



Procès-verbal de la séance de préparation précédant la rencontre entre la
Direction et la Commission du personnel de l'UNIL (CoPers)

Lundi 07 novembre 2016, 13h30, salle Herbette, Unicentre

Présent(e)s

Mmes Caroline Kizilyaprak
Ariane Morin
Sarah Stephen
Rachel Falconer

MM. Gaspard Turin
Flavio Cazzaro
Eric Verrecchia
Daniel Rod
Daniel Oyon
Jean-Moïse Rochat

Jonas Pont (prise du PV)

Excusé(e)s

Mmes Sabina Rondic

MM. Jacques-Antoine Gauthier

Ordre du jour

1) INTENTIONS DE LA DIRECTION EN MATIERE DE GESTION DU PERSONNEL.....	2
2) ROLE DE LA COPERS.....	5
3) VADE-MECUM RH.....	9
4) MARGE DE MANŒUVRE DES FACULTES DANS LA POLITIQUE DU PERSONNEL VIS-A-VIS DU RECTORAT	11
5) SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	12

1) INTENTIONS DE LA DIRECTION EN MATIERE DE GESTION DU PERSONNEL

La Direction :

Le plan d'intention de l'Université comprend quatre chapitres plus un cinquième. Quatre chapitres, puisque le Conseil d'Etat possède un certain nombre de préstructures sur les engagements stratégiques futurs de l'Université. Le cinquième chapitre traite la question de la gouvernance de l'institution. Il fait partie des intentions de l'Université, mais ne fait pas partie des documents adressés au Conseil d'Etat. Ce dernier ne se prononce pas sur ces questions. Nous serons très synthétiques avec ce cinquième point dans la mesure où ce document est encore en préparation. Il y a ainsi trois grands axes plus un élément complémentaire:

1. L'appartenance à la communauté universitaire

Point très important, rappelé de manière assez explicite par le Conseil d'Etat. Nous formons une communauté et il est relativement important que cette communauté soit visible comme communauté en tant que telle.. Il est important que chaque personne soit partie prenante de l'ensemble de la communauté (restructuration et enrichissement par les RH des journées d'accueil notamment). Tout cela va encore être renforcé.

L'intention de la Direction est de faire en sorte qu'il y ait une meilleure compréhension mutuelle, à la fois entre le PAT et la communauté « académique ». C'est-à-dire, d'une part entre un organe plus administratif, qui a des difficultés à comprendre les libertés ou les absences de contraintes dont doivent bénéficier le deuxième organe. (La recherche se fait en effet par la créativité ; elle est compromise par les contraintes). D'autre part, la communauté académique doit comprendre les exigences croissantes du PAT, notamment de devoir répondre à des activités de l'université qui se traduisent, par exemple, par des contraintes juridiques. Il est important que ces membres d'une même communauté se comprennent mieux en vue d'une meilleure collaboration.

2. La formation et la mobilité

Nous souhaitons renforcer la formation de l'ensemble des cadres de l'Université avec des formations conjointes. Cela en matière de gestion, de recrutement. Nous souhaitons que toutes les personnes qui assurent des responsabilités aient une formation adéquate.

Le deuxième élément c'est la mobilité, et cela concerne un peu plus le PAT que les autres catégories. Il est important qu'il y ait des possibilités de développement de carrière offertes aux personnes travaillant à

l'Université. Nous avons des situations à temps partiel qui souhaiteraient compléter leur travail. Il serait intéressant d'avoir des informations telles que « l'institut cherche un 20 % ou un 30 % », plutôt que des mises au concours externes visant des personnes avec un petit temps partiel. Nous pourrions, par exemple, ouvrir des postes au concours d'abord à l'intérieur de la communauté universitaire, avant d'aller forcément recruter à l'extérieur.

Par ailleurs, la nouvelle plateforme mise en place par le service RH doit permettre de faciliter l'information à l'intérieur de la communauté universitaire avant de recruter à l'extérieur. Bien évidemment, nous devons respecter les règles de mise au concours normales (ouvertes à tous).

3. Les outils de gestions

Ce sont des choses déjà en cours : un certain nombre d'implications en développement en matière de recrutement, de gestion des dossiers du personnel ou des notes de frais. Il faudrait développer des outils de gestion, pour renforcer le travail de ces collaborateurs/collaboratrices. Volonté, enfin, de renforcer les compétences en matière de recrutement de tout le personnel scientifique et administratif. Cela fait partie des intentions clairement déclarées par la Direction.

