



Séance de la Commission du Personnel  
Procès-verbal

**12 décembre 2022 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour**

---

**Membres présents :** Brigitte Galliot, Antoine Geissbuhler, Aude Thorel, Astrid Ruffa, Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Stéphane Udry, Emilie Demarsy, Alexandre Fürstenberg, Sébastien Muller, Vincent Louvel, Zina Maleh

**Membres excusés :** Sébastien Keller, Mathilde Matras, Olivia Firmann

**Membre absent :** Claire Grange, L. Piddu

**Représentant syndical :** Eric Defferard

**Invitée :** Liliane Zossou

---

Prise du PV par Maryline Primus

---

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Validation du procès-verbal de la séance du 19 septembre 2022
3. Accueil des nouveaux membres de la COMPERS représentant-es du CCER à mandat limité : Vincent Louvel, Zina Maleh
4. DIRECTIVE : Projet de directive sur la formation permanente du personnel (*présentation Aude Thorel*)
5. DOSSIER PLAN d'ACTION CCER :
  - 5a.- Statuts des doctorant-es  
*Comment expliquer que des doctorant-es DIP sont contraint-es de travailler à 100% alors que leur cahier des charges indique un taux de 70% ? (M. Matras)*
  - 5b. – Création de postes de CE / CC pour compenser l'augmentation du temps protégé dédié à la recherche des doctorant-es : *Dans le cas d'une application/introduction de la mesure 28 du plan d'action sur les conditions de travail du CCER, les pourcentages attribués aux CE/CC incluraient-ils une part de recherche ? (M. Matras)*
6. POINTS d'INFORMATION
  - 6a.- Télétravail pour les collaborateurs-trices frontaliers-ères
  - 6b.- *G'Evolve* : *Quelles évolutions ? par qui et comment sommes-nous représenté-es ? (S. Muller)*
  - 6c.- *CDD en chaîne* : *Qu'en est-il de la possibilité d'utiliser des contrats de type CDD max (contrats à durée maximale) à l'Université ? (S. Muller)*
7. POINT SPECIFIQUE : COMPERS VISIBILITÉ : Le travail de la commission du personnel doit gagner en visibilité, nombre de collaborateur-trices ne savent toujours pas que celle-ci existe et œuvre pour leur bien. Mme Grange invitée permanente de la compers devait produire de petits comptes rendus au bénéfice du journal de l'Unige et/ou d'autres supports universitaires. Qu'en est-il à ce jour ? (S. Muller)
8. POINTS A REPORTER A UNE SEANCE ULTERIEURE (avec invités le cas échéant) :
  - 8a.- *Gestion des espaces, dépenses d'énergie, réfection des bâtiments* : *Quels sont les moyens humains disponibles ? (S. Muller)*
  - 8b.- *Réservation de salles* : *Nombre de collaborateur-trices se plaignent du logiciel permettant la réservation des salles. Est-il prévu de l'améliorer ou de la remplacer ? (S. Muller)*
  - 8c.- *Réorganisation de la Division RH* (*présentation Aude Thorel*)
9. DIVERS



## PROCÈS-VERBAL

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

L'ordre du jour est approuvé.

### 2. Validation du procès-verbal de la séance du 19 septembre 2022

Le PV du 19 septembre 2022 est approuvé.

*Brigitte Galliot* remercie Nuria Altadill et Astrid Ruffa pour la rédaction de ce PV.

### 3. Accueil des nouveaux membres de la COMPERS représentant-es du CCER à mandat limité : Vincent Louvel, Zina Maleh

*Brigitte Galliot* présente et souhaite la bienvenue à Mme Maleh et M. Louvel.

### 4. DIRECTIVE : Projet de directive sur la formation permanente du personnel du personnel administratif et technique (*présentation Aude Thorel*)

Cette directive existe depuis 2011 et est en cours de révision depuis 2018.

*Aude Thorel* indique qu'un changement de nom a été proposé de façon à être en harmonie avec le Service de développement professionnel du personnel de l'Etat de Genève, qui a également changé de nom.

En été 2021, un groupe de travail avait proposé différents changements. Le travail de référence a été effectué par V. Romano et B. Mottironi.

Il est proposé de supprimer la formation de type F3 car elle n'est pas en lien avec les postes occupés, ni les potentiels futurs postes à l'Université. Pour cette formation, environ CHF 7'000.-/an ont été dépensés, environ CHF 9'800.- en 2021 et CHF 5'900.- en 2020. Les développements personnels applicables au poste de travail continueront à être soutenus ; par contre, d'autres développements individuels ne seront plus financés (par exemple, cours de yoga, sculpture, etc..).

