



Procès-verbal de la Commission du personnel de l'UNIL (CoPers)

Séance n° 11 **mercredi 4 juin 2008, 13h30 à 17h00, salle Herbette, Unithèque**
Procès-verbal **Ponti Patrizia**

Présents

Mmes Nathalie Chèvre
 Patrizia Ponti

MM. Roberto Baranzini
 Sandro Bertelli
 Juan-Manuel Blanco
 Emmanuel Fernandes
 Patrick Michaux

Excusés

MM. Benjamin Avanzi
 Pierre Goloubinoff

Absents

MM. Jean-Michel Adam
 François Dufresne
 Paul Majcherczyk

Ordre du jour

Approbation de l'ordre du jour et annonce des divers

1. Validation du procès-verbal du 22 avril 2008

Accueil de Mme Brigitte Serres, responsable du Service des ressources humaines

2. Discussion avec Mme Serres sur la base des questions qui lui ont été transmises :
 DECFO, renouvellement des CDD et directive de la direction 1.24

Petite pause

3. Communications du bureau

- Relations avec la Direction : séance de travail du 20 mai
- Groupe "Chargés de cours et précarisation de l'enseignement"

4. Préparation de la séance du 18 juin avec la Direction :
 rapport d'activité de la CoPers,
 participation de la CoPers aux Commissions consultatives de la rection

5. Discussion sur la stratégie de communication de la CoPers

6. Divers

Bureau de la CoPers

Approbation de l'ordre du jour et annonce des divers

L'ordre du jour est accepté.

Proposition de M. Michaux pour une question supplémentaire à Mme Serres ou dans les divers : proposer une nouvelle enquête de satisfaction du personnel.

A noter que le PV a été envoyé à Mme Serres pour validation du point 2 avant adoption par la CoPers et publication sur le site. Mme Serres a apporté quelques précisions techniques.

1. Validation du procès-verbal du 22 avril 2008

Le PV du 22 avril est accepté sans modifications.

2. Discussion avec Mme Serres sur la base des questions qui lui ont été transmises : DECFO, renouvellement des CDD et directive de la direction 1.24

Accueil de Mme Serres par le Président.

a. DECFO

"D'une part les personnes exclues du processus, en particuliers certaines catégories d'enseignants (classes de salaire actuelles 28-31 et 29-32), ne sont pas rassurées. D'ailleurs on ne sait pas très bien quelles sont vraiment les catégories de personnel de l'Unil exclues du processus."

Seul le PAT est concerné par DECFO SYSREM, à l'exception du personnel de nettoyage.

Pour d'autres informations, le site DECFO de l'Etat de Vaud, dans son annexe 1, liste les fonctions hors périmètre.

A l'heure actuelle il n'y a aucune information quant à savoir si les fonctions hors périmètre basculeront un jour dans DECFO SYSREM.

"D'autre part, une autre grande question est le "qui fait quoi". Qui en fait va réellement décider du passage aux nouvelles classes de salaire et est-ce que l'Unil va avoir une certaine marge de manœuvre."

A noter que cette question concerne tout aussi bien ceux qui font partie du processus. Comment vont être effectuées les attributions de fonctions, et est-ce que les cahier des charges vont être utilisés et/ou revus."

Le cahier des charges est l'outil utilisé pour la bascule dans le nouveau système et les chefs de services devraient s'assurer que chaque employéE qui leur rapporte ait un cahier des charges à jour.

Le service RH fait des propositions de niveau dans le nouveau système sur la base de l'analyse du cahier des charges. Il participe à des séances de cohérence avec les chefs des grands services de l'Unil, ceux du Spev et du Chuv. Il revoit les propositions également avec les chefs des grands services ainsi que les doyens des facultés, parfois les vice-doyens et les directeurs de département dans le cas de la FBM. Il fait valider les propositions par la Direction et le Spev.

Pour l'Unil le service RH est un intermédiaire entre le SPEV et les autres services.

