



UNIL | Université de Lausanne

Commission du Personnel
CH-1015 Lausanne

COMMISSION DU PERSONNEL

Bilan de législature 2019–2021

Généralités

Tout au long de la législature 2019-2021, 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 une délégation de la Direction généralement composée du vice-recteur en charge des ressources humaines, du directeur des ressources humaines, ainsi que du secrétaire général. Globalement, la CoPers s'est évertuée à pleinement assumer son rôle en en s'assurant d'une consultation systématique par la Direction (ce qui ne fut pas toujours le cas) dès lors que des mesures avaient un effet sur le personnel, en conseillant les collaborateurs rencontrant des difficultés et en relayant les inquiétudes et doléances du personnel auprès de la Direction.

Relations extérieures et avec les autres organes institutionnels

Certains membres de la CoPers ont représenté celle-ci au sein d'autres commissions permanentes ou adhoc de l'UNIL (commission égalité ; commission d'évaluation de l'appel d'offres pour l'exploitation des espaces de restauration 2022), ainsi qu'auprès de l'InterCoPers. La CoPers a également rencontré des membres de la Commission du personnel (Coper) de la HEP Vaud pour échanger sur des problématiques communes aux deux institutions. Conformément à la loi sur la Caisse de pensions de l'État de Vaud du 18 juin 2013, la CoPers a participé à l'organisation de l'élection de l'assemblée des délégués en 2020. Finalement, elle a également participé à étude exploratoire sur l'évolution du métro m1 en 2020-21.

Demandes individuelles

Au cours de son mandat, la CoPers a répondu à de nombreuses sollicitations individuelles, en répondant à des questions relatives aux droits et obligations du personnel (pour des problématiques aussi diverses que le contenu et l'évolution du cahier des charges, les promotions, le temps d'essai, le droit de consultation du dossier RH, ou le traitement des heures supplémentaires durant la période de Covid-19), 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 juriste parmi les membres est la bienvenue pour poser les enjeux juridiques – essentiel pour répondre efficacement aux requêtes. Elle en retient aussi que certaines pratiques managériales ne sont pas adéquates et qu'il est possible d'observer dans certaines équipes une véritable souffrance au travail. La nouvelle Direction semble avoir pris conscience de cet aspect et cherche à l'améliorer.

2019

L'année 2019 a été mise à profit pour établir le mode de fonctionnement de la nouvelle équipe, constituer le bureau, reprendre les dossiers de l'ancienne équipe et établir une liste de sujets de discussions avec la Direction.

Mobilité interne

La CoPers a interpellé la Direction pour savoir quelle était la politique de mobilité interne pour le PAT (mises au concours de postes à l'interne, transferts, etc.). L'enjeu pour la Direction est de favoriser la mobilité interne en mettant l'accent sur le complètement de taux partiels par d'autres postes à l'interne sans uniquement favoriser du personnel UNIL à l'embauche et en évitant l'engagement « de proche en proche ». Dans ce sens, la Direction permet la publication de postes en priorité à l'intention des collaborateurs de l'UNIL avant de faire l'objet d'une mise au concours externe. Elle a émis à ce propos une note interne, ce qui répond à l'un des souhaits exprimés. Les transferts CHUV-UNIL ont également été facilités dans les deux sens, notamment en comptant les années d'ancienneté passées dans l'autre institution.

Sentiers de carrière pour les enseignants-chercheurs

La CoPers a abordé le vaste sujet de la clarification des carrières académiques, difficile à appréhender à l'aune de la diversité des statuts et voies possibles. Il s'agit pourtant d'une problématique centrale pour que les gens puissent se projeter dans leur avenir à l'UNIL ou ailleurs. La Direction a répondu que dans une perspective académique, c'est la logique du système qui prime celui de l'institution. Il faut former des gens pour la relève générale à l'intérieur du système, qui est international, et non simplement pour les besoins de l'institution. Or les critères d'internationalité varient d'une branche académique à l'autre, de même qu'il est difficile d'établir des critères objectivables permettant de définir la qualité d'un dossier académique. La CoPers a insisté pour que la Direction réfléchisse à une véritable politique de relève académique, en mettant notamment la pression aux facultés afin que ces dernières engagent des planifications de relève académique.

Information de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud

La CoPers a invité la Direction à donner une information au personnel UNIL aux sujets des discussions du plan de réforme de la CPEV pour prolonger l'âge de la retraite, même si cela n'est pas du ressort de l'UNIL. La Direction s'est dite prête à être proactive et à organiser des séances d'information à ce propos.

