



## **Séance de la Commission du personnel**

27 mars 2017 – 12h-14h, Uni Dufour, salle 260

---

### **PV Approuvé**

Excusés : M. Louis-Courvoisier, J.-H. Morin, M. Diaz

#### 1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

#### 2. Budget 2017 (Raphaël Ferrillo, Directeur de la Division des finances)

Michel Oris explique que conformément à la demande qui a été faite, le lien donnant accès au rapport financier de l'Université a été envoyé aux membres de la Commission. Il s'agit d'un document conséquent, et aucune question précise n'a été posée.

Cette demande a été faite dans l'optique des coupures budgétaires et leurs influences sur les collaborateurs. Ces coupures budgétaires ont-elles une influence sur les effectifs et les conditions d'engagement ?

Michel Oris donne la parole à Raphaël Ferrillo pour répondre aux questions portant sur le budget.

Raphaël Ferrillo explique que le premier programme d'économies a porté sur la période 2013-2015. L'objectif a été atteint à la fin 2015. Durant ce premier programme, les facultés ont eu la possibilité de choisir sur quels types de dépenses les économies pouvaient être réalisées. Sachant que 80% du budget de l'Université porte sur les dépenses de personnel, des mesures d'économie ont en effet touché le personnel.

Les facultés ont eu le choix de supprimer des postes ou d'augmenter le montant que la faculté s'engage à ne pas dépenser. Deux facultés, à savoir la FAPSE et la faculté de Droit ont demandé un délai supplémentaire. Elles ont atteint les objectifs en 2017. On peut donc considérer que ce programme d'économie est terminé.

Sur quels critères décide-t-on de la suppression des postes ?

Raphaël Ferrillo explique que dans le programme d'économie, les propositions d'économie sont transmises au Rectorat par les subdivisions. Le Rectorat a un regard d'ensemble sur ces mesures et s'assure de leurs cohérences. On regarde par exemple quel type de ligne budgétaire est touché, afin que certains groupes, par exemple les assistants, ne soient pas systématiquement touchés. En cas de départ à la retraite, on peut regarder si le poste est reconduit et si oui dans la même fonction. Ainsi, au lieu d'un professeur ordinaire, on peut engager un professeur associé. Ces critères sont décidés dans chaque faculté.

Marie-Claire Cors-Huber explique que les ressources humaines ont géré 2 suppressions de postes en 14 ans. Les réflexions sur les postes ont lieu en général au moment des départs à la retraite. C'est à ce moment qu'une éventuelle suppression ou une réallocation est discutée.

Marie-Claire Cors-Huber ajoute que chaque entité a la possibilité d'engager des auxiliaires en cas d'absence prolongée. Michel Oris précise que par ailleurs, le fonds dédié aux remplacements en cas de maladie est largement utilisé par les structures.

Amélia Bossard demande pourquoi en cas d'absence pour maladie, le remplacement est fait par une personne moins formée ? Le résultat est que la formation n'est plus valorisée et cela conduit à une baisse des prestations et une péjoration des conditions de travail.

Marie-Claire Cors Huber répond qu'il s'agit d'un cas particulier lié aux bibliothèques, mais qu'il ne s'agit en aucun cas de la politique globale de l'Université. Au niveau des bibliothèques, il y a une spécificité dont il faut tenir compte : c'est l'insertion de la filière CFC en information documentaire. Par ailleurs, les bibliothèques bénéficient d'une catégorie particulière, soit les auxiliaires de bibliothèques qui sont des étudiants qui assurent l'ouverture des bibliothèques le soir et le week-end.

### **3. Politique de direction de thèses dans les facultés**

Michel Oris explique que suite à une demande de Mme Diaz, un tableau récapitulatif de la politique de direction des thèses dans les différentes facultés a été préparé. On peut considérer que tous les statuts professoraux peuvent diriger des thèses. En ce qui concerne les MER, cela dépend de la Faculté.

### **4. Doctorants et assistants : contrats et taux d'activités (Olivia Peila, Bureau des statistiques)**

Olivia Peila présente les données concernant les doctorants et assistants avec ou sans contrats.

On peut constater que la majorité des doctorant-e-s a un contrat de travail à l'Université, en général en qualité d'assistants.

Michel Oris précise que ces chiffres ont été présentés aux doyens.

On peut constater les différences entre les facultés dues principalement au type de disciplines. En faculté des sciences, les doctorants sont majoritairement assistants et rattachés par exemple à un laboratoire. En Faculté des Lettres, le taux des doctorants sans contrats UNIGE est plus élevé.

Dimitri Konstantas dit qu'il faudrait affiner ces chiffres et regarder également selon l'âge. Il est tout à fait possible que des doctorants plus âgés travaillent hors UNIGE car ils ont besoin d'un salaire plus conséquent.

La durée maximale des thèses est-elle homogène ?

Non, la durée des thèses diffère selon les facultés, mais il est difficile de produire des statistiques notamment en Lettres. Certaines sections, notamment en Sciences demandent que les thèses soient terminées en 4 ans.