Tous les points partagés aujourd'hui (voir la présentation en pièce jointe) ont reçus la validation du Rectorat la semaine dernière pour continuer la consultation.

La consultation continue avec une autre présentation prévue, après le retour des membres de la commission du personnel, des membres du comité de direction, des administrateurs-trices, des doyen-nes. Le délai de retour est fixé au 15 janvier 2023. En fonction des retours, la directive pourrait être présentée à nouveau au Rectorat en janvier 2023, afin de valider une version finale pour une entrée en vigueur début 2023.

*Sébastien Muller* demande comment cela se passera pour les personnes sur contrats renouvelables, par rapport aux formations soumises à remboursement au prorata des mois écoulés en cas de départ du/de la collaborateur/trice dans les 2 ans qui suivent la formation.

*Aude Thorel* précise que cela sera calculé sur la durée cumulée de travail. Pour les CDI comme pour les CDD, c'est la continuité de l'engagement qui sera considérée.

*Alexandre Fürstenberg* précise qu'il y a une différence entre ce qui a été dit et ce qui est noté dans la directive par rapport à la durée pour DP1 et DP2.

*Aude Thorel* va vérifier et rectifier si nécessaire.



*Dimitri Konstantas* demande qui est responsable du budget.

*Aude Thorel* indique qu'il s'agit d'une directive pour les formations destinées au PAT. Elle précise que la prise en charge est d'abord dans chaque entité, qu'il s'agisse d'une faculté, d'un service ou d'une division il existe une ligne budgétaire réservée à la formation.

*Sébastien Muller* demande s'il y a une évolution par rapport à l'accès au catalogue des formations de l'Etat.

*Aude Thorel* précise que l'accès est libre et qu'il n'y a pas de filtre privilégiant certaines institutions. Il y a par contre beaucoup de candidat-es pour les places, et les 2 dernières années des problèmes de logiciels et le portail en ligne ne fonctionnait pas.

*Brigitte Galliot* mentionne le souhait, en accord avec la formation continue de l'UNIGE de demander de donner des conditions préférentielles pour le PAT ou le PENS.

*Stéphane Udry* demande si ces cours sont toujours extériorisés ou également donnés à l'intérieur de l'Université.

*Aude Thorel* répond que beaucoup de cours sont donnés par des personnes internes et certains extériorisés.

*Stéphane Udry* précise que s'il y a beaucoup de personnes internes intéressées par un cours, le fait qu'il soit donné en interne réduirait les coûts.

*Brigitte Galliot* répond que cela se fait, par exemple pour la formation en management des cadres du PAT, mais le coût n'est pas moindre car il est quand même fait appel à des prestataires externes qui ont aidé à monter cette formation. 50% est payé par l'entité et 50% par la division RH, ce qui prend environ les  $\frac{3}{4}$  du budget annuel.

## 5. DOSSIER PLAN D'ACTION CCER :

### 5a.- Statuts des doctorant-es

*Comment expliquer que des doctorant-es DIP sont contraint-es de travailler à 100% alors que leur cahier des charges indique un taux de 70% ? (M. Matras)*

*Brigitte Galliot* indique qu'une proposition de plan a été rédigée pour le statut des doctorant-es à l'UNIGE. Cette proposition a été présentée et discutée au Rectorat, ainsi qu'avec les doyen-nes.

Cette proposition cherche

- à apporter une réponse qui est à la fois pragmatique et modulaire aux problèmes des doctorant-es avec un taux d'engagement par défaut à 100% pour tous/tes les doctorant-es qui sont employé-es de l'UNIGE, que ce soit sur DIP ou sur fonds ;
- à augmenter le temps protégé minimal de la recherche de 40% à 50% pour tous/tes les doctorant-es qui sont employé-es de l'UNIGE, que ce soit sur DIP ou sur fonds ;
- à offrir une progression salariale similaire à tous/tes les doctorant-es qui sont employé-es de l'UNIGE, que ce soit sur DIP ou sur fonds ;
- à établir une cohérence entre le cahier des charges et le niveau de salaire pour tous/tes les doctorant-es qui sont employé-es de l'UNIGE, que ce soit sur DIP ou sur fonds ;
- à adapter le niveau de rémunération des doctorant-es qui sont financé-es sur fonds ;
- à améliorer les conditions financières des doctorant-es boursier-ères ;
- à améliorer les conditions de recherche et de suivi des doctorant-es qui s'auto-financent.