Concernant la stratégie d'application pour la suite, cela dépendra encore de certaines négociations. En principe le service RH va informer le personnel du développement de la situation.

"Sur le site de l'Etat de Vaud il y a un simulateur, qui pour l'instant ne concerne que peu de fonctions ... Est-ce que le service RH a eu d'autres informations?"

La calculette est un outil qui peut être utilisé uniquement pour les personnes dont la fonction est basculée de manière directe (infirmier, enseignant du primaire par exemple) dans le nouveau système. Pour toutes les transitions indirectes, la calculette ne peut pas être utilisée. Les fonctions de l'Unil sont toutes des transitions indirectes. Les cahiers des charges doivent par conséquent être étudiés individuellement, sauf en ce qui concerne les laborantins, pour qui est prévue l'utilisation de cahiers des charges type.

b. Renouvellement des CDD

"A priori les CDD concernent tout aussi bien les PAT que les assistants, mais avec des problématiques différentes.

Pour le PAT, il semble que les postes sont renouvelables uniquement un certain nombre de fois, indépendamment de la durée. Après ce nombre de renouvellement soit le contrat passe en CDI, soit le poste n'est pas renouvelé.

Effectivement le contrat de travail d'une personne engagée dans une fonction de PAT ne peut être renouvelé que 2 fois si le financement provient d'un fonds privé et 3 fois si le financement est assuré par l'Etat de Vaud. Le contrat de travail financé par un fonds privé est en effet soumis au Code des obligations. Le contrat de travail financé par l'Etat de Vaud est quant à lui soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

Le problème est soulevé en particulier pour les postes liés à des projets externes, postes d'ingénieurs ou de chargés de recherche, pour qui le financement est revu régulièrement avec un partenaire extérieur.

Une fonction PAT et des renouvellements tels que décrits ci-dessus peuvent être mis en place. Par exemple : une personne est engagée sur un projet de recherche financé par un fonds privé pour une durée de 6 mois. Cette personne a un cahier des charges de PAT, chargé de recherche par exemple. Cette personne ne fait pas de doctorat. Le contrat de travail de cette personne peut être renouvelé une première fois pour 6 mois si le projet n'est pas terminé au bout des 6 premiers mois. Si après 12 mois le projet n'est toujours pas terminé, son contrat peut être renouvelé une dernière fois pour 12 mois par exemple. Au bout de 2 ans (6 mois + 6 mois + 12 mois), la personne doit être engagée sur un contrat de durée indéterminée si le département veut la garder. Il est à noter que si le bailleur du fonds ne peut plus assurer le financement après 3 ans par exemple, il est possible de licencier la personne en raison de la fin du financement tout en respectant le délai de congé.

En fait il y a un réel décalage entre une pratique encouragée à l'université, qui est d'obtenir toujours plus de fonds externes, et le manque de flexibilité pour l'engagement des personnes sur fonds externes.

Non puisqu'il est possible d'engager des personnes qui travaillent sur des projets et qui ne font pas de doctorat sur des contrats de durée déterminée comme décrits ci-dessus.

Un manque de souplesse pour les assistants est aussi signalé.

Le règlement des assistants ne prévoit pas les mêmes règles que celles prévues par les contrats de durée déterminée.

Cette règle des renouvellements provoque souvent des pertes de salaires pour des assistants qui auraient besoin seulement de quelques mois supplémentaires (par exemple avant de partir en postdoc) et qui se retrouvent au chômage alors que le responsable du projet doit rendre l'argent excédentaire au fond.

Cette règle rend aussi plus compliqué le travail des professeurs qui gèrent ces projets."

M. Baranzini soulève le problème du renouvellement du poste via l'engagement d'une autre personne pour le même poste.

Mme Serres rappelle que si un poste est ou devient structurel, il ne devrait pas être en CDD mais en CDI. .