La question de savoir si les bourses Mobility sont maintenues est posée.

Michel Oris explique que le FNS, dans ses réformes, considérait que les universités devaient former la relève et le FNS soutenir l'excellence, ce qui justifiait la suppression du

financement des bourses Mobility par le FNS. Mais après l'intervention des universités, elles seront maintenues pour les quatre années à venir. Il est à noter que le reproche a été fait à Genève de trop souvent utiliser les bourses Mobility pour terminer des thèses plutôt que pour promouvoir une expérience internationale.

## **5. Membres du PAT sur DIP et/ou sur fonds institutionnels**

Quelle est la différence entre les contrats DIP et les contrats sur fonds ?

Marie-Claire Cors Huber explique qu'on peut distinguer :

- Les personnes engagées sur DIP (budget de l'Etat) ;
- Les personnes engagées sur les fonds institutionnels pérennes (overheads) ;
- Les personnes engagées sur la base de financements obtenus. Il s'agit de contrat à durée déterminée, dépendants de la durée du financement.

Marie-Claire Cors Huber explique que la mise en place de SCORE ne va pas changer cette situation.

La question est posée de savoir si un régime unique, à savoir un engagement en CDI n'est pas envisagée par l'Université.

Si un fonds existe pour couvrir les absences maladies de longue durée, pourquoi ne pas envisager un fonds identique, pour ce cas de figure, en cas de non-renouvellement de financement.

Le point de vue des professeurs qui doivent trouver des financements est également discuté. Dans un tel système, ils auraient une pression supplémentaire pour obtenir des financements et garantir les engagements. Si une pérennisation d'un poste est souhaitée, cela doit se discuter au niveau du département ou de l'unité. On ne peut pas toujours fournir une garantie de contrat pérenne lors des embauches.

Marie-Claire Cors-Huber répond que ce n'est pas possible. On ne pourrait pas, par exemple, résilier les contrats des femmes enceintes, des personnes malades, ou en service militaire. La décision de faire des contrats par CDD n'a pas pour objectif de précariser les personnes, mais de lier le contrat à l'obtention d'un financement. Par ailleurs, pour que les personnes ayant des contrats à durée déterminée ne soient pas discriminées lors de recherche d'appartements ou dans d'autres situations de ce type, les ressources humaines fournissent une attestation qui explique que la personne est employée depuis un certain nombre d'années au sein de l'Université.

## **6. Engagements**

Une directive du Conseil d'Etat demande que les postes ouverts soient publiés sur le site de l'OCE avant de l'être sur le site de l'Etat. Il y a un accord avec l'OCE concernant les assistants et les post-docs. L'Université est libre dans son recrutement pour autant qu'à compétence égale, on recrute localement. Par ailleurs, pour bénéficier de souplesse au niveau des postes académiques, on se montre attentif sur le PAT pour lequel il est plus facile de trouver localement des personnes qualifiées.

Il n'y a aucune différence entre un résident du canton de Vaud et de Genève. Le recrutement local signifie que la personne embauchée réside en Suisse avec un permis de travail valable

En ce qui concerne la procédure avec l'OCE, on soumet les places vacantes durant 10 jours, de façon à ce que ces emplois puissent être éventuellement assignés à des chômeurs. Par la suite, les annonces peuvent être publiées sur le site de l'Université.

## **7. Discussion sur l'usage des unilists dans la préparation des séances de la Commission du personnel**

La question de l'utilisation des unilists dans le cadre des préparations des séances de la commission est abordée. Michel Oris explique qu'il est possible d'utiliser des unilists dans le cadre de la fonction de représentation d'un corps au sein de la commission.

Une clarification est demandée en ce qui concerne le délai d'envoi de l'ordre du jour aux membres de la commission. On a pu constater que ce délai était parfois d'un mois, parfois plus court.

Selon le règlement, le délai d'envoi de l'ordre du jour est de 10 jours. Ce délai sera désormais respecté.

## **8. Divers**

La question de l'avancement du projet SCORE est discutée. Des membres de la Commission du personnel font état de rumeurs concernant une éventuelle réactivation du projet. Marie-Claire Cors-Huber répond qu'en effet, le Conseil d'Etat veut déposer le projet auprès du Grand Conseil quand bien même le projet ne soit pas abouti à l'heure actuelle. L'Université va devoir prendre une série de décisions si le projet passe. Dans l'hypothèse où le projet est accepté, il pourrait entrer en vigueur dès 2018. Il y a un important travail interne qui va être fait. Depuis la réunion de la commission, le Conseil d'Etat a précisé que le projet SCORE n'entrerait pas en vigueur avant 2019.

Une question est posée sur le remplacement d'un membre du corps intermédiaire au sein de la commission. Est-il nécessaire de procéder à un remplacement immédiat ou d'attendre une élection en bonne et due forme. Michel Oris répond que c'est au corps intermédiaire de se prononcer, mais dans la mesure où il reste une séance cette année, on peut envisager de prendre le temps d'organiser un remplacement dans de bonnes conditions.