Suite aux différentes discussions avec les doyen-nes depuis 3 ans et les rencontres avec les membres du CCER, on ne peut pas à l'Université de Genève avoir un statut unique du doctorant. Cela ne permet pas de prendre en compte les différentes situations.

D'après les chiffres de fin 2021, il y a 1'992 doctorant-es, 763 qui ne sont pas financé-es ou boursier-ères, 622 personnes financées sur DIP et le reste financées sur fonds, donc 23% sur fonds FNS candoc.

Par rapport au cahier des charges, les doctorant-es peuvent faire jusqu'à 60%, à l'avenir 50%, d'enseignement. Ils-elles travaillent donc au bénéfice de l'institution et ce taux peut varier énormément. La proposition est de créer des statuts de doctorant-es indépendants des classes de l'Etat, qui pourrait se décliner en plusieurs variantes. Un statut DOC-E pour « enseignant-e » avec deux sous-divisions, DOC-E1 et DOC-E2, selon que les personnes enseignent à 40 ou à 50%. Il y aurait une autre catégorie de doctorant-es employé-es à l'UNIGE, qui serait des doctorant-es recherche (DOC-R), qui consacraient 80 voire 70% de leur temps à la recherche et le reste aux activités au bénéfice de l'institution, qui peuvent être de l'enseignement. Pour les DOC-R, l'idée serait de prendre de base le niveau candoc mais réévalué, en sachant que les candocs à l'EPFL touchent environ CHF 6'000.- de plus par année, à l'UNIL environ CHF 9'000.- de plus par année. Dans l'arc lémanique, les doctorant-es de l'UNIGE financé-es par le FNS sont ceux/celles qui touchent le moins. A prendre en compte qu'une thèse financée par le FNS est de 4 ans et 5 ans si financée par le DIP.

L'idée serait aussi d'avoir environ CHF 6'000.- d'indemnité de vie chère par an pour les doctorant-es boursier-ères.

Pour les doctorant-es libres, qui auto-financent leur thèse, il n'y a pas de cahier des charges puisqu'il n'y a pas de contrat. L'idée serait d'établir, comme à la faculté des lettres de l'UNIL, une convention de thèse signée par le-la directeur-trice de thèse et la personne et que les directeurs-trices de thèse s'engagent à verser à ces doctorant-es environ CHF 1'500.- par an, afin qu'ils puissent participer à des colloques, qu'ils aient un minimum de vie scientifique soutenue par l'institution. Ces doctorant-es devront bien sûr suivre la charte du doctorat.

Cette convention serait également appliquée aux doctorant-es boursier-ères, qui n'ont pas le statut de collaborateur-trice de l'UNIGE.

*Stéphane Udry* pose la question des assurances, étant donné que ces personnes qui s'auto-financent n'ont pas de contrat.

*Brigitte Galliot* confirme qu'elles doivent s'assurer elles même. Si cela n'est pas indiqué dans la convention, ce point sera ajouté.

Ce projet d'harmonisation et de clarification des statuts des doctorant-es a été présenté aux doyen-nes et très bien reçu. Les implications varient d'une faculté à une autre et sont à l'étude. Il y a aussi de grandes différences entre sections au sein d'une même faculté. Il y a 3 difficultés à l'application de ce plan :

- l'anticipation des difficultés que pourrait poser la mise en place de ce plan pour les facultés ;
- la création d'un statut qui nécessite le changement de la loi sur le traitement et la révision du RPERS ;
- l'implémentation financière au sein du budget de la convention d'objectifs (COB 5).

Cela ne sera donc pas mis en place avant 2024.

*Jean-Henry Morin* demande si les CHF 1'500.- prévus pour les doctorant-es boursier-ères et doctorant-es libres seront obligatoires ou facultatifs et si ce budget sera pris sur les fonds propres des directeurs/trices de thèse.



*Brigitte Galliot* répond que cela est en discussion avec les facultés pour l'instant.

*Dimitri Konstantas* demande s'il est prévu des aides de garde pour les enfants des femmes doctorantes qui participent à des colloques et si, en tant que directeur de thèse, il a le droit de financer les frais de déplacement de l'enfant.

*Brigitte Galliot* répond qu'il y a de plus en plus de conférences qui proposent des gardes d'enfants.

*Stéphane Udry* indique que le FNS a un mécanisme pour cela.