4. Le renforcement des mesures en matière de harcèlement (mobbing, harcèlement sexuel, etc.)

A) Action: il faut renforcer les mesures existantes par l'ajout d'une médiatrice suppléante en collaboration avec le médiateur déjà en place. Le médiateur va conserver la médiation, mais une femme l'épaulera. Nous espérons la nommer avant la fin de l'année civile.

Le rôle du médiateur et de la médiatrice est un rôle de premier relai. Dans un cas de harcèlement sexuel, ce n'est pas un problème de médiation, c'est un problème pénal. Le médiateur donne des informations pour aller plus loin. Il conseille plutôt que médiatise.

B) Sensibilisation : il est proposé, à différents niveaux, de visiter l'ensemble des organes constitutifs de la communauté (Conseil de l'Université, des facultés, du décanat, du directeur d'institut, des RH). Il y a une vingtaine de groupes qu'il conviendrait de rencontrer et de sensibiliser. En ayant une action de sensibilisation toutes les 6-8 semaines. Nous parviendrons, dans un délai de deux ans, à rencontrer tous les corps. A cela s'ajouteraient de vraies formations de deux ou trois heures de temps. Il est important que toute personne ayant des responsabilités ait une claire sensibilisation à ces thématiques. Nous verrons par la suite s'il faudra renouveler cette sensibilisation.

C) Actualisations des informations: l'information est diverse, mais pas toujours actualisée et homogénéisée. Ce travail d'actualisation de l'information sera placé sous la responsabilité du secrétaire général.

D) La transformation de Dialogue-UNIL en commission consultative: celui-ci a fait un travail précieux à poursuivre, mais sa fonction de relai personnel n'a pas fonctionné. Il ne faut pas supprimer Dialogue-UNIL, mais il faudrait avoir un ensemble de personnes qui représentent plus finement les corps afin d'avoir une commission plus adaptée. Ces

mesures ne font pas partie d'un plan d'intention à proprement parler, mais de mesures à renforcer.

La CoPers :

Il s'agirait donc d'assurer une continuité par rapport à la politique du personnel, en améliorant ce qui doit l'être ? Il n'y a pas de politique de rupture, de changement de logique et d'objectif ?

La Direction :

Absolument pas. La politique du personnel est de qualité, encadrée par des règles. Nous sommes dans une logique d'amélioration constructive. Nous avons rencontré les services du personnel de l'Etat de Vaud et avons constaté que la coordination doit être améliorée entre les diverses entités de l'EV, notamment entre le CHUV, l'UNIL, le Service du personnel. Exemple: la nouvelle disposition du Conseil d'Etat par rapport à la retraite. Les principes sont établis, mais il s'agit de coordonner d'avantage, de façon à avoir une politique du personnel homogène dans le Canton.

La CoPers :

Concernant cette question du médiateur, certaines unités sont soumises à un audit fait par le médiateur. Dans quelle mesure peut-on transférer un audit à un médiateur ? Et dans quelle mesure cela peut conduire à des décisions effectives autres que des constats ? Quelle est la différence entre audit et médiation ?

La Direction :

Il y a une graduation très claire dans les mesures d'investigations. La médiation reste une médiation. Elle se traduit par un dialogue, une concertation. Le médiateur rend compte de ce qu'il a pu observer, il revient ensuite au décanat de reprendre le relai par un audit. Le médiateur ne sanctionne pas.

La CoPers :

Concernant le point 2 des intentions de la Direction : tous les cadres auront-ils une formation conjointe, notamment au niveau de l'évaluation du personnel ? En ce qui concerne UNIBAT, certaines évaluations du personnel étaient mises dans le tiroir et ne passaient pas plus loin

La direction :

Il ne s'agit pas d'un nouveau système de management. Et par ailleurs, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas eu de formation conjointe que l'évaluation s'est faite de manière approximative. Il y a quand même un très bon nombre de cadres qui sont d'excellents cadres. L'idée est d'avoir quelque chose de plus conjoint, de toucher toute la communauté académique et

administrative, puisque tout le monde est en relation avec tout le monde et ainsi d'avoir une approche plus homogène et simplifiée.

2) ROLE DE LA COPERS

La CoPers :

Selon l'art. 2 de la Directive CoPers, art.2. CoPers est informée et consultée sur les questions relatives à la politique du personnel.

La CoPers n'est donc pas seulement une commission réactive qui ne ferait que prendre contact avec la Direction. La Direction et les RH doivent aussi être actifs vis-à-vis de la CoPers, puisqu'ils ont le devoir de la consulter sur les questions relatives à la politique du personnel. Sur le plan d'intentions notamment, la CoPers devrait formellement être amenée à préavis dans le processus d'élaboration interne.

