



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

Procès-verbal

16 avril 2018 – 12h-14h, Uni Dufour, salle 260

---

Excusée : Mme. Louis-Courvoisier

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

Michel Oris accueille les participant-e-s à la séance. Il demande si des modifications ou ajouts veulent être faits à l'ordre du jour. Il ajoute qu'il fera un point d'information sur la CPEG en divers. L'ordre du jour est approuvé.

### **2. Composition de la Commission Modalités de représentation au sein de la commission**

Michel Oris dit qu'il y a eu plusieurs échanges sur la représentation syndicale au sein de la Commission et les choses ont été clarifiées. Amelia Marcelino était élue à la commission en tant que représentante du PAT, alors que désormais elle représente le syndicat SSP. Le SIT prête son siège. Jean-Blaise Claivaz et Amélia Marcelino vont donc représenter le SSP/Vpod.

Michel Oris ajoute qu'il a été contacté par Annick Morard qui représente les collaborateur-trices de l'enseignement et de la recherche (CER) au sein de la commission avec mandat limité dans le temps. Cette dernière souhaitait coopter d'autres représentant-e-s des CER pour siéger au sein de la commission. M. Paulos Asfaha, actuellement assistant au Global Studies Institute (GSI), veut bien intégrer la commission. La demande a été soumise au service juridique qui a indiqué que la cooptation n'est pas possible dans le cas de figure actuel.

Michel Oris propose d'inviter M. Asfaha aux séances. Il pourra participer pleinement, mais n'aura pas le droit de vote.

La proposition est soumise à la Commission du personnel qui l'accepte à l'unanimité. Paulos Asfaha sera donc systématiquement invité aux séances de la Commission du personnel.

Michel Oris rappelle que conformément à ce qui avait été décidé lors de la séance précédente, Claire Grange du service communication est également présente à toutes les séances de la commission du personnel.

### **3. Accueil des élèves du projet « LIFT »**

Xavier Perret rappelle que le but du projet LIFT est d'essayer de garder les élèves qui ont des difficultés à l'école le plus longtemps possible dans le système et de leur permettre d'avoir une formation professionnelle.

D'autres cantons ont introduit cette initiative LIFT. Il concerne principalement des élèves qui sont au cycle d'orientation et qui rencontrent des problèmes. Quand ils sont « détectés » à problème, on essaie de les intégrer dans des activités valorisantes et professionnalisantes dans leurs périodes libres (mercredi après-midi ou samedi). Ce programme veut jouer un rôle qui puisse être d'insertion semi-professionnelle ou valorisante pour l'élève en difficulté. Dans ce cadre, le cycle d'orientation de la Gradelle a demandé si l'Université serait d'accord d'accueillir des élèves de 1<sup>ère</sup> année de cycle d'orientation qui ont été « détectés » comme présentant des difficultés importantes.

Xavier Perret explique qu'il est personnellement pour cette initiative, mais aimerait savoir si cela est possible en ce qui concerne les aspects ressources humaines. Il ajoute qu'étant lui-même en biologie, il se demandait si c'était possible d'accueillir ces adolescents dans des laboratoires, et comment il était possible d'aborder des questions comme les assurances par exemple. Des jeunes sont déjà accueillis dans le cadre des stages, mais il s'agit d'une autre configuration car c'est avec le DIP.

Marie-Claire Cors-Huber répond que la demande du cycle d'orientation de la Gradelle est problématique. En dessous de 15 ans, il n'est pas possible d'engager des jeunes. Dans le cadre du projet LIFT, il est également question de stages et de rémunération, or l'Université accueille habituellement des stagiaires dans le cadre de formations et la rémunération est constituée par une indemnité horaire. De plus, dans les structures scientifiques, il faut une vigilance importante en matière de sécurité. Elle ajoute qu'il s'agit d'un dispositif qui s'applique très difficilement au cadre genevois. On va voir ce que le Canton va proposer d'autant plus qu'il y a désormais un devoir de prise en charge jusqu'à 18 ans. On attend avec intérêt les différents projets. En l'état, le projet LIFT pose donc problème.

Michel Oris ajoute qu'il a fallu constater les problèmes soulevés par la mise en œuvre de LIFT. C'est dommage car il serait intéressant d'accueillir ces jeunes.

Xavier Perret dit que la dynamique est de responsabiliser l'élève : prendre le bus, bien s'habiller, éveiller son attention à des professions etc...