*Liliane Zossou* précise que cela existe dans le cadre de l'école doctorale. Des demandes arrivent au Rectorat et cela est permis au cas par cas. La plupart du temps la réponse est positive, mais il n'y a pas de règle définie.

*Brigitte Galliot* indique que cela pourrait être ajouté dans le projet. Dans le cas de la bourse Doc.mobility il a été prévu un subside supplémentaire pour les personnes qui partent avec des enfants de moins de 6 ans.

*Vincent Louvel* demande pourquoi le taux d'activité des candocs ne serait pas augmenté à 90% pour tous/tes.

*Brigitte Galliot* précise qu'il y a un écart considérable entre le salaire des candocs et une classe 8 à 100%. On s'aligne donc sur ce qui se fait dans l'arc lémanique, c'est-à-dire l'EPFL, pour remonter les DOC-R.

Le FNS n'est pas très strict sur les taux d'activité, mais il demande que, si la personne enseigne beaucoup, la thèse puisse être faite en 4 ans.

Il faut des règles précises pour qu'il y ait une équité au sein des facultés.

*Vincent Louvel* indique qu'il a été approché par un post-doctorant du département de chimie, où la situation est très problématique. Les post-doctorant-es au département de chimie sont toujours à 80%, alors qu'on leur demande d'être présent-e tout le temps. Il y a donc une grande différence entre les post-doctorant-es de biologie et ceux/celles de chimie qui partagent le même endroit. Il y aurait eu des résistances très fortes du côté du professorat, avec des comportements proches de l'intimidation et du chantage. Cette situation ne semble pas être légale et il faudrait y apporter de l'attention.

*Emilie Demarsy* demande s'il existe une grille d'équivalence heures par rapport au pourcentage d'enseignement et autres tâches au bénéfice de l'institution.

*Brigitte Galliot* répond que cette grille n'existe pas. Elle propose que les associations représentées à la commission du personnel proposent un document au Rectorat et cela pourra être discuté.

*Stéphane Udry* demande s'il est nécessaire d'avoir 50% d'assistant-es pour faire de l'enseignement.

*Brigitte Galliot* répond oui, les charges d'enseignement étant énormes dans certaines facultés.

*Dimitri Konstantas* demande à combien d'heures correspond un 50%, car le calcul peut être différent d'une faculté à l'autre.



*Brigitte Galliot* confirme la nécessité d'avoir une grille. Normalement, lorsque l'on dit 50% et 40 heures par semaine, cela veut dire 20 heures dédiées uniquement à des activités liées à l'enseignement.

B. Galliot indique qu'elle aura une séance avec le CCER en janvier et qu'il serait utile d'avoir cette proposition de grille.

Pour répondre à E. Demarsy, tous/tes les doctorant-es seraient en doc (DOC-R, DOC-E1, DOC-E2) avec un niveau de salaire bien défini au départ, qui augmenterait de la même façon sur les 4 années. Par contre, pour les personnes qui désireraient faire une 5<sup>e</sup> année, elles devraient toutes être en classe 8, 100%.

*Emilie Demarsy* demande s'il n'y aura pas de problème pour passer de DOC-R à DOC-E.

*Brigitte Galliot* indique que cela permettra, comme on le fait déjà, de jongler entre le DIP et le FNS. Les difficultés sont très variées d'une faculté à l'autre et c'est la seule façon de lutter contre la précarité des doctorant-es.

*Zina Maleh* indique qu'avec cette grille le risque serait, par exemple dans une faculté où il faut faire beaucoup d'enseignement et que l'on a besoin des doctorant-es pour assurer l'enseignement minimal qui est promis par le plan d'études, qu'on prenne un-e candoc et qu'on lui donne une charge d'enseignement qui correspondrait à un DOC-E, alors qu'il/elle serait DOC-R. Est-ce que l'on pourrait en plus de la grille avoir une supervision RH ?

*Brigitte Galliot* répond que cela sera à rediscuter. Est-ce qu'on laisse la possibilité à des gens qui ont un financement candoc et que la faculté décide de mettre 25% supplémentaires pour que cette personne enseigne plus ou l'interdire ? Il faut discuter avec les facultés de la souplesse dont elles ont besoin et dans ce cas-là, cette personne sera nettement mieux payée. Elle ne pourra pas être DOC-R et faire 20% en plus d'enseignement. Les RHs ont les moyens pour dire que cela ne va pas. Il faudra une adéquation entre le cahier des charges de la personne et le statut sur lequel elle est payée. Il est beaucoup plus facile de dénoncer une situation si on peut la visualiser.

