



Procès-verbal de la rencontre Direction/Copers du 18 novembre 2013

Lundi 18 novembre 2013, 14h00, salle Herbettes, Unithèque

Membres de la Direction présents :

Dominique Arlettaz (Recteur), Mme Francesca Krings,

Membres de la Direction excusé-es :

Mme Carmen Santiago, Jacques Lanarès (Vice-recteur)

Membres de la Copers présents :

Mmes Nadine Richon (présidente)
Nathalie Dongois (vice-présidente)
Isabelle Moinet (vice-présidente)
Nathalie Chiva
Gabriela Cordone
Christine Mohr
Christina Györkös (prise du PV)
Agnieszka Soltysik Monnet
M. Daniel Oyon

Excusé-e-s :

Mme Romaine Morard

Ordre du jour

- 1) UN APERÇU DU PROCESSUS D'ELABORATION DU QUESTIONNAIRE QUE LA COPERS PREPARE AVEC LE CSE POUR ENVOI A TOUS LES COLLABORATEURS DEBUT 2014. 2
- 2) LA COPERS S'ETANT ADRESSEE A DIVERSES INSTANCES POUR TENTER D'IDENTIFIER CERTAINS PROBLEMES AFIN DE FACILITER LA REDACTION DU QUESTIONNAIRE, ELLE S'ADRESSE MAINTENANT A LA DIRECTION ET AUX RH QUI POURRAIENT EGALEMENT NOUS ORIENTER SUR DES QUESTIONS RECURRENTES, VOIRE DES PROBLEMATIQUES INTERESSANTES A EXPLORER DANS CE QUESTIONNAIRE ? 2
- 3) LE RENOUELEMENT DES PERMIS DE SEJOURS « B » DU PERSONNEL ETRANGER ISSU DU TROISIEME CERCLE. 4

4) TOUT COMME LES AUTRES COMMISSIONS DU PERSONNEL DE L'ETAT DE VAUD, LA COPERS ORGANISERA PROCHAINEMENT L'ELECTION DES PERSONNES INTERESSEES A PARTICIPER A L'ASSEMBLEE DES DELEGUES DE LA CAISSE DE PENSIONS. PETIT POINT DE LA SITUATION.....	4
5) LA QUESTION DES PRIMES D'ANCIENNETE. LES AUTRES COMMISSIONS DU PERSONNEL DEMANDENT UN ENTRETIEN A CE SUJET A LA DELEGATION RH DU CONSEIL D'ETAT. QUELLE EST LA POLITIQUE DE L'UNIL EN LA MATIERE ?	5
7) DIVERS.....	6

Accueil

M. Arlettaz et Mme Krings souhaitent la bienvenue à tout le monde. L'ordre du jour est accepté.

1) Un aperçu du processus d'élaboration du questionnaire que la CoPers prépare avec le CSE pour envoi à tous les collaborateurs début 2014.

2) La CoPers s'étant adressée à diverses instances pour tenter d'identifier certains problèmes afin de faciliter la rédaction du questionnaire, elle s'adresse maintenant à la Direction et aux RH qui pourraient également nous orienter sur des questions récurrentes, voire des problématiques intéressantes à explorer dans ce questionnaire ?

Puisque les points 1 et 2 sont liés, ils sont discutés simultanément :

- Au sujet du questionnaire en cours de développement par la CoPers, nous demandons à la Direction leur avis. La Direction a deux questions.

1) Quel est l'objectif du questionnaire ? 2) Quel est le public-cible ?

Nous répondons que l'objectif est de revoir l'ancienne version du questionnaire élaborée par les membres de la CoPers précédente. Nous avons modifié ce questionnaire, car nous trouvons les questions trop orientées. Nous avons aussi redéfini notre objectif, qui est celui de prendre la « température », c'est-à-dire d'évaluer le ressenti du personnel de l'Unil. Nous posons des questions sur la base de 4 thèmes :
 1) Travail ; 2) Infrastructures/accessibilité (hors restauration), environnement de travail (hors restauration) ; 3) Gouvernance ; 4) bien-être moral.

