un membre du PAT, d'un laborantin et de 4 collaborateurs scientifiques.

Laure Piguet cite quelques témoignages laissés sur la boîte mail d'ACCORDER, de personnes qui ont renoncé à déposer leur demande suite à la non réponse de leur hiérarchie. C'est une réelle difficulté de faire le levier avec le supérieur hiérarchique direct. Ne serait-il pas possible de relancer l'information auprès des responsables ? Dans toutes les facultés.

Brigitte Galliot cite le cas d'une personne venue dans son bureau la semaine dernière dont le dossier de sa doctorante avait mis 3 mois à être envoyé. Mme Galliot lui a indiqué que cette lenteur n'était pas admissible, mais cette personne a répondu que 3 mois était le temps nécessaire dans son centre pour avoir les signatures nécessaires.

Mme Galliot approuve la demande de Mme Piguet et indique qu'un rappel sera fait la semaine prochaine aux Doyen-nes et aux administrateurs-trices.

Il faut que les personnes qui n'ont pas de réponse envoient leur dossier à l'administrateur-trice de leur faculté ou centre. Ce sont les personnes qui suivent les dossiers. Mme Galliot pense que ce n'est pas une volonté de la hiérarchie de nuire, mais plutôt de la négligence, car obtenir une prolongation est aussi dans leur intérêt.

Laure Piguet : pense que ce n'est pas forcément dans leur intérêt, car elle voit bien qu'il y a des professeurs qui ne veulent pas de prolongation car ils veulent de la relève. Par contre, elle pense que les gens ne sont pas mal intentionnés, mais les personnes ont peur de faire un rappel.

Brigitte Galliot précise qu'il n'y a eu qu'un cas sur 235 où il est dit que le dossier n'a pas été transmis ou refusé sur recommandation négative du responsable.

Laure Piguet : pense que certains cas n'arrivent pas au rectorat puisque les personnes renoncent, mais qu'il s'agit d'une minorité.

Brigitte Galliot répète que les personnes doivent s'adresser aux administrateurs-trices, et qu'il y a aussi toujours la ressource des RHs.

Laure Piguet : Il y a aussi la question sur la DGE, dont on parlera plus tard : comment faire avec les gens qui ont des impacts dus au COVID maintenant.

Brigitte Galliot indique que du moment où l'on a fait une procédure, qui est différente de celle de Lausanne par exemple, où on a considéré que les personnes pouvaient 6 mois avant l'échéance de leur contrat, demander cette prolongation et que l'on n'a pas mis de limite dans le temps, il y a beaucoup d'ouverture.

Les facultés tiennent des comptes précis, mais il va falloir qu'on chiffre cela. Par exemple le budget pour la faculté de médecine correspond à CHF 360'000.-, ce qui n'est pas une somme mineure pour une faculté.

6. Qui choisit les entreprises qui mènent des enquêtes pour le compte de l'UNIGE et quelles sont les procédures d'attribution des mandats ? Quelle garantie de neutralité ou d'objectivité des mandataires avous-nous ?

Laure Piguet précise qu'elle s'est interrogée sur ce sujet car la personne qui a fait l'enquête sur le télétravail et également d'autres enquêtes dans des services de l'Etat, aurait une « petite réputation ». Ensuite elle a appris que cette personne était membre du parti libéral-radical et elle trouve surprenant qu'une personne qui est membre d'un parti qui a des idées très idéologiques sur le service public, soit chargé de faire des enquêtes qui influencent la politique publique.