*Zina Maleh* demande ce qui a conduit le Rectorat à penser qu'il était mieux de travailler en dehors de l'échelle salariale.

*Brigitte Galliot* indique qu'elle a travaillé avec les RHs afin de trouver une solution avec la grille salariale qui existe actuellement et si on veut remplir cette condition, on donne un contrat à 100% en classe 5. L'UNIGE n'a pas le budget pour payer tout le monde à 100% en classe 8 et cela ne correspond pas au financement du FNS. Il y a aussi le fait qu'il n'y a pas de progression assurée. Si les annuités ne sont pas données, on les perd.

*Aude Thorel* précise que l'indexation au coût de la vie est appliquée à la grille, lorsqu'elle est décidée par le Conseil d'Etat.

*Vincent Louvel* demande ce qui va être fait maintenant par rapport aux inégalités existantes, en attendant la mise en place de ce plan.

*Brigitte Galliot* répond que ce sont des questions qui vont être posées aux doyen-nes étant donné qu'ils-elles vont travailler sur cette grille. Ils-elles vont donc voir les problèmes liés à leur réalité. La solution simple que l'on peut appliquer rapidement est de dire qu'on supprime progressivement un poste d'assistant-e pour que les autres soient mieux payés-es.

Brigitte Galliot va proposer à ses collègues qu'une prise de position du Rectorat soit communiquée sur la situation des personnes qui ont un contrat à 70% et qui doivent travailler à 100%.



*Dimitri Konstantas* suggère à M. Louvel de s'adresser au Conseil participatif de sa faculté, qui peut faire pression sur le décanat.

*5b.- Création de postes de CE / CC pour compenser l'augmentation du temps protégé dédié à la recherche des doctorant-es : Dans le cas d'une application/introduction de la mesure 28 du plan d'action sur les conditions de travail du CCER, les pourcentages attribués aux CE/CC incluraient-ils une part de recherche ? (M. Matras)*

*Brigitte Galliot* indique que cela est mis en attente et que les facultés doivent faire un décompte plus précis. Le budget est bien supérieur à celui de la compensation des doctorant-es.

*Zina Maleh* précise que la question de M. Matras était : « *si on pensait à compenser certaines heures d'enseignement qui ne seraient plus données par des doctorant-es, par des heures données aux CCER senior. Est-ce qu'au sein de ces chargé-es de cours et chargé-es d'enseignement il y a une possibilité d'inscrire de la recherche aux cahiers des charges ?* »

*Brigitte Galliot* répond que cela dépend du cahier des charges que ces gens ont, qui sont très variables. On attend l'affinement des facultés.

## 6. POINTS D'INFORMATION

*6a.- Télétravail pour les collaborateurs-trices frontaliers-ères*

*Aude Thorel* indique qu'il y a eu une prolongation de l'accord. En ce qui concerne les charges sociales, l'université n'est pas impactée puisqu'elle est déjà exemptée. En ce qui concerne la fiscalité (impôt), l'université n'a pas encore reçu d'informations officielles. L'office du personnel de l'Etat (OPE) a indiqué que les négociations étaient en cours et qu'il espérait arriver à un accord pour continuer à fonctionner au-delà du 31 décembre 2022. L'université prendra le même indice de confiance que l'OPE. Les mesures actuelles en vigueur à l'université ne seront donc pas suspendues pour l'instant. A titre indicatif, selon l'OPE, les accords pourraient être faits soit sur un nombre de jours exonérés dans l'année, soit sur un pourcentage qui pourrait être en dessous de 40%.

*6b.- G'Evolve : Quelles évolutions ? par qui et comment sommes-nous représenté-es ? (S. Muller)*

*Aude Thorel* précise qu'un chargé de projet a été désigné, Monsieur Ostrowsky. Comme l'université avait manifesté son souhait de pouvoir participer aux différentes plateformes, que ce soit au niveau de la direction générale que de la direction RH, une prise de contact est fixée avec le chargé de projet la semaine prochaine.

*6c.- CDD en chaîne : Qu'en est-il de la possibilité d'utiliser des contrats de type CDD max (contrats à durée maximale) à l'Université ? (S. Muller)*

*Aude Thorel* indique que cela fait partie des propositions qui seront faites au Rectorat, mais cela nécessite un changement de la RPERS, préparé pour avant juillet 2023.

*Stéphane Udry* demande s'il y aura une limite dans le temps pour ces nouveaux contrats.