Assistant diplômé

Rappel : Les assistants diplômés consacrent le 50% de leur taux d'activité à leur thèse. Les doctorants FNS ou financés par des fonds de tiers consacrent le 100% de leur taux d'activité à leur thèse.

Le problème principal soulevé est celui de la durée des fonds, qui est peu compatible avec le principe de la durée des contrats des assistants diplômés (1 an+2 ans+2 ans). Mme Serres rappelle que les doctorants sur fonds externes peuvent être engagés selon la durée du fonds mais pas moins de 12 mois lors du 1^{er} contrat. Leur contrat ne peut pas être renouvelé plus de 2 fois car il est soumis au Code des obligations.

Il est parfois difficile pour les professeurs de comprendre les différentes fonctions dans lesquelles les personnes peuvent être engagées.

Mme Serres informe que le service des RH étudie actuellement un tableau synoptique résumant les diverses fonctions qui peuvent être utilisées ainsi que les lois, règlements, directives qui s'appliquent. . À l'avenir il est question que le SRH forme les correspondants RH dans les facultés sur les limites et contraintes liées à certaines fonctions. .

Rappel : la durée maximale d'engagement des assistants diplômés est de 5 ans. En cas de congé de maternité, d'adoption, d'absence prolongée pour maladie, accident, service militaire, service civil ou en cas de force majeure, la durée maximale de 5 ans peut être prolongée d'une année.

M. Baranzini résume un autre point important. Une fois qu'un assistant a été renouvelé au maximum, il est éventuellement possible de l'engager encore comme Doctorant, si on a un fond, mais la durée pour la 1^{ère} année doit de nouveau être d'une année. NON, cela n'est pas possible si la personne a été engagé comme assistant pendant 5 ans ! La directive concernant les doctorants financés par des fonds externes le précise.

Si toutefois on décide de l'engager comme PAT (chargé de recherche) ou chercheur junior, pour pallier à une situation administrative difficile, il faut noter que d'une part les charges salariales sont plus élevées, et que d'autre part ces fonctions ne garantissent pas de temps pour la thèse. Cela n'est pas possible non plus ! On ne peut pas utiliser une fonction de chargé de recherche ou PAT pour prolonger la durée d'engagement d'un assistant ou d'un doctorant.

Divers

Concernant la résiliation d'un CDD, Mme Serres rappelle que s'agissant d'un contrat bilatéral de durée déterminée, les deux parties ne peuvent pas résilier avant le terme prévu par le contrat, sauf accord des deux parties.

M. Fernandes demande si un changement du cahier des charges demande un nouveau contrat de travail. Mme Serres répond positivement, mais signale que le changement doit être important. Non en tant que tel un changement de cahier des charges ne nécessite pas un nouveau contrat de travail. Si il y a de nouvelles responsabilités et que cela implique une promotion à une classe supérieure, un avenant au contrat indiquant la promotion et la nouvelle classe est fait. S'il y a un changement de fonction sans changement de classe un avenant peut être fait à la demande de l'employé l'informant qu'il a changé de fonction. Le service des RH est en train de mettre en place une procédure permettant de s'assurer qu'à chaque engagement un cahier des charges lui est transmis quelle que soit la fonction.

Au sujet des suppléants (toutes fonctions confondues), Mme Serres informe la CoPers que le SRH vérifie toutes les propositions d'engagement et au bout du 3^{ème} renouvellement transmet un courrier signalant à la personne qu'il s'agit du dernier renouvellement possible. Les facultés ne peuvent pas prévoir des conditions d'engagement ou de contrat plus restrictives que celles prévues dans les lois, règlements ou directives.