Accès à la mobilité réduite sur le campus

Plusieurs collaborateurs se sont plaints de l'accès au campus pour les personnes à mobilité réduite. La CoPers a contacté le service Unibat pour leur suggérer d'améliorer la signalétique des accès plain-pied aux auditoriums du campus et d'être attentifs à cet aspect lors de la rénovation des vieux bâtiments.

2020

L'année 2020 a été fortement marquée par la survenue de la pandémie de Covid-19, qui a provoqué d'importantes conséquences sur le travail et le personnel à l'UNIL, en termes d'accès au télétravail, aux infrastructures de recherche, de sécurité au travail et de ressources pour l'organisation des examens et d'un enseignement en ligne. Durant le confinement la CoPers a eu des échanges réguliers avec la Direction pour communiquer des problématiques soulevées par les employés.

Prolongation des contrats des chercheurs en période Covid

La CoPers a activement œuvré pour rapidement mettre en place un système de prolongation des CDD des chercheurs à contrat à durée déterminée impactés dans leur recherche par la pandémie de Covid-19. Elle s'est jointe à d'autres organes et associations en faveur d'un système moins bureaucratique que celui initialement mis en place par la Direction. Il s'est avéré en fin de compte que la quasi-totalité des demandes ont été acceptées par la commission mise en place par la Direction.

2021

La troisième et dernière année du mandat a consisté à gérer les conséquences du Covid-19 dans une perspective de normalisation progressive de l'enseignement et du fonctionnement de l'UNIL. Elle a également été l'occasion de rencontrer la nouvelle Direction de M. Herman et de prendre connaissance des grandes lignes du plan d'intention, avant de passer le flambeau à la nouvelle équipe.

Télétravail

La Direction a largement consulté la CoPers pour la révision de la Directive 1.40 portant sur les formes de travail flexible et mobile, en démocratisant l'accès au télétravail pour le PAT.

Directive sur les dépenses de service

La CoPers a également été consultée pour la révision de la Directive 1.26 sur les dépenses de service, qui devrait être prochainement validée par la Direction.

Signalement sur le dispositif de sécurité incendie

La CoPers a été prévenue par un collaborateur de manquements dans la sécurité incendie et les voies de fuite sur le campus. Ce point a été confidentiellement traité pendant plusieurs mois entre le bureau de la CoPers, le collaborateur en question, puis finalement avec des membres de la Direction, avant d'être mis à l'ordre du jour de la dernière séance Direction/CoPers. Lors de cette séance il a été convenu d'en informer le bureau du Conseil de l'Université pour décharger la CoPers de cette question, qui concerne l'ensemble de la communauté universitaire et non le seul personnel.

Formation des cadres et responsables d'équipe

De part les échanges qu'elle a entretenus avec les membres du personnel, la CoPers a pu constater diverses lacunes dans les pratiques managériales à l'UNIL. Elle souhaiterait à ce titre voir s'élargir la formation des cadres et responsables d'équipe (tous corps confondus) afin d'améliorer les responsabilités d'encadrement. Il reste toutefois difficile de rendre obligatoire de telles formations lorsqu'une personne prend un poste de cadre. L'ancienne Direction a rappelé l'existence d'ateliers au sein du Service des ressources humaines (SRH), du Centre d'éducation permanente de l'État de Vaud (CEP) ou de la Formation continue UNIL-EPFL, puis présenté un plan de développement des formations de base pour le management, qui pourrait à terme être obligatoire pour les nouveaux collaborateurs.

La nouvelle Direction a lancé la mise en place d'une formation obligatoire des nouveaux professeurs à certains aspects du management, prioritairement sur l'harcèlement. Selon elle, le cercle des personnes visées par cette formation pourrait être élargi. Elle a également invité la CoPers à faire partie d'un groupe de travail chargé d'instaurer un nouveau dispositif sur la prévention et la gestion du harcèlement sexuel, qui devrait de l'avis de la CoPers être élargi au harcèlement psychologique (*mobbing*) en ce qu'ils sont intimement liés et produisent tous deux une souffrance au travail inacceptable.

Consultation pour le nouveau plan d'intention

La CoPers a finalement pris connaissance des grandes lignes du plan d'intention annoncé par la nouvelle Direction. Elle a insisté sur la réflexion en profondeur qu'il convient de mener sur l'enseignement hybride dans un monde post-Covid ainsi que sur l'importance cruciale d'améliorer la protection de l'intégrité psychologique et sexuelle des membres du personnel.