Marie-Claire Cors-Huber dit que le dispositif est intéressant, mais il ne faut pas sous-estimer l'encadrement que ce type de projet nécessite.

Xavier Perret dit qu'il est conscient de la nécessité d'encadrement. C'est très dommage de ne pas pouvoir mettre en œuvre ce projet.

MCCH répond qu'il faut attendre la position du DIP et que pour l'instant, le projet doit rester en stand-by.

Xavier Perret demande s'il faut solliciter le DIP.

Michel Oris répond qu'avant 15 ans, il n'est pas possible de prendre ces jeunes en charge.

Pierre-Yves Morin fait remarquer qu'on organise bien la Journée des filles. Comment les aspects sécuritaires sont-ils abordés ?

Marie-Claire Cors Huber répond que les enfants ont pris en charge toute la journée. Ils participent à des programmes précis, en groupe.

Hans-Rudolf Hagemann dit qu'on est souvent sollicité par des jeunes qui veulent faire des stages sans être payés, mais l'assurance pose problème. Il faudrait un aide-mémoire pour savoir qui on peut accepter en stage et dans quelles conditions.

Marie-Claire Cors-Huber répond que si les stages ont lieu dans le cadre de programmes définis par l'école, alors les enfants sont couverts par l'école. Il y a également des stages non-rémunérés qui sont couverts par l'assurance de l'Université, mais ils sont limités à une semaine. Marie-Claire Cors-Huber propose de faire un point de situation sur les conditions d'engagements des stagiaires.

#### **4. Propreté/odeurs/hygiène dans les toilettes (Uni Dufour, Bastions, etc...)**

Michel Oris explique que lors de la reprise des CMU 5 et 6, l'Université a repris la gestion des bâtiments mais avec un budget identique. D'une part, on a donc plus d'autonomie pour et d'autre part le budget de fonctionnement nécessaire à cette nouvelle charge qui n'a pas été transféré à l'Université. Cela a abouti à une baisse des prestations. Mais cette baisse n'a pas été linéaire et certains endroits ont été plus touchés que d'autres. Depuis 2 mois, des efforts sont faits pour revenir à un niveau de prestations corrects. Michel Oris ajoute que le vice-recteur Jean-Marc Triscone a pris le problème à bras le corps, mais il y a des blocages. Il s'agit par exemple de bâtiments publics ouverts à tous et il y a des dégradations qu'on ne peut pas éviter.

Pierre-Yves Morin demande si c'est l'Université qui est en charge des contrats de nettoyage.

Marie-Claire Cors-Huber répond que lors du transfert, l'Université devait honorer des contrats passés par l'Etat. Or, une année et demi après le transfert, les contrats passés par l'Etat n'avaient toujours pas été transmis à l'Université. Toute la question est de renégocier ces contrats en trouvant un équilibre entre l'entretien des bâtiments et des contrats corrects.

Pierre-Yves Morin dit qu'il devrait être possible d'avoir accès à ces contrats et aux cahiers des charges. C'est une question de transparence, s'agissant notamment de deniers publics. Il ajoute que quand on constate des problèmes dans un bâtiment et qu'on demande que le problème en question soit pris en charge, il n'y a aucun moyen de savoir si cela a été pris en compte.

Michel Oris répond que pour certaines demandes, cela ne dépend pas de l'Université, mais du prestataire. On a besoin de l'office des bâtiments pour faire des réaménagements et il y a des contraintes.

Patrick Grespan dit qu'il faudrait un système de tickets pour savoir si les demandes sont prises en compte.

Michel Oris dit qu'on va transmettre cette demande à la DIBAT.

Sébastien Muller dit qu'en cas de changement d'une entreprise de nettoyage ou de prestataire, les responsables de laboratoires et de départements devaient être mis au courant.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'en effet, on pourrait donner des informations en cas de changements importants au niveau des prestataires.

Hans-Rudolf Hagemann fait remarquer que le seul répondant est Christophe Droux. Si les administrateurs des différentes sections ont une check-list avec la liste des personnes à contacter en cas de besoin, ce serait très bien.

Sébastien Muller fait remarquer que les bâtiments vieillissent. C'est un point qui mérite d'être discuté.

