



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

Lundi 11 mai 2015, 11h45, salle Herbette, Unicentre.

Présent(e)s

Mmes Nadine Richon
 Nathalie Chiva
 Nathalie Dongois
 Gabriela Cordone
 Agnieszka Soltysik Monnet

Aitor Gosende (prise du PV)

Excusé(e)s

Mmes Romaine Morard
 Christine Mohr
 Isabelle Moinet

M. Daniel Oyon
 Antoine Chollet

Ordre du jour

- 1) DIRECTIVE SUR LES HEURES DE NUIT, DU SAMEDI, DU DIMANCHE, ET DES JOURS FERIÉS 2
- 2) ENQUETE SUR LE PERSONNEL : COMMENT FAVORISER LE TRAVAIL A DOMICILE POUR LE PAT ? 2
- 3) ENQUETE SUR LE PERSONNEL : COMMENT FAIRE CONVERGER LE TAUX D'ACTIVITE ET LE TEMPS REELLEMENT TRAVAILLE PAR LES ASSISTANTS ET POST-DOCS ? 3

4) ENQUETE SUR LE PERSONNEL : COMMENT SOULAGER LES PROFESSEURS D'UN SURCROIT DE TRAVAIL LIE A L'ENCADREMENT DES ETUDIANTS ET AUTRES CHARGES ADMINISTRATIVES ?	3
5) ENQUETES SUR LE PERSONNEL : COMMENT FAVORISER LA MOBILITE ET LA CARRIERE DU PAT ?	4
6) UNE QUESTION AU SUJET DE LA LIBERTE D'EXPRESSION DE LA COPERS.....	5
7) DIVERS.....	5

Accueil

1) Directive sur les heures de nuit, du samedi, du dimanche, et des jours fériés

La Direction :

Une directive a été préparée sur le travail de piquet et du week-end du PAT (pas le corps enseignant). La directive donne l'opportunité aux services de pouvoir s'organiser selon leurs besoins. Il s'agira d'appliquer cette directive en parallèle à une directive plus large qui concerne les heures supplémentaires. Cette directive cherche avant tout à harmoniser les disparités.

2) Enquête sur le personnel : comment favoriser le travail à domicile pour le PAT ?

CoPers :

En sachant que le Conseil d'Etat a accepté le télétravail en 2013 dans les services de l'Etat, est-ce que la Direction donne son feu vert pour explorer cette piste du télétravail à l'UNIL ? 90% des interrogés le souhaiteraient, or 40% du PAT ne peuvent le faire.

La Direction répond que les cas sont extrêmement différents. Certains employés sont absolument obligés d'être sur leur lieu de travail.

CoPers :

Il faudrait que les chefs de service soient amenés à justifier l'impossibilité du télétravail alors même que cela est souhaité par les personnes concernées et leur semble possible. Il faudrait agir de la même manière que le Conseil d'Etat : donner un avis favorable de principe au télétravail, un signal clair en direction des facultés et services.

La Direction :

Il y a les besoins de chaque service et il faut nécessairement pouvoir contrôler la qualité du travail. Il est nécessaire de clarifier les règles du jeu et les modalités de contrôle. Il pourrait y avoir un impact négatif en terme d'équipes. L'idée serait donc de créer une convention télétravail, en vue de fixer le cadre et la durée. **La Direction s'engage à réfléchir à l'élaboration d'une convention télétravail avec le responsable du service RH.**

3) Enquête sur le personnel : comment faire converger le taux d'activité et le temps réellement travaillé par les assistants et post-docs ?

La Direction :

Prenons le cas des assistants : ils doivent consacrer la moitié de leur temps à l'institution, l'autre moitié à leur thèse. Est-ce que c'est ce qui se produit réellement ? De fait, le 50% institutionnel est engagé sur la totalité de l'année. Ainsi, le travail institutionnel est aussi payé pendant les vacances semestrielles. Il est donc normal que pendant les périodes de cours, le travail institutionnel prenne plus de temps que l'élaboration de leur thèse.

De plus, le taux d'activité réel moyen est de 90% pour les assistants. Nous avons travaillé sur les cahiers des charges, avec le décanat, pour qu'il soit le plus précis possible.

En outre, il ne faut pas oublier qu'un chercheur FNS a 100% de son temps pour sa thèse. Avec des primes, nous avons essayé d'équilibrer entre chercheurs FNS et post-doc UNIL. Nous essayons de pousser pour augmenter le taux, mais jamais nous ne pourrions complètement égaliser ces deux cas.

Nous avons aussi remarqué que la frontière est parfois floue entre institution et post-doc. Nous avons donc voulu augmenter le taux d'embauche maximum tout en clarifiant le cahier des charges.

CoPers :

La CoPers rappelle qu'elle a envoyé une lettre à tous les doyens à ce sujet, avec des réponses diverses. Globalement, le problème semble identifié. La question se pose sur la manière dont le cahier des charges a été clarifié.

La Direction :

Avec l'aide des doyens, nous avons par exemple clarifié ce que signifie enseignement. Nous avons aussi voulu préciser que les assistants ne sont pas censés faire du pur administratif pour l'institution. Nous pourrions préparer un résumé de ce qui a été fait jusqu'à présent avec une information sur le site des RH. Notre politique d'augmentation du taux est constante.

4) Enquête sur le personnel : comment soulager les professeurs d'un surcroît de travail lié à l'encadrement des étudiants et autres charges administratives ?