La question concerne donc la marge de manœuvre et la manière dont vous envisagez cette mission. Quel est le rôle de la direction vis-à-vis de la CoPers ? Comment faire pour remplir cette tâche qui vous est assignée par la directive CoPers ? La relation doit aller dans les deux sens. Comment savoir quand vous devez nous consulter, et quand vous ne devez pas ?

La Direction :

Par rapport au plan d'intention: c'était le premier point mentionné. Le plan d'intention a 4 chapitres et ceux-ci sont déterminants puisque nous devons les déposer auprès du Conseil d'Etat. C'est là-dessus que nous allons adresser nos documents au Conseil de l'Université qui va préavis. Le 5^e chapitre pourra être proposé, mais il est encore à l'état préparatoire. Pour l'instant, il n'y a que des pistes.

La CoPers :

Il nous semble que vis-à-vis de l'art.2, si on prend ce chapitre 5, il doit être soumis à la CoPers à titre interne afin de pouvoir préavis, ceci dans la mesure où cet article est lié au RH. Certes, cela se fait dans le cadre de la présente séance, mais ces séances sont espacées. Estimez-vous que c'est suffisant de le faire dans le cadre de ces réunions ? Ou bien, suivant les démarches relatives à la politique du personnel qui sont faites tout au long de l'année, estimez-vous qu'il soit nécessaire que la Direction contacte immédiatement la CoPers pour lui demander un préavis - puisqu'évidemment, il existe tout un ensemble d'informations auxquelles on n'a pas accès sans être saisi par la Direction ? Par exemple: sur ce plan, une séance informelle (courte et qui n'a lieu qu'une ou deux fois par année) suffit-elle ou bien ce genre de directive fait que l'on devrait nous soumettre un document par écrit pour que l'on préavis nous-même ? Ce problème est lié aux règles de fonctionnement de la CoPers.

La Direction :

Pour nous, il semblerait tout à fait logique que nous vous soumettions ce 5^e chapitre pour préavis. Mais il faut le dissocier complètement du plan d'intention. Et il faut l'avoir terminé pour pouvoir le soumettre. Concernant la deuxième partie de la question: le fait-on dans ces réunions ou en dehors ? Cela dépend du calendrier. Si l'achèvement de ce point coïncide aux trois mois près avec une rencontre entre la Direction et la CoPers, il est clair que nous pouvons le faire à ce moment-là.

La CoPers :

Indépendamment de ce plan, une des difficultés est comment déterminer les critères qui vont vous amener à décider ce qui doit ou non être soumis à la CoPers ?

La Direction :

Il n'y a pas de critères objectifs. Donc avant tout et comme toujours, la discussion ; seuls les documents formels demandent un préavis. Il y a toute la discussion avant la création du document qui entre en compte. Sur les thématiques RH: concrètement, quand nous attaquerons ce sujet, nous aurons besoin de vous pour un positionnement. Pour l'instant, nous sommes dans une période de stabilisation de l'administration. Mais évidemment, il est logique que vous y soyez associés une fois que la Direction aura donné son avis.

La CoPers :

Il me semble qu'il y aurait quand même des objectifs que nous pourrions adopter. Il y a des directives qui touchent directement les thématiques RH. Nous pourrions nous mettre d'accord pour que ces directives soient directement consultées par la CoPers. Nous aurions un critère objectif de mise en application des textes.

La Direction :

Oui, mais prenons un exemple où cela poserait problème. S'il fallait attendre tout le temps, cela se ferait aux dépens du personnel. Exemple de la prolongation des contrats FNS Ambizione. Nous avons résolu ce problème très concret en modifiant la directive immédiatement en faveur du personnel. Si nous devons attendre les rencontres, cela poserait problème.

La CoPers :

La directive ne dit pas que nous devons être consultés uniquement lors des séances. Nous pourrions être consultés tout le temps, en tout cas, tout ce qui touche au personnel. Cela si l'on respecte la Directive CoPers. Il faudrait au moins que l'on soit informé, voire consulté.

La Direction :

Nous pouvons vous envoyer un email et puis vous demander une réponse rapide dans un délai d'une semaine.

La CoPers :

Très bien. Concernant le plan d'intention : est-ce qu'il n'y a rien qui touche le personnel ?

La Direction :

Il s'agit de l'enseignement de la recherche.

