



Commission du personnel – Bilan de législature

Généralités

Tout au long de la législature 2016-2108, la CoPers a tenu régulièrement séance et a rencontré la Direction de l'UNIL deux fois par année. Le bureau de la CoPers a également rencontré plusieurs fois le vice-recteur en charge du personnel, ainsi, que, à une occasion, la rectrice de l'UNIL. Certains membres de la CoPers ont en outre représenté celle-ci au sein d'autres commissions permanentes de l'UNIL (commission égalité ; commission alimentation), ainsi qu'auprès de l'InterCoPers.

2016

La CoPers a délégué un·e membre dans les commissions suivantes : Inter-CoPers, commission pour l'égalité, l'alimentation et la durabilité.

Télétravail

La CoPers a demandé à la Direction d'élaborer une convention de télétravail disponible au niveau de l'UNIL, puisqu'elle existait dans certaines facultés uniquement. Une telle convention existe désormais pour l'ensembles des collaboratrices·teurs.

Mobilité interne

La CoPers a interpellé à plusieurs reprises le SRH pour savoir quelle était la politique de mobilité interne, mises au concours de postes à l'interne etc. Il n'existe pas de mesures particulières, l'enjeu étant selon la Direction de ne pas favoriser uniquement du personnel UNIL à l'embauche ou de l'engagement « de proche en proche ». Cela dit, un changement de poste à l'interne libère à son tour un poste qu'il faut pourvoir, donc un équilibre peut se trouver naturellement. A noter que la Direction de l'UNIL permet depuis novembre 2019 la publication de postes en priorité à l'intention des collaborateur·trice·s de l'UNIL avant de faire l'objet d'une mise au concours externe, ce qui répond à l'un des souhaits déjà exprimé en 2016.

Formation des cadres

Diverses lacunes de pratiques managériales sont observées à l'UNIL. La CoPers souhaite voir s'élargir la formation des cadres (tous corps confondus) afin d'améliorer les responsabilités d'encadrement. Il reste difficile de rendre obligatoire de telles formations lorsqu'une personne prend un poste de cadre. Le SRH a complété l'offre des ateliers pour cadres et non-cadres.

Consultation pour le nouveau plan d'intention

La CoPers a pris connaissance et commenté les aspects RH du nouveau plan d'intention (premiers chapitres disponibles).

Relecture du vade-mecum RH

Plusieurs membres se sont investis pour apporter des améliorations et corrections au guide destiné aux nouveaux collaboratrices-teurs.

Participation aux séances d'accueil des nouveaux collaboratrices-teurs et création d'un flyer

La CoPers s'est présentée dans le cadre des séances d'accueil. Elle a élaboré pour l'occasion un nouveau flyer – disponible pour d'autres manifestations au besoin.

2017

La CoPers a rencontré divers partenaires : les médiateurs mandatés par l'UNIL, le SRH.

Participation au groupe de travail prévention et gestion des conflits et du harcèlement

Un membre a été délégué à ce groupe de travail qui a fourni un travail complet à ce sujet. En 2019, les effets se déploient : une nouvelle directive a été validée ainsi qu'un nouveau site d'information ouvert : unil.ch/help.

Vérification des conditions de sécurité dans les laboratoires

Une interpellation à ce sujet a été faite à UniSep pour s'assurer que les normes soient respectées, suite à des lacunes constatées.

Cahier des charges et entretiens annuels pour le personnel de nettoyage

Certain-e-s employé-e-s pour l'entretien/nettoyage n'ont pas de cahier des charges et n'ont pas d'entretiens annuels. Le SRH a élaboré un cahier des charges simplifié pour ce personnel suite à l'interpellation.

2018

La CoPers a rencontré le syndicat SSP-VAUD pour discuter du rôle de chacun et des possibles échanges.

Information Caisse de pensions de l'Etat de Vaud

La CoPers a invité la Direction a donné une information au personnel UNIL aux sujets des discussions du plan de la CPEV pour prolonger l'âge de la retraite, même si cela n'est pas du ressort de l'UNIL. Ce qui a été fait.

Demandes individuelles

Au cours de son mandat, la CoPers a répondu à plusieurs demandes individuelles, en répondant à des questions en rapport avec le statut du personnel, ou en relation avec des conflits de travail. Dans ce dernier cas, elle a également accompagné certaines personnes auprès de leurs supérieurs hiérarchiques. Les personnes qui ont sollicité individuellement la CoPers ont majoritairement souhaité que leur démarche reste confidentielle.

De cette expérience, la CoPers retient que la présence d'un·e juriste parmi les membres est la bienvenue pour poser les enjeux juridiques – essentiel pour répondre efficacement aux requêtes.