Brigitte Galliot précise que si l'on s'abstient de travailler avec toutes les personnes qui ont des activités politiques ce sera un peu compliqué. Elle pense que Mme Piguet fait allusion à la société ShakeSwiss qui nous a aidé et qui continue à nous aider à implémenter le télétravail. Le Rectorat a démarré il y un an et demi en allant voir une société qui est connue pour avoir réussi dans son implémentation du télétravail, les SIG. Plusieurs membres du Rectorat, ainsi que Mme Cors-Huber sont allés sur place. Ils ont eu une présentation de la responsable des RHs. Mme Galliot avait au préalable entendu l'équipe médicale des SIG, qui s'était convertie petit à petit à la valeur du télétravail. Mme Galliot leur a donc demandé quel accompagnement ils avaient eu pour implémenter ce télétravail, car aux SIG c'est plus que du télétravail, il s'agit du programme « équilibre ». Les personnes qui entrent dans ce programme perdent leur place de travail physique au sein des SIG et deviennent nomades lorsqu'ils vont au bureau. Le Rectorat a invité les SIG à venir faire une présentation et ils ont confirmé qu'ils étaient très satisfaits de l'accompagnement de la société ShakeSwiss. Mme Galliot précise qu'elle ne savait pas que le CEO de cette société avait des activités politiques avant que Mme Piguet ne le lui dise.

Laure Piguet pense qu'il y a un certain conflit d'intérêt entre une personne qui est dans un parti qui dit qu'il faut rationaliser le service public et quelqu'un qui, derrière, vend des enquêtes pour le faire.

Brigitte Galliot précise que cette personne n'est pas là pour rationaliser les approches au sein du Rectorat ou dans les services de l'Université. Elle est là pour nous aider à ce que le télétravail s'implante de la façon la plus efficace, la plus souple et la plus flexible. Un des points importants du sondage qui a été réalisé était de voir le hiatus qu'il y avait entre les personnes qui bénéficient du télétravail ou qui souhaitent l'utiliser et leur responsable. C'était un problème vraiment important à traiter. On s'est aperçu avec cette enquête que le hiatus est très faible. Mme Galliot précise qu'elle n'a jamais constaté que cette personne était connotée d'un point de vue politique.

Laure Piguet précise qu'au-delà de ce cas particulier, il lui semble qu'un certain contrôle devrait être fait lorsque l'on attribue des projets.

Brigitte Galliot répond que l'Université a des règles, par exemple si le coût est supérieur à CHF 150'000.- sur 5 ans, nous sommes obligés d'avoir 3 offres ; au-dessus de CHF 230'000.- sur 5 ans, nous sommes obligés de faire un appel d'offres. En général, lorsque Mme Galliot fait appel à des consultants, elle demande à plusieurs personnes, reçoit 2 ou 3 consultants et regarde celui qui convient le mieux par rapport au problème que l'on cherche à régler. De plus, nous avons très régulièrement des audits qui travaillent au sein de l'Université, qu'il s'agisse des projets de recherche, du processus de recrutement du PAT ou du personnel enseignant. Ces audits sont le prix de l'autonomie de l'Université, et nous sommes tout à fait conscient-es que c'est l'argent public qui est utilisé.

Nous passons au point 7 et la parole est donnée à M. Grespan.

7. Règles pour faire intervenir les syndicats

Patrick Grespan, en tant que représentant du PAT, a appris que des collègues avaient dû aller chercher d'autres collègues pour qu'ils s'inscrivent dans le même syndicat, afin que ce syndicat puisse intervenir sur un souci qu'ils avaient. Il découvre que si l'on est plusieurs à faire partie du même syndicat, dans un même service par exemple, on peut s'appuyer sur le syndicat pour régler des conflits ou autre. Il demande s'il existe des règles à ce sujet ?

Marie-Claire Cors-Huber répond dans la négative, car le fait d'être membre d'un syndicat est un choix individuel. Selon les situations, une personne peut demander à se faire représenter par un syndicat ou accompagné d'un représentant syndical.

Pascal Grespan demande si l'on doit être plusieurs à faire partie du même syndicat pour pouvoir être représenté. Lui-même, en tant que syndiqué, pourrait venir avec un représentant ou soumettre un problème ?