*Brigitte Galliot* répond que cela concerne uniquement des contrats sur fonds et que la limite est celle du fonds.

7. **POINT SPECIFIQUE : COMPERS VISIBILITE** : Le travail de la commission du personnel doit gagner en visibilité, nombre de collaborateur-trices ne savent toujours pas que celle-ci existe et œuvre pour leur bien. Mme Grange invitée permanente de la compers devait produire de petits comptes rendus au bénéfice du journal de l'Unige et/ou d'autres supports universitaires. Qu'en est-il à ce jour ? (*S. Muller*)

*Brigitte Galliot* souligne que le travail qui est fait à la commission du personnel est sérieux et permet aux différentes opinions de s'exprimer. Le temps nécessaire est pris afin d'élaborer des procès-verbaux très détaillés, qui seront ensuite publics. B. Galliot souhaite protéger la qualité du dialogue et la profondeur des échanges.

Une fois que le PV est validé par la commission, il n'y a pas de problème pour que Mme Grange fasse une brève communication dans le journal de l'UNIGE.

*Emilie Demarsy* propose de rendre public l'ordre du jour avant la séance et rappeler aux collaborateur/trices qu'ils/elles peuvent contacter un-e membre de la commission si nécessaire.

*Dimitri Konstantas* propose d'utiliser une « newsletter », non pas pour l'ordre du jour, mais pour informer des décisions importantes qui auront été prises.

*Brigitte Galliot* précise que l'ordre du jour est prêt 10 jours avant la séance et qu'un « unilist » pourrait être envoyé pour informer le personnel.

*Aude Thorel* propose de discuter avec Claire Grange, pour voir comment augmenter l'impact.

*Brigitte Galliot* résume les deux possibilités discutées :

- 1) Que C. Grange prenne un sujet dans un PV validé et qu'elle fasse un petit article informatif ;
- 2) Faire circuler l'ordre du jour plus largement avant la séance.

Claire Grange sera contactée pour lui proposer la première possibilité et faire circuler son petit texte auprès des membres de la commission avant publication. Il sera ensuite décidé si l'ordre du jour sera transmis plus largement avant une séance.

8. **POINTS A REPORTER A UNE SEANCE ULTERIEURE (avec invités le cas échéant) :**

*8a.- Gestion des espaces, dépenses d'énergie, réfection des bâtiments : Quels sont les moyens humains disponibles ? (S. Muller)*

*Brigitte Galliot* propose d'inviter le Vice-recteur Jean-Marc Triscone et son conseiller Fabrice Calame à la séance du 27 février pour présenter ce qu'ils désirent faire pour la gestion des espaces, les dépenses d'énergie et la réfection des bâtiments.

*8b.- Réservation de salles : nombre de collaborateurs-trices se plaignent du logiciel permettant la réservation des salles. Est-il prévu de l'améliorer ou de le remplacer ? (S. Muller)*

*Brigitte Galliot* aimerait connaître, sur demande de J.-M. Triscone, quels sont les problèmes dont les collaborateurs/trices se plaignent par rapport à ce logiciel.





Elle précise que le gros problème est la sur-réservation des salles, alors que le taux d'occupation est de 30% en moyenne. Par contre, Uni Mail a un taux de non-occupation des salles de l'ordre de 4 à 5%.

### *8c.- Réorganisation de la Division RH (présentation d'Aude Thorel)*

Point à reporter.

## 9. DIVERS

- a) *Sébastien Muller* indique, qu'à la Faculté des sciences, spécialement à la section de physique, on empêche le personnel administratif et technique (PAT), surtout technique, d'évoluer. Il précise que, sous différents prétextes (financier, idéologique,...) tous les postes de techniciens sont, à la suite d'un départ à la retraite par exemple, transformés en assistant-es techniques et on empêche ainsi les assistant-es techniques déjà en place depuis de nombreuses années d'évoluer dans leur carrière.

*Stéphane Udry* pense que cela est venu après le changement de règles du Fonds National, qui a décidé de ne plus soutenir ce genre de postes.

*Brigitte Galliot* pense qu'il faudrait effectuer un état des lieux par la responsable RH.

*Aude Thorel* précise que les postes qui ne sont pas remplacés ne font pas l'objet d'une déclaration auprès des RHs. A. Thorel demande à S. Muller de lui rapporter des exemples documentés, afin que la division RH puisse l'amener au décanat de la Faculté de sciences.