La Direction :

Quelles sont les tâches administratives problématiques ?

CoPers :

Chez les enseignants, la surcharge administrative est revenue comme un problème récurrent.

La Direction :

Dans l'imaginaire collectif, la participation à des commissions est une tâche administrative. Or, c'est un des critères de titularisation : cette obligation est précisée dans le cahier des charges. Par exemple : organiser un master ou concevoir un plan d'étude sont des activités qui entrent dans la catégorie « enseignement ». Il faut clarifier que la participation à des commissions n'est pas comptée comme du travail administratif.

Sur la question des congés scientifiques, il y a eu une modification d'envergure : les MER et les profs assistants en PTC y ont maintenant droit. Jusqu'à présent,

seuls les professeurs ordinaires et associés pouvaient en profiter. Aussi, les premiers congés peuvent être obtenus plus rapidement. Cela a notamment doublé le nombre de congés. Il faut garder un certain équilibre car ceux qui financent l'Académie le font avant tout pour l'enseignement.

CoPers :

Il est nécessaire pour un chercheur, à certains moments, d'être complètement concentré sur ses recherches.

La Direction :

Il faut explorer des pistes et garder à l'esprit la flexibilisation du cahier des charges ; c'est l'outil dont nous disposons pour pouvoir attribuer les congés. Cela signifie, par exemple, qu'un enseignant aura moins de cours pendant un certain temps, mais aussi plus après. Il faut rappeler également que ces congés ont un coût.

5) Enquêtes sur le personnel : comment favoriser la mobilité et la carrière du PAT ?

CoPers :

La carrière du PAT est négligée par l'institution. Il faudrait faire des choses concrètes avec l'aide des RH.

La Direction :

Nous souhaiterions aussi améliorer ce point mais comment le traduire concrètement ?

CoPers :

Un entretien toutes les x années, avec les RH, spécifiquement axé sur ce que l'on souhaite faire, d'une manière ouverte. Avec un accent mis sur la possibilité de bouger d'un service à l'autre au sein de l'UNIL et au sein de l'Etat.

La Direction :

Un entretien de carrière ne peut pas se faire sans la présence du manager. De plus, à l'Etat de Vaud, la mobilité ne correspond pas à une politique officielle. Les raisons en sont multiples : politiques, administratives, économiques, etc.

CoPers :

Il faut imaginer quelque chose sur un plan horizontal : pourquoi ne pas offrir à une secrétaire la possibilité de changer plus facilement de service ou de faculté ?

La Direction :

Le problème, c'est que les différents supérieurs hiérarchiques doivent aussi le vouloir. Or, chacun va engager celui qu'il désire plutôt que celui qu'on lui propose

CoPers :

Il faudrait déjà augmenter la visibilité de cette possibilité, faire savoir très vite et régulièrement si des postes se libèrent...

La Direction :

Dans certains services, par exemple à la Direction, il y a une bonne mobilité verticale. Pour la mobilité horizontale, il faudrait définir une cartographie des compétences ensemble, avec les managers. Puis, par la suite, chercher comment développer ces compétences. **Une fois que les RH ont élaboré cet aspect carrière, la possibilité d'offrir un rendez-vous avec la personne, sans la présence de son supérieur hiérarchique, serait envisageable. L'entretien se ferait avec des gens hors hiérarchie et se présenterait comme un moment de réflexion sécurisé.**

Il faut néanmoins réfléchir à ce qu'on veut faire et à ce qu'on peut faire. La personne qui veut obtenir un entretien avec les RH peut le faire mais la marge de

manœuvre est limitée sans la participation de son supérieur hiérarchique. Il existe aussi les entretiens d'appréciation de carrière pour faire part de ses souhaits. Peut-être serait-il bon d'organiser un atelier sur les droits et devoirs des employés, comme un rappel pour les personnes souhaitant se mettre à jour sur différentes questions, congés, travail à domicile et autres sujets dont nous venons de parler. **Les RH peuvent envisager le lancement d'un tel atelier.**

6) Une question au sujet de la liberté d'expression de la CoPers

La Direction :

L'envoi de mails à tout le personnel de l'Unil est restreint pour des raisons déjà expliquées. Par ailleurs, il ne sera pas demandé à la CoPers d'ôter de sa page internet le texte sur l'anglais exigé pour les requêtes en science politique, même si la Direction estime que la CoPers outrepassa un peu son rôle en se positionnant sur cette question qui ne concerne pas la Direction mais le FNS.

7) Divers

La Direction :

Le prix des menus au restaurant va augmenter au 1^{er} août de cette année. L'augmentation de 20ct est principalement due à la hausse des salaires de la restauration.

Le service concerné a engagé une nouvelle responsable RH, Nathalie Joandel. Elle sera en charge des facultés de Géosciences, Droit et SSP. Une chargée de formation, Mme Jeta Verbica, a également été engagée pour le développement du secteur formation du service RH.

La CoPers soulève encore un point spécifique sorti de son questionnaire et révélant la faible connaissance du plan stratégique de la Direction. Celle-ci ne s'en étonne pas, surtout de la part des nouveaux venus ou de personnes pour qui cela n'apparaît pas comme essentiel à la poursuite de leur travail. Le plan stratégique actuel a été communiqué. Maintenant, il est plus important de présenter le nouveau plan stratégique dans le courant de l'année 2016.

La séance est levée à 15 : 40