Marie-Claire Cors-Huber précise que cela dépend du type de problème. Si vous avez rendez-vous avec votre hiérarchie pour discuter d'un point, il ne sera pas accepté qu'un représentant du syndicat soit présent. Si l'on est dans des procédures plus formelles, par exemple un « entretien de service » vous pouvez être accompagné, soit d'un représentant du syndicat, soit d'un avocat ou même d'un-e collègue.

Patrick Grespan avait compris dans le cas cité, qu'il fallait être en groupe pour faire appel au syndicat afin que la démarche ait un impact et faire avancer le dossier.

Piera Dell'Ambrogio précise qu'il y a les lois de la procédure administrative, qui déterminent quand et comment on peut être accompagné et les RHs respectent en principe ces règles et les indiquent sur les documents. Si une personne est convoquée par sa hiérarchie et que l'entretien se transforme en « entretien de service », elle a le droit de partir et de dire qu'elle reviendra accompagnée.

Marie-Claire Cors-Huber précise qu'il y a un autre cas de figure qui n'est pas dans les règles administratives, c'est quelqu'un qui pense qu'il y a quelque chose qui ne va pas et qui voudrait le dénoncer, la personne peut le faire individuellement ou en groupe, ou se faire appuyer par un syndicat.

Brigitte Galliot résume en précisant que soit c'est un problème individuel, soit c'est un problème collectif et suivant la gravité du cas on peut se faire accompagner par un syndicat.

Mme Galliot passe la parole à Liliane Zossou pour le point 8.

8. Point d'information sur le soutien à la petite enfance

Liliane Zossou indique qu'il s'agit d'un point d'information sur le secteur de la petite enfance de l'Université les EVE. Il s'agit d'un secteur où le télétravail n'est pas possible, donc dès le début il a fallu s'organiser sachant qu'il n'y a pas eu de fermeture des crèches au mois de mars, mais les horaires ont été revus et certains secteurs ont dû fermer partiellement. L'idée a été de pouvoir regrouper les enfants dans certains secteurs, en sachant que l'Université compte 4 sites. Il y a quelques semaines la situation était à nouveau difficile, dans la mesure où un quart du personnel était absent. Pour information, 115 personnes travaillent pour les crèches et 400 enfants sont accueillis et il y a énormément de contraintes au niveau de l'engagement d'aide pour assurer le remplacement des personnes malades. L'équipe travaille d'arrache-pied pour maintenir les crèches ouvertes, car une fermeture impacterait un grand nombre de personnes qui doivent aller travailler.

L'autre point, qui a été discuté il y a une année environ, est la question de places suffisantes pour accueillir les enfants des membres de la communauté universitaire.

Actuellement, il y a une centaine d'enfants du personnel de l'Université qui sont en liste d'attente. Le secteur de la petite enfance ne peut pas proposer de solutions alternatives pour des raisons de sécurité et il est obligé de répondre aux parents par la négative. Une première série de discussions a commencé il y a deux ans environ sur le projet d'agrandir la crèche du CMU, mais cela n'a pas été possible dans la mesure où les crèches de la petite enfance du secteur de l'Université fonctionnent en partenariat avec la Ville de Genève. Cela veut dire que tous les apports financiers (investissements et autres) fonctionnent sur la part 50/50, et cela était compliqué pour la Ville de Genève qui ne pouvait pas intégrer rapidement ce coût à leur budget. Pour l'Université, le coût de fonctionnement très élevé était aussi un frein.

Une nouvelle possibilité est celle du secteur Baud-Bovy. Le rectorat représenté par B. Galliot, Y. Flückiger et J.-M. Triscone, vont rencontrer prochainement la conseillère administrative de la Ville de Genève en charge de la petite enfance, Mme C. Kitsos, avec l'idée d'ouvrir des discussions pour que nous puissions agrandir la crèche de Baud-Bovy et accueillir ainsi un nombre plus important d'enfants.