La CoPers :

Effectivement, même si la directive n'est pas labellisée RH, il y a certainement des conséquences sur les ressources humaines. Revient le problème de demander ce qui doit être soumis.

La Direction :

Evidemment, que les consultations peuvent être très larges. Evidemment que la CoPers doit être informée, mais il faut aussi que la CoPers prenne contact avec les représentants des corps.

La CoPers :

Tous les corps sont présents.

La Direction :

Sauf les étudiants.

La CoPers :

Il faudrait que la CoPers soit consultée dans le processus d'élaboration, non pas juste pour donner son avis après coup. Le Conseil de l'UNIL vient après et doit tenir compte de ce qu'aura dit la CoPers dans le processus d'élaboration. Il faudrait voir comment coordonner tout cela, il semble que la CoPers et le Conseil de l'UNIL n'interviennent pas au même niveau.

La Direction :

Il semble que la consultation dont vous parlez vient plus tard. Alors que l'exemple que vous avez donné sur l'évaluation des professeurs, nous aurons peut-être des propositions concrètes à faire. A ce moment-là, vous devriez être consultés en réagissant sur des points spécifiques et concrets. Mais au niveau du plan d'intention, je ne suis pas sûr que ce soit dans l'esprit du plan d'intention que de regarder minutieusement des

mesures qui sont tout de même encore exprimées de façon abstraite et générale.

La CoPers :

Plus on nous met loin, plus ce sera compliqué. Il serait judicieux que le plan d'intention soit communiqué le plus tôt possible, plutôt que des réactions après coup une fois le travail débuté.

Modification des directives pour lesquelles la CoPers devrait être informée: Quels genres de directives ? Quels genres de règlements sont soumis ? A quel niveau ?

La Direction :

Deux questions très différentes. Par rapport au périmètre: pratiquement toutes les directives ont un impact direct sur le personnel. Mais là nous parlons uniquement de directives RH. Les notes de frais, sous finances, ont aussi une implication sur les personnes, mais c'est clairement quelque chose d'autre.

Sur la question du plan d'intention : il n'est pas prévu une consultation préalable de l'ensemble des organes. Le Conseil de l'Université est compétent pour préavisier celui-ci. Mais, sans que nous ayons à statuer formellement sur vos remarques, vous pouvez le voir. Le cas échéant, nous devons faire une vraie consultation préalable, et là il faut prévoir deux trois mois pour que l'ensemble des corps (y compris la FAE) puisse se prononcer avec une forme de préconsultation, ce qui n'est pas prévu.

La CoPers :

Sur le précédent plan d'intention, toutes facultés étaient consultées. Cette consultation devrait aussi se faire avec la CoPers, même de manière non formelle. La Direction serait donc d'accord d'admettre une communication pour information, qui ne serait pas sous forme préavisée. Exactement comme pour les décanats.

La Direction :

Pour résumer: toutes les directives qui ont les lettres RH seront envoyées par email avec une demande de commentaire dans un certain délai qui, selon l'urgence de la modification de la directive, pourrait être de quelques jours ou de deux semaines. De plus, nous allons vous envoyer le plan d'intention pour information une fois celui-ci rédigé, pour avoir un retour non formel.

3) VADE-MECUM RH

La CoPers :

Il y a un problème concernant le manque de formation des cadres vis-à-vis des pratiques RH. Nous constatons chez certains cadres un manque d'information basique concernant le fonctionnement de la LPers. Nous voyons aussi qu'il y a des offres qui sont faites par le service RH, mais qui n'obtiennent que peu de retour et de participation. Par ailleurs, il y a un souci également dans la cohérence et la rapidité des réponses données par les RH.

Comment trouver un moyen qui permette d'assurer un certain nombre de connaissances de la part de tous les corps qui doivent exercer des fonctions de cadre ? Comment faire cela de façon à responsabiliser les gens tout en ayant un maximum de souplesse ?

La solution que nous proposons est celle d'un vade-mecum RH. Celui-ci expliquerait de manière didactique quel est le cadre institutionnel dans travailler avec les RH, au niveau des différents corps de l'UNIL (enseignants, corps intermédiaire et PAT). Il s'agirait de poser un cadre adapté à chaque corps de métier, sur le mode de ce qui est fait pour les étudiants

Nous assurerions un accès uniforme aux informations et, le cas échéant, nous pourrions renvoyer à un dossier de base sans partir dans la structure lourde des cours obligatoires. Surtout, il y aurait une approche concrète avec des points pratiques, plutôt que d'aller dans les sphères des cours déjà proposés par les RH.