Jean-Blaise Claivaz dit qu'en cas de changement des huissiers dans les bâtiments, ce serait également bien de le communiquer.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il y a des choses à améliorer au niveau de la communication. En même temps, il semblerait que les unilists ne soient pas toujours appréciées.

Xavier Perret dit qu'on pourrait faire un organigramme avec les personnes responsables pour chaque bâtiment.

Michel Oris répond qu'il s'agit en effet d'une bonne idée.

## **5. Caissettes d'argent liquide aux secrétariats**

Sébastien Muller demande s'il est prévu de supprimer ces caissettes.

Michel Oris rappelle que la commission a reçu le règlement relatif à l'utilisation de la petite caisse. Il dit que l'audit interne n'apprécie pas vraiment ces transactions en cash, car ils peuvent poser problème en cas d'audit. D'un autre côté, il est très pratique d'avoir ces caisses à disposition. L'intérêt de la caisse est la souplesse. Pour le moment, il n'est pas prévu de les supprimer. Il faut cependant noter que le paiement électronique est de plus en plus privilégié.

Sébastien Muller demande la source de l'argent. Il y a-t-il un compte qui provisionne ces caissettes ?

Michel Oris répond que la source est diverse. Par exemple dans certains endroits, il provenait de la vente des photocopies aux étudiant-e-s.

Hans-Rudolf Hageman dit qu'il faut être pragmatique. On peut comprendre que pour de petits achats, des caissettes peuvent être nécessaires.

## **6. Formations continues à l'Université**

Michel Oris dit que pendant longtemps, on a eu accès aux formations de l'OPE. Suite à l'autonomie, l'accès a été limité. Les différentes entités de l'Université ont un budget pour la formation continue de leur PAT. Il existe aussi un budget central aux ressources humaines. Il est question aussi bien des formations externes que celles dispensées au sein de l'Université.

Marie-Claire Cors-Huber explique que si la hiérarchie juge que la formation est indispensable, elle est entièrement prise en charge, y compris pour les formations UNIGE.

Si la formation est utile de façon plus indirecte, elle est prise en charge à raison de 2/3. Par ailleurs dans ce cas de figure, le temps consacré à la formation n'est pas pris en charge.

Pour les formations qui n'ont aucun lien avec l'activité et qui relèvent du développement personnel, il est possible de recevoir une contribution de 500 CHF.

La question est posée de savoir s'il est possible d'obtenir un tarif préférentiel pour les formations UNIGE.

Marie-Claire Cors-Huber répond qu'il n'est pas possible d'obtenir un tarif préférentiel, dans la mesure où les formations continues doivent s'auto-financer.

Sébastien Muller demande qui gère le budget pour la formation continue.

Marie-Claire Cors-Huber répond que les entités ont un budget formation avec la possibilité de financer des formations pour les collaborateurs. Il y a environ 500'000 CHF par année pour la formation du PAT.

Sébastien Muller répond qu'il y a un manque d'information sur la question. Un rappel en début d'année par exemple, serait utile.

Véronique Produit demande si pour la formation continue, il est question de rester en lien direct avec son emploi ou si on peut également la faire dans une optique de mobilité.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'on peut faire une formation dans une optique de mobilité.

## **7. Télétravail à l'Université**

Michel Oris dit que l'association PAT a décidé de lancer un questionnaire sur le télétravail qui est une excellente initiative. Pour ce qui est de l'état des lieux de ce qui se fait actuellement : à l'Université de Neuchâtel, il n'y a pas de stratégie déterminée, c'est à bien plaisir. A l'Université de Lausanne, il y a eu une discussion intéressante en 2016-2017. Les règles qui s'appliquent sont celles de l'Etat de Vaud.

On s'aperçoit que selon l'enquête, 90 % de personnes se disent intéressées par le télétravail, mais on ne connaît pas le taux de réponse au questionnaire. Il apparaît aussi que le télétravail est pratiqué en accord avec la hiérarchie directe. Or, il n'est pas acceptable qu'il y ait des pratiques qui dépendent du bon vouloir de la hiérarchie.

Marie-Claire Cors-Huber fait remarquer que le règlement de l'Etat de Genève prévoit trop d'exceptions et de dispense et on ne s'y retrouve pas. De même, plusieurs questions se posent : si vous vivez en dehors de la Suisse, en France par exemple, vous ne pouvez pas être en télétravail au-delà de 20% car il devient alors obligatoire de payer la sécurité sociale. La question du matériel utilisé est aussi un aspect important : l'Université doit-elle fournir le matériel ou est-ce la personne ? Qu'en est-il des problèmes de sécurité informatique ?