*Sébastien Muller* indique également que ces postes de techniciens supprimés peuvent être scindés en deux pour des collaborateurs/trices scientifiques par exemple. Le fait est que les assistant-es techniques travaillent avec des cahiers des charges de techniciens et payé-es comme des assistant-es techniques.

- b) *Zina Maleh* indique qu'un point, envoyé par mail par M. Matras, semble avoir été oublié à l'ordre du jour. La question était : « *le poste de collaborateur/trice scientifique II, est-il le titre maximal sur lequel peut être engagé-e un-e collaborateur/trice qui a reçu un financement de projet à son nom ?* ».

*Brigitte Galliot* répond qu'une personne ne peut pas appliquer au FNS si elle n'a pas déjà un contrat à au moins 50% à l'UNIGE ou dans une autre université. Le salaire ne peut pas être payé avec les subsides standards du FNS. Il y a des gens qui ont eu une bourse, par exemple à l'Université de Zürich, mais ce sont des bourses prestigieuses post-doc. B. Galliot cite le cas d'un professeur qui voulait absolument que la personne soit engagée comme MER, voire professeur-e assistant-e. On engage dans la classe qui correspond au budget reçu. Il n'y a pas de limite dans les règlements, qui dit que l'on n'a pas le droit d'engager plus haut que collaborateur/trice scientifique. Par contre, il faut qu'il y ait une adéquation entre le budget reçu et le niveau du poste. Une des forces de notre système est que les gens du corps intermédiaire peuvent développer leur propre projet en utilisant les finances à disposition.

La séance est levée à 14h00.



Projet de Directive  
«Développement professionnel du personnel»  
relatif à la formation permanente du personnel  
administratif et technique



## Point de situation

### **Directive Formation permanente du personnel administratif et technique**

*Réf. 0138, 09/08/2011 ; en cours de révision depuis 2018.*

Le seul contenu actuel décrit :

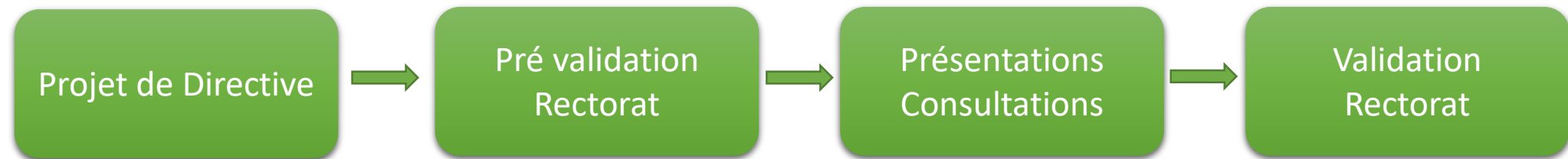
- les modalités d'inscription aux formations de l'Etat
- les modalités de remboursement pour les formations de type F3

*Référence :*

*Art. 12 du RPAC et dispositions prévues dans les art. 3 et 4 du B 5 05.06*

## Une ligne directrice pour avancer

- **Projet de directive** issu d'un groupe de travail en 2021 piloté par la division RH, avec des administrateurs/trices de facultés et directions de services/divisions.
  - Travail de référence par Vittoria Romano, Bianca Mottironi (DIRH)
  - Meilleure cohérence avec les pratiques du Service de développement professionnel de l'Etat de Genève (ex - SFE) adaptées à l'UNIGE
- **Pré validation du Rectorat le 07/12/2022**
- Présentation et consultation prévues auprès du Comité de direction, de la ComPers, des administrateurs/trices et doyen-nes
- Validation finale du Rectorat prévue en janvier 2023



## Types de formation - proposition d'évolution

### DP1 Obligatoire légale

- Formation obligatoire
- Exigence légale pour maintenir le droit d'exercer l'activité

### DP2 Prioritaire prestation

- Formation nécessaire à l'accomplissement de la mission
- Amélioration de la prestation

### DP3 Utile prestation

- Formation utile à la fonction
- En lien avec l'activité, mais non indispensable