De manière générale, nous pouvons donc résumer en 3 questions fondamentales :

- *Quelle est la durée maximale (en mois) d'un CDD dans une fonction PAT*
 - > 4 ans LPers
 - > pas de limite pour le CO, mais si le poste se pérennise, il faut le stabiliser
- *Quel est le nombre maximum de renouvellements possibles*
 - > 2 si le contrat de travail est soumis au CO
 - > 3 si le contrat de travail est soumis à la LPers
- *Quelle stratégie propose le service des RH pour pallier les problèmes signalés?*
 - > passage en CDI après le CDD, avec si nécessaire licenciement respectant le délai de congé quand le fond se termine. Attention le congé avec délai ne concerne que les CDI PAT financés par des fonds privés et dont le fonds se termine. Cela ne concerne pas les assistants ou les doctorants, ni les CDI financés par l'Etat de Vaud.

c. Directive 1.24 – annuités (ancienneté MA/MER/MER) et classes de traitement

"Concerne en particulier les postes de MA/MER/Professeurs Assistants.

Depuis la directive 1.24 du 29 janvier 2007, l'ancienneté des MA et des MER et des professeurs assistants n'est plus prise en compte pour déterminer le salaire initial, alors que c'est encore le cas pour les professeurs associés et les professeurs ordinaires.

Il nous semble qu'auparavant, "ancienneté" signifiait

- *Nombre d'années depuis l'obtention de la licence ou du doctorat, ou*
- *Nombre d'années où l'on a été salarié, ou*
- *Nombre d'années où l'on a été salarié à l'UNIL.*

Le changement de procédure s'est soldé par une hausse de salaire pour certainEs, par aucun changement pour ceux déjà en poste et qui touchaient déjà plus, et par de nouveaux engagements sur de nouveaux postes à des salaires inférieurs ou supérieurs selon les cas.

Il semble que cette non-prise en compte de l'ancienneté pèjore d'autant plus les MER et les professeurs assistants (qui avaient plus d'ancienneté) que les MA. Cela dit, une majorité de MA (sur les nouveaux venus) semble avoir également été pèjorée.

En tout cas, il semblerait que nous soyons les seuls employés de l'Etat de Vaud pour qui l'ancienneté ne soit pas prise en compte."

Définition de l'ancienneté : nombre d'années d'expérience professionnelle avant l'entrée à l'Unil, depuis l'obtention du diplôme, avec prise en compte des 2/3 du temps si assistant, et prise en compte de la durée complète si premier assistant..

Ces diverses informations nous conduisent à poser les questions suivantes au service RH :

- *Combien de cas concrets sont recensés ?*
Aucune personne n'a vu son salaire baisser par la mise en place de la directive 1.24. Une personne engagée depuis la mise en place de cette nouvelle directive a eu un salaire d'engagement plus bas que si elle avait été engagée avant l'entrée en vigueur de la nouvelle directive à cause de son âge au moment de l'engagement (> 40 ans).
Pour les MA, avant l'entrée en vigueur de la directive 1.24 il fallait environ 11 ans d'expérience pour être engagé au même niveau de salaire auquel sont engagés les nouveaux depuis l'entrée en vigueur de la directive.
Pour les PA le nombre d'années était d'environ 14 ans.
58 personnes sur 209 ont bénéficié d'un salaire plus élevé avec la nouvelle directive que celui auquel elles auraient pu prétendre dans l'ancien système.
- *Quels sont les cas théoriques pour qui ces changements auraient eu comme conséquence une diminution du salaire initial ?*
Aucun salaire n'a diminué. Le salaire initial d'un-e nouveau/elle MA ou MER ne serait plus bas que dans le cas où il/elle aurait une longue expérience professionnelle (plus de 11 à 14 ans comme expliqué plus haut)..
- *rencontre-t-on des diminutions de salaire lors du passage entre statuts MA -> MER -> Professeur Assistant ?*

Point 8 de la directive 1.24

MA (28-31)	MER II	MERI (29-32)	6 ans puis renouvellement
		PAssistant (29-32)	6 ans, mais 2+2+2

Il n'y a pas de différence de salaire entre la fonction de MERI et celle de PAssistant. S'il y a différence elle se situe plutôt sur le plan de la carrière académique.. Souvent le poste PAssist permet ensuite le passage à PO plus facilement

- *Est-ce que finalement les MA soumis à l'ancien règlement ne sont pas avantagés par rapport aux professeurs assistants soumis au nouveau règlement?*
Non ils ne sont pas avantagés. Le salaire minimum d'engagement pour les 2 fonctions a été augmenté.

d. Divers

"Explication du système d'activités accessoires et de rétrocession notamment pour les personnes imposées à la source.