Sébastien Muller fait remarquer que sur 750 personnes ayant répondu à l'enquête, 78% se disent concernés, et 30 % disent avoir déjà pratiqué le télétravail. Marie-Claire Cors-Huber relève que l'enquête ne différencie pas le fait de répondre à sa messagerie depuis l'extérieur et le télétravail organisé et planifié.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'on doit trouver une solution propre et égalitaire pour tout le monde. Par ailleurs, même si la hiérarchie accepte le télétravail, cela pose tout de même des problèmes en terme de protection des données.

Sébastien Muller dit que les résultats de l'enquête vont être transmis.

Patrick Grespan dit qu'il est aussi important d'informer les gens sur les contraintes juridiques liées au télétravail.

## **8. Score : transparence et déroulement des colocations**

Marie-Claire Cors-Huber informe que les colocations continuent. Les ressources humaines ont été submergées par la quantité de cahiers des charges soumis à la colocation. 2/3 des colocations ont été effectuées. Ces colocations vont continuer jusqu'au mois de juillet. Marie-Claire Cors-Huber dit qu'elle participe à toutes les séances de colocation. Les hiérarchies arrivent et sont très bien préparées. Il y avait des craintes que les hiérarchies ne défendent pas bien les dossiers, mais il y a un réel investissement de leur part.

Sandra Rubal demande si les discussions sur SCORE continuent.

Marie-Claire Cors-Huber dit qu'il y a une contradiction entre ceux qui disent qu'on est parti pour de longues discussions et un conseiller d'état qui veut limiter le dialogue dans le temps pour que le projet ne soit pas gelé. Le projet doit être voté en juin et s'il passe, il devrait entrer en fonction en janvier. Or, personne ne croit que le projet sera voté en juin. On n'exclut donc pas cette possibilité même si cela semble très improbable. Si le projet devait entrer en vigueur en janvier 2019, cela serait très compliqué pour l'Université.

Pour ce qui est des colocations, il sera possible de faire recours contre la décision de colocation de son poste. Le seul problème est qu'actuellement, il n'y a pas encore de commission de recours.

Sébastien Muller dit que selon des informations, certaines hiérarchies n'ont pas donné le soutien nécessaire aux RH. Certaines hiérarchies dont la colocation des collaboratrices s'est faite au début de cette année se sont plaints auprès de l'association PAT-UNIGE d'un manque de soutien des ressources humaines aux diverses hiérarchies dans le processus de colocation. Selon ces hiérarchies, les RH n'ont pas pris le soin de défendre leurs positions mais uniquement celles de l'OPE. Il a été également remarqué que la nette insuffisance de temps pour défendre correctement chaque dossier poussait les acteurs à se baser directement sur la classe initiale des fonctions en prêtant une attention restreinte aux cahiers des charges.

MCCH rappelle que, notamment pour les fonctions administratives, la méthode SCORE n'est pas favorable. Lors des séances et comme annoncé, l'effort a été mis pour préserver les acquis de notre personnel et limiter au maximum les postes « déclassés ». Dans un nombre important de cas, la position initiale de l'OPE était inférieure à la classe actuelle et les RH ont argumenté avec les hiérarchies pour obtenir au moins le statu quo.

Marie-Claire Cors-Huber répond que les séances sont préparées avec la hiérarchie. Lors des séances à l'OPE, il y avait les administrateurs et la hiérarchie ou un représentant de la hiérarchie directe. Aucun poste n'a été tiré vers le bas par la hiérarchie ou par les RH. On ne sait pas encore comment communiquer sur les colocations, mais le but est d'informer en même temps toute la fonction publique.

## **9. Divers**

### **CPEG**

Michel Oris informe que le comité de la caisse s'est prononcé à une large majorité pour préavis favorablement le projet de loi du Conseil d'Etat, nonobstant des adaptations. Le projet de conseil d'Etat prévoit le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Le projet est amélioré par des mesures transitoires plus généreuses.

Avant la décision du comité, l'assemblée des délégués s'est quant à elle prononcée en faveur du projet de la gauche.

En l'absence d'autres divers, Michel Oris remercie les participant-e-s et lève la séance.