## Les points d'évolution

Focus sur les  
compétences  
utiles au poste

Disparition de la  
formation F3

Du temps libéré

Cadre budgétaire

Rétablissement  
d'un cadre officiel  
UNIGE

Suivi des  
formations prises

## Ancien système - Université de Genève

PAT	Formation F1	Formation F2	Formation F3
<b>Définition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation obligatoire</li> <li>• Nécessaire à l'accomplissement de la fonction</li> <li>• Exigence hiérarchique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation utile à la fonction en lien avec l'activité.</li> <li>• Généralement demandée par le collaborateur/trice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liée à un projet de développement personnel</li> <li>• Sans lien avec la fonction</li> </ul>
<b>Frais formation</b>	100% pris en charge par l'employeur : crédit de formation de la structure jusqu'à épuisement puis PGU50 à la DIRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2/3 à charge de l'employeur (crédit de formation de la structure et PGU50 à la DIRH)</li> <li>• 1/3 à charge du collaborateur/trice</li> </ul>	Participation financière UNIGE : 500 CHF
<b>Autres frais</b>	Frais de repas: remboursé Frais de déplacement: remboursé Frais d'hébergement: remboursé		Aucune prise en charge
<b>Temps (1 journée = 8 h)</b>	Considéré comme du temps de travail	Dépend des besoins et des possibilités du service	En dehors du temps de travail  Exception : formations du catalogue de l'OPE ( <i>max 5 jours</i> )
<b>Convention</b>	Aucune	Oui	Aucune

# Service de développement professionnel de l'Etat de Genève (SFE)

	Catalogue de formation	Formations externes au catalogue de formation		
	Plateforme de 250 formations	A. Obligation légale	B. «prioritaire prestation»	C. «utile prestation»
<b>Définition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations de 2 heures à 4 jours</li> <li>Inscription via une plateforme à l'exception des entités du Grand Etat qui ont droit à 25% du taux d'occupation de chaque cours (non prioritaires)</li> </ul>	Formation qui répond à une obligation légale	En lien avec l'activité et demandée par la hiérarchie Ex: CAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandé par le collaborateur en lien direct avec sa fonction ex: DAS, MAS</li> <li>10 jours /an au prorata du taux d'activité sur 12 mois à partir du début de formation</li> </ul>
<b>Frais formation</b>	100% pris en charge par l'employeur			L'employeur prend en charge ¾ des coûts
<b>Autres frais</b>	Frais de repas, de déplacement et d'hébergement: non remboursé	Frais de repas, de déplacement et d'hébergement: remboursé si hors canton		
<b>Temps (1 journée = 8 h)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considéré comme du temps de travail (temps de déplacement pas pris en compte)</li> <li>Si la formation a lieu durant les jours de congé, les soirs ou le week-end: temps récupéré</li> <li>Pas de limitation de jours / annuel</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Si la formation a lieu pendant le temps de travail: libéré</li> <li>Sinon aucune récupération</li> </ul>
<b>Convention</b>	aucune	aucune	<ul style="list-style-type: none"> <li>si montant &gt; 3000 CHF</li> <li>remboursement au prorata des mois écoulés si départ dans les 2 ans qui suit la fin de la formation</li> </ul>	



# Nouveau système UNIGE proposé

	Catalogue de formation	Formations externes au catalogue de formation		
	Plateforme de 250 formations	A. Obligation légale	B. «prioritaire prestation»	C. «utile prestation»
<b>Définition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations de 2 heures à 4 jours</li> <li>Inscription via une plateforme à l'exception des entités du Grand Etat qui ont droit à 25% du taux d'occupation de chaque cours (non prioritaires)</li> </ul>	Formation qui répond à une obligation légale	En lien avec l'activité et demandée par la hiérarchie Ex: CAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandé par le collaborateur en lien direct avec sa fonction ex: DAS, MAS</li> <li>5 jours /an au prorata du taux d'activité sur 12 mois à partir du début de formation</li> </ul>
<b>Frais formation</b>	100% pris en charge par l'employeur			L'employeur prend en charge 2/3 des coûts
<b>Autres frais</b>	Frais de repas, de déplacement et d'hébergement: non remboursé	Frais de repas, de déplacement et d'hébergement: remboursé si hors canton		
<b>Temps (1 journée = 8 h)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considéré comme tu temps de travail (temps de déplacement pas pris en compte)</li> <li>Si la formation a lieu durant les jours de congé, les soirs ou le week-end: temps récupéré</li> <li>Pas de limitation de jours /annuel pour DP1, 10 jours max pour DP2</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Si la formation a lieu pendant le temps de travail: libéré</li> <li>Sinon aucune récupération</li> </ul>
<b>Convention</b>	aucune	<ul style="list-style-type: none"> <li>si montant &gt; 3000 CHF</li> <li>remboursement au prorata des mois écoulés si départ dans les 2 ans qui suit la fin de la formation</li> </ul>		

# Questions et commentaires