La directive fait état d'obligation d'annoncer ces activités à la direction (avant le 20 décembre de l'année en cours), mais dans le cas d'une personne travaillant à 100% doit elle aussi signaler cette activité au supérieur hiérarchique ou demander l'autorisation avant de s'engager ?"

La directive concernée est la 1.25. Il faut être attentif aux problèmes de rétrocession, en particulier pour les impôts à la source.

En principe pour les assistants, il est nécessaire d'annoncer les indemnités pour expertise. Pour toutes les personnes, l'autorisation pour prise d'emploi accessoire doit être demandée avant la prise d'emploi.

"Existe-il une limitation quant au type d'engagement pour les activités ponctuelles (à savoir seulement des étudiants ou des indépendants)?"

La directive 1.30 répond à cette question. Attention au stages rémunérés.

"A qui doit s'adresser un membre du personnel à qui le supérieur direct refuse une proposition d'augmentation qu'il estime légitime, ou que le responsable exécutif a proposé oralement?"

La structure salariale de l'Etat de Vaud définit les augmentations qui peuvent être données annuellement en fonction de la classe de chaque collaborateur. Ce n'est donc pas le supérieur hiérarchique qui décide du montant d'augmentation qu'il/elle souhaite donner à un de ses collaborateurs et ceci y compris pour les personnes dont le salaire est financé par des fonds externes. Quant aux augmentations annuelles supplémentaires prévues par la LPers, les supérieurs hiérarchiques font des propositions, mais c'est la Direction qui décide sur préavis du Service RH.

"Est-il possible de faire une demande de prime ou bonus exceptionnel?"

Non il n'est pas possible d'obtenir une prime ou un bonus. Il est toutefois possible d'obtenir une indemnité pour travaux spéciaux sur la base de l'art. 54 Rlpers..

"Les entretiens d'appréciation sont obligatoires? Comment est effectué le contrôle?"

Oui, ils sont obligatoires selon la LPers.

Actuellement le service RH met en place un système desuivi sur SAP. .

D'autre part, il existe un projet consistant à revoir la formation pour les cadres afin de l'adapter à l'Unil (durée et contenu). Les personnes qui ont besoin de se former avant la mise en place d'une formation ad hoc pour l'Unil peuvent prendre contact avec le CEP (Centre d'éducation permanente qui forme les employés de l'Etat de Vaud) afin de s'inscrire aux cours dispensés régulièrement pour les employés de l'Etat de Vaud. Ces entretiens ne concernent pas les assistants diplômés et les doctorants.

"Existe-il une politique de plan de carrière pour le PAT et/ou pour les profs?"

Actuellement il n'y a pas de politique dans ce sens, et les demandes à ce sujet au service des RH sont rares.

M. Michaux signale que parfois aucune possibilité ne semble se dégager pour une évolution au niveau du poste.

Mme Serres assure que chaque demande est évaluée et discutée de manière individuelle. La solution qui peut être trouvée dépend de critères multiples tels que le profil de l'employéE (formation, expérience), de l'ouverture d'un poste au moment où la personne cherche à changer d'activité, de son désir et de sa motivation de changer d'activité, de secteur ou d'organisation. . L'Etat de Vaud est le plus grand employeur du canton et en tant que tel devrait pouvoir offrir des opportunités.

"Pour les assistants imposés à la source, il semble qu'à mêmes conditions, le montant retenu ne soit pas le même. À noter que le cas particulier a été réglé, mais Emmanuel Fernandes soulève la question de fond."