La Direction :

Un vade-mecum ne serait pas forcément très porteur. Les cas RH sont tellement différents qu'un vade-mecum va juste poser un cadre légal comme la LUL ou la LPers qui est déjà sur le site internet.

En premier lieu, nous avons essayé de proposer des ateliers spécifiques. Nous ne pouvons pas les forcer à venir, certes vient qui veut. En deuxième lieu, nous avons élaboré un premier document, un guide RH, amené à évoluer. Ce guide va être donné dans la séance d'accueil des nouveaux collaborateurs du 9 novembre. C'est un premier pas. L'idée générale pour nous, sous réserve de ressources à disposition, est de réaliser un site Wordpress où il sera possible de trouver un tas d'informations. Un travail énorme à faire également avec UNICOM. Quand Wordpress sera plus avancé, ce sera le moment de vous y associer.

On ne peut pas se borner aujourd'hui à faire un vade-mecum qui ne répond que de manière figée qu'à quelques questions-types. Il faudrait faire quelque chose de plus vivant et dynamique. Tout cela se met en place gentiment, mais demande des ressources : notre priorité est avant tout de payer les salaires et de faire tourner l'administration.

Nous avons également SharePoint. Nous aurons également un tout nouveau logiciel pour les certificats de travail. Mais il y a plusieurs pierres à mettre à l'édifice. Nous pouvons nous voir pour en discuter plus précisément.

Ce qui manque surtout, c'est l'information des collaborateurs : c'est quelque chose de prévu, mais encore une fois, nous devons séquencer les informations. Nous séquençons par thématique.

La CoPers :

Il ne faut pas s'arrêter au côté formel du vade-mecum qui est un terme technique. Notre projet va dans le même sens: l'important serait de communiquer des choses qui cataloguent les prestations RH à destination de la communauté. Ainsi les gens arrêtent d'avoir des attentes irréalistes en étant responsabilisés. Le vade-mecum n'est qu'un terme, un outil en lien avec les droits et les devoirs. Nous connaissons bien la LPers, mais les gens n'ont pas envie de faire des efforts pour connaître les détails. Quelques questions clefs, et un résumé pourraient défricher le terrain.

Un problème très concret: problème de travail, à qui doit-on s'adresser ? RH, Décanat ?

La Direction :

Pas tout à fait d'accord, nous avons souvent des sollicitations. Essayer de trouver une manière différente est une bonne idée, nous allons en discuter. Le Wordpress c'est bien. Le guide aussi. Nous sommes d'accord sur l'intention. On ne peut qu'aller dans ce sens. Mais quelles sont les informations essentielles ? Ce qui est essentiel peut être lié à des cas particuliers. Quelle est l'information importante ? Lorsqu'un collaborateur débute son travail, les questions de détails viennent après, 5 ans plus tard. Plus on remplit la map d'accueil, plus celle-ci devient indigeste. Comment définir le bon niveau de gradualité avec 5000 contrats de travail ? Il n'y a que des exceptions. L'université n'est pas homogène. Vouloir rendre compte de ces exceptions, c'est difficile et même contre-productif. Un problème RH en HEC est différent d'un problème en faculté des Droits.

La CoPers :

Ce qui pourrait résumer tous ces textes, ce serait le bon sens. Le bon sens pourrait réguler tout cela.

La Direction :

En résumé, il y a quand même un document qui existe qui a été élaboré par les RH pour accueillir les nouveaux collaborateurs, et donc il y a tout à fait la possibilité que ce document évolue et que vous preniez part à cette

évolution. Si l'une ou l'un d'entre vous veut venir participer à la séance du 9 novembre.

La CoPers :

Nous sommes deux à participer. Est-ce que le Wordpress contient une FAQ ?

La Direction :

Le FAQ a aussi ses limites en fonction des contextes. Quelles questions ? Nous comprenons la demande, mais il faut prendre en compte la décentralisation de l'Université. Nous pouvons centraliser, mais nous n'allons pas gagner en efficience.

4) MARGE DE MANŒUVRE DES FACULTES DANS LA POLITIQUE DU PERSONNEL VIS-A-VIS DU RECTORAT

La CoPers :

Est-on professeur à l'université ou est-on professeur à la faculté ? L'ancienne direction disait que l'on était professeur à l'Université. Mais quelle est votre position ? Est-ce que les facultés sont libres ou non de redéfinir une politique RH ? Dans certaines facultés, la direction de mémoire n'est pas reconnue. Les professeurs ordinaires n'ont pas tous les mêmes fonctions.