Sébastien Müller demande pourquoi il ne serait pas prévu une crèche dans le nouveau bâtiment des sciences prévu dans 7 ou 8 ans ?

Brigitte Galliot a soulevé la question des crèches, qui sont totalement absentes dans ce quartier et, dans le bâtiment qui va être construit, cela semble difficile d'en intégrer une. Par contre cela semble être possible dans l'espace sur lequel ce bâtiment va être construit. Le souci est que cela représente quelques millions en plus, non seulement dans les coûts de construction, mais ce qui est extrêmement cher dans les crèches ce sont les coûts de fonctionnement, qui représentent CHF 38'000.- par enfant, par année.

Sébastien Müller demande où en est-on avec la demande ?

Brigitte Galliot répond que la demande a été bien entendue et qu'il était important de l'intégrer au projet qui avance relativement lentement, mais les porteurs du projet ont vraiment entendu le fait qu'il est utile pour les scientifiques d'avoir une crèche à proximité.

Jean-Blaise Claivaz demande qui est le porteur du projet ? l'Université, le canton, un partenariat, la Ville de Genève ?

Brigitte Galliot répond que pour l'instant le porteur du projet est le Vice-recteur en charge des bâtiments qui effectue des démarches pour voir comment financer ce bâtiment dans les 10 années à venir et qui réfléchit au type de bâtiment qui va être construit. Il y a à la fois les aspects architecturaux, lancer le concours d'architecture et en même temps les aspects financiers.

Nous passons au point 9.

9. Point d'information sur l'utilisation du vote électronique pour l'élection des membres de la Commission du personnel.

Brigitte Galliot informe les membres que les prochaines élections auront lieu au printemps 2021 et le Rectorat souhaite mettre en place un vote électronique. Une expérience a déjà eu lieu en 2012 avec des outils à la fois internes et du service de votations de la Chancellerie. Malheureusement ces outils n'ont pas été conservés et ne sont plus disponibles.

Une nouvelle solution technique a été trouvée avec une société allemande qui propose une plateforme qui a déjà fait ses preuves. Cette solution pour l'Université a été validée par la Chancellerie de l'Etat de Genève, par l'équipe sécurité de la DISTIC et par le service juridique pour la protection des données.

La mise en place d'un vote électronique a des répercussions sur notre règlement qui définit comment les élections doivent être organisées. Ce règlement relatif à la désignation des membres du personnel de l'Université doit être modifié. Liliane va envoyer aux membres de la commission un texte avec les propositions de modification, qui devront être validées rapidement en même temps que celles qui concernent le règlement d'exécution relatif à l'élection de l'Assemblée de l'Université et des Conseils participatifs des UPERs.

Pour ce dernier règlement, il y aura une consultation de l'Assemblée, ainsi que du CRD.

Mme Galliot est désolée de ne pas avoir pu envoyer ces documents aux membres avant la séance, mais elle les a reçus ce jour. S'il y a des questions, les personnes porteuses du projet sont Lionel Cau et Ségolène Samouiller, adjointe du secrétaire général.

10. Point sur les délais de validation des engagements – demandé par D. Konstantas

Brigitte Galliot précise que M. Konstantas a écrit, qu'en son absence, il n'était pas satisfait de la réponse sur le point concernant les délais de validation.

Dimitri Konstantas remercie Mme Galliot de soulever ce point. Il précise que lorsqu'il est arrivé à l'Université les contrats étaient en papier et il y avait un délai de 20 jours pour les signer. Depuis l'instauration du système électronique ce délai a été augmenté à 30 jours, 40 jours, puis 45 jours. Le traitement de ces contrats n'a donc pas été amélioré. Il est conscient que le personnel est surchargé et pose la question du pourquoi a-t-on passé à un système électronique qui augmente le délai à 2 mois, pour des cas simples.