Mme Serres signale que les impôts à la source sont aussi dépendants de la situation personnelle de l'assistant, d'où la possible différence de traitement.

Elle rappelle aussi que sur le site du service RH il y a un document avec des explications et instructions à ce sujet.

Au terme de l'entretien, vers 15h30, le Président remercie chaleureusement Mme Serres pour sa disponibilité et sa collaboration.

3. Communications du bureau

- **Relations avec la Direction : séance de travail du 20 mai**

Commission restauration

– informations et directive au sujet des augmentations, service réduit pendant l'été suite à des travaux.

DECFO

- voir séance de ce jour, point 1 traité avec Mme Serres

CDD

- voir séance de ce jour, point 2 traité avec Mme Serres

Assistant

- vade-mecum (tableau synoptique)

- **Groupe "Chargés de cours et précarisation de l'enseignement"**

Premières informations du groupe de travail, par Mme Chèvre.

Une première séance a eu lieu en présence de Mme Serres. La discussion a porté sur les problèmes rencontrés et sur les divers types de chargés de cours, ainsi que sur les premières possibilités de solutions.

Une 2^{ème} séance a eu lieu mais le compte rendu n'est pas encore disponible.

À ce stade, il n'est pas aisé de visualiser la précarisation de l'enseignement.

Il semble qu'entre les diverses Facultés il y ait une différence importante dans la manière de voir le poste de chargé de cours.

M. Baranzini demande s'il n'est pas envisageable de grouper les charges de cours, par exemple un enseignant qui assure 3 charges de cours pourrait être considéré comme "occupant un poste".

M. Fernandes signale que pour la faculté des HEC il y a actuellement 75 postes de CC.

Ce point sera, bien entendu, rediscuté après la remise du rapport du groupe de travail.

4. Préparation de la séance du 18 juin avec la Direction

Introduction

– Positionnement, rapport d'activité

Participation de la CoPers aux Commissions de la Direction

– Si oui, lesquelles, quel mandant? Demander l'amélioration des informations sur les commissions. Pourquoi pas une page par commission? -> cf M. de Perrot.

Implication de la CoPers dans DECFO plus importante, et surtout dès le début pour la suite, lorsque seront discutés les cas des postes hors périmètre actuel.

Décharge pour la CoPers

– Estimation pour les heures 2007.

Question de Nathalie Chèvre : comment sont calculées les décharges pour les personnes engagées sur un fond externe?

Budget dont dispose la CoPers

- Cas particulier et/ou fonctionnement général, par exemple pour des flyers ou autre.

Promotion du PAT

– Conditions et environnement du travail, sport, restauration, crèches, congé paternité.

Enquête sur la satisfaction du personnel

– Proposer une enquête plus générale et pas uniquement PAT

Points discutés mais non retenus pour la séance du 18 juin.

Stratégie pour les chargés de cours -> attendre rapport du groupe de travail.

Pourcentage prélevé par l'Unil (overhead) sur les fonds externes : 20% -> la commission de la recherche a déjà demandé des comptes.

Décalage entre recherche de fonds externes et peu de souplesse administrative. D'une part il faut trouver des fonds, et d'autre part l'administratif est assez contraignant, par exemple l'EPFL semble permettre de renouveler + de trois fois mais sur une période de 5 ans. -> MM. Baranzini et Fernandes font remarquer qu'il n'est pas possible de déroger au CO. Donc à priori la situation de l'EPFL, si avérée, n'est pas légale.

5. Discussion sur la stratégie de communication de la CoPers

Cette discussion est reportée à une prochaine séance. Une délégation de la commission va se pencher sur ce point.

Il s'agit de Mme Chèvre et MM. Blanco et Fernandes.

6. Divers

M. Michaux annonce que lors de la prochaine AG de l'ASPUL celle-ci va annoncer sa dissolution si personne ne s'annonce pour reprendre le flambeau.

**Prochaine séance de la CoPers
Mercredi 18 juin 2008, 14h00, salle Herbette, Unicentre**