La Direction :

La réponse n'est pas simple. Il y a quand même une volonté d'aller vers plus d'uniformité, plutôt que d'accroître l'indépendance des facultés vis-à-vis notamment de ce qu'est être un professeur. Mais les fonctions ne sont pas comparables, il faut comparer ce qui doit l'être. On ne compare pas un professeur de Lettres avec deux trois étudiants et un professeur en Biologie avec un laboratoire. La réponse dépend du cas par cas. La base existe: c'est le cahier des charges très précis qui regroupe les points communs.

La CoPers :

Mais comment la Direction prend en compte le cahier des charges ? Comment gère-t-elle son application ? Jusqu'où va la discrétion des doyens et à partir de quand la Direction a une influence ? Des facultés formalisent le cahier des charges, d'autres ne reconnaissent pas le point 1.13. Il y a la question des mémoires et des directions de programmes. Dans une faculté, il ne peut y avoir de professeurs associés. Est-ce du ressort du décanat ou du rectorat ? La Direction précédente avait une

volonté d'homogénéiser dans la mesure du possible. Est-ce qu'un décanat peut décider qu'il n'y aura pas de professeur associé alors que ce statut est présent dans la LUL..

La Direction :

Si nous prenons le cas de la faculté HEC, nous venons de demander au décanat de réfléchir à nouveau à cette question des professeurs associés. Mais nous n'allons pas les obliger. Les Commissions de planification décanales s'occupent de cela. La loi n'oblige pas à avoir une structure. Nous n'allons pas nous y opposer, mais nous incitons à réfléchir à la structure des catégories. Quelque part cela veut dire que le décanat a une indépendance quant à la structure professorale de la sa faculté. C'est le Conseil de faculté qui doit trancher.

La CoPers :

Est-ce du devoir du Conseil de faculté d'écrire une LUL amoindrie ?

La Direction :

Personnellement, nous sommes d'accord sur le fond. Mais, dans le cas particulier, s'il y a un problème dans le sens que le doyen a une autre opinion que la majorité des professeurs, il devrait y avoir des moyens pour les professeurs de s'exprimer et de changer les choses.

La CoPers :

Oui, mais il faut voir la dynamique, ils ne sont pas d'accord entre eux, nous ne demandons pas à la Direction de trancher, mais simplement de connaître sa position ? Est-ce que le décanat peut réinventer la politique du personnel ?

La Direction :

Le décanat tout seul non, une faculté oui. Nous ne pouvons pas trancher. Dans tous les cas où les facultés décident d'écarter certaines catégories, nous demandons d'y réfléchir. Nous les sensibilisons. La Direction tend à une homogénéisation en tenant compte des textes de loi et de ses limites.

5) SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La CoPers :

Il n'y a pas de formation sécurité pour tous les nouveaux entrants qui vont manipuler des substances et des produits chimiques. Comment s'en occuper ?

Sur ce point, voici une constatation: cela concerne des locaux utilisés par des concierges comme bureau, pourvus de machines et de produits de nettoyage. Que dit la SUVA par rapport aux mètres carrés dans les bureaux du personnel. Il y a des normes au niveau de l'espace de chaque collaborateur dans le bureau. Il y a des cas comme cela à l'Internef et Génopode : pas d'aération et des produits toxiques.

Il devrait y avoir une étude pour savoir si les concierges ont le droit à un local plus adapté au niveau de la santé au travail même s'ils disent qu'ils sont contents. Les normes SUVA pourraient servir de base.

La Direction :

Est-ce que vous avez contacté UNISEP ? Ils ont engagé deux hygiénistes du travail. Ils sont en mesure de mesurer les locaux, notamment dans les laboratoires.

La CoPers :

Cela n'est pas fait de manière systématique notamment au niveau de la radioactivité par exemple.

La Direction :

Il faudrait prendre contact avec l'UNISEP, mais nous pouvons aussi nous voir. Le problème, c'est qu'il y a les normes recommandées et la réalité. Les gestionnaires RH, par exemple, travaillent aussi dans un endroit exigü. Il y a des mesures que l'on pourrait prendre, mais qui ont un coût l'on ne peut pas supporter pour l'instant. Il faut donc faire d'abord venir les hygiénistes. Il serait plus facile de discuter à partir de là, notamment des mesures à prendre. Mais le problème est à deux niveaux : un niveau d'analyse et un niveau d'action liés aux coûts.

La séance est levée à 15:30