Il a appris par sa secrétaire qu'un collaborateur avait fait une modification très importante en permettant de mettre deux contrats de fonds différents dans le même contrat, ce qui n'était pas possible avant.

Est-il possible d'améliorer encore quelque chose afin de réduire le délai ?

Marie-Claire Cors-Huber répond que les temps n'ont pas été augmentés, les seuls cas où les temps ont dû être augmentés c'est les engagements initiaux où il faut demander un permis, et pour lesquels les délais sont imposés par l'extérieur, notamment pour les extra-européens.

Les délais n'ont pas été augmentés pour les prolongations ou les avenants aux contrats. Par contre, il a été observé que beaucoup de personnes ne respectent pas le délai d'un mois avant le début de la prolongation, nécessaire pour traiter les nombreux dossiers, ce qui fait qu'au niveau des RHs, il y a un engorgement au moment du bouclage des salaires. Des rappels ont été faits aux entités afin qu'elles soient attentives à ces délais.

Dimitri Konstantas remercie Mme Cors-Huber et indique que l'information est bien passée. Il comprend que les délais dans les cas de demandes de permis peuvent être long, mais dans les Facultés on lui a dit que le délai est de 45 jours pour tout le monde. La distinction ne serait pas faite entre extra-européens ou suisses par exemple.

Marie-Claire Cors-Huber informe qu'il existe un tableau, dans le mémento administratif, qui se nomme « délais de transmission », dans lequel tous les cas de figure sont mentionnés et qui est le référentiel appliqué. Si quelqu'un dit autre chose, c'est une erreur.

Brigitte Galliot aimerait juste ajouter que le nombre de collaborateurs-trices a augmenté de 22% à 23% au cours des dix dernières années, mais que les ressources n'ont pas été augmentées d'autant. Il faudrait aussi améliorer les outils informatiques nécessaires pour une administration RHs plus fluide.

Dimitri Konstantas confirme qu'il y a des contraintes dans la gestion électronique des documents, il y a aussi des problèmes techniques et d'accès.

11. Divers

Brigitte Galliot revient sur un point signalé lors de la dernière commission qui concerne la réorganisation en cours de la division RH. Cette réorganisation entre maintenant dans une phase de transition puisqu'une nouvelle directrice a été recrutée dès le 1^{er} décembre, Mme Aude Thorel. Mme Thorel va travailler en collaboration avec Mme Cors-Huber pour assurer la transmission de l'ensemble des différentes fonctions liées à la gestion de la division.

Mme Cors-Huber a repris, sous l'autorité du Recteur, la responsabilité de la « cellule contentieux » qui s'occupe des nombreux cas qui ont une composante juridique.

Brigitte Galliot remercie infiniment Mme Cors-Huber pour sa disponibilité sans limite pour la commission du personnel bien sûr, mais surtout pour l'ensemble du travail effectué pour les ressources humaines.

Marie-Claire Cors-Huber indique qu'elle va pouvoir œuvrer toujours pour le bien et l'évolution de la politique RH. Elle précise qu'elle est la seule personne à avoir connu toutes les commissions du personnel depuis qu'elles ont été créées, puisque la direction RH est membre permanent et que cela a été un plaisir de participer à ces différentes commissions, qui témoignent de la vitalité de l'institution. Elle souhaite la bienvenue à Mme Thorel.

Brigitte Galliot précise que Mme Thorel a 45 ans, qu'elle a une formation en management et un MAS de l'UNIGE en ressources humaines. Elle a démarré sa carrière dans des industries privées et s'est rapidement engagée dans l'humanitaire. Elle a passé 19 années au service de Médecins Sans Frontières, principalement suisse, où elle a dirigé les ressources humaines, d'abord comme directrice adjointe puis comme directrice. Elle rejoint l'UNIGE avec beaucoup de motivation et d'intérêt pour l'Université.

Brigitte Galliot remercie les membres et leur souhaite de belles fêtes de fin d'année.

La séance est levée à 13h45.