- Le public est axé sur 4 groupes : 1. Enseignants stabilisés (PO, Passociés, MER I et II) ; 2. Enseignants (professeurs) non (ou non encore) stabilisés (Profs assistants : en pré titularisation ou non) ; 3. Corps intermédiaire (MA, premiers assistants, assistants diplômés et autres doctorants employés par l'unil) ; 4. PAT. Le cinquième statut éventuel appelé "autre" qui comprendrait les chargés de cours, le personnel horaire) semble peu pertinent à retenir du fait que l'activité principale des personnes concernées se situe en dehors de l'Unil. A la question de la pertinence qu'il y aurait à retenir cette catégorie, la Direction tend à répondre que l'intérêt que représente cette catégorie est moindre. L'idée de la supprimer a donc été émise.

- La Direction nous fait part des études déjà élaborées :

1) Une étude faite par l'égalité des chances pour le PAT a déjà été faite, il s'agit du rapport Rosende achevé en 2010-2011 ;

2) une étude de la relève pour les postdocs et assistants (cette dernière est en train d'être rédigée et sera présentée en mars 2014. La Direction nous transmettra les questions de cette enquête pour consultation ainsi que les questions de l'enquête romande définie au point 3) ;

3) une enquête sur les doctorants débutants réalisée par toutes les universités romandes ;

4) une enquête de satisfaction de la restauration lancée la semaine passée.

Nous soulignons que l'idée est de faire une évaluation transversale direction insiste qu'il n'y ait pas de redondances avec les enquêtes précédentes. La COPERS a l'initiative de faire cette enquête au moins une fois, car c'est dans l'ordre des choses et cela fait partie de ses missions.

- La question du suppléant est débattue et il est convenu que ce groupe ne devrait pas être inclus – à vérifier encore lors de la rencontre entre la présidente de la CoPers et la cheffe des RH le 2 décembre. Les doctorants FNS (employés par l'Unil) font partie du corps intermédiaire, donc seront inclus. Mais, l'enquête en cours va évaluer les doctorants. Là encore, attention aux éventuelles redondances.

- Nous soulignons que le public cible est l'ensemble du personnel.

- La Direction nous répète de prendre conscience des 4 autres questionnaires déjà fait ou en cours.

- D'autre part, la Direction souhaiterait savoir dans quelle mesure le personnel comprend la politique générale de la Direction. Y a-t-il un sentiment d'appartenance à l'Unil (à inclure dans les questions sur la gouvernance par exemple). La communication est un aspect mais ne se limite pas à ça. Par exemple, comment le personnel perçoit les points forts de l'Unil ? Ou s'il a l'impression dans son travail quotidien de mettre en pratique la vision de l'UNIL, selon plan stratégique 2012-

2016 approuvé par le Conseil d'Etat et discuté au Grand Conseil ces prochains jours.

Le Recteur souligne un élément qui lui paraît significatif, à savoir si l'Institution va mal, est-ce que le personnel le ressent ? Et si elle va bien ? La Direction nous conseille d'utiliser une échelle validée sur la perception des employés. Nous penchons simplement pour une question ouverte, pas évidente à interpréter selon la Direction. A étudier, sans pour autant faire de notre questionnaire un projet énorme et exhaustif difficile à mettre en œuvre.

3) Le renouvellement des permis de séjours « B » du personnel étranger issu du troisième cercle.

La CoPers s'intéresse au renouvellement des permis de séjours "B" du personnel étranger issu du troisième cercle. Elle souhaite demander aux RH des chiffres concernant la quantité de collègues-chercheurs qui se trouvent dans cette pénible situation pour appuyer une demande de traitement prioritaire auprès du Service de la population. La CoPers aimerait savoir également si la Direction peut soutenir cette démarche auprès des autorités cantonales ?

On se réfère au corps intermédiaire inférieur ; les ressortissants hors Schengen. Le permis B étudiant (qui font leur thèse) et non pas B de travail. Un cas spécifique est discuté. La durée du permis est typiquement de septembre à septembre (1 année) ; l'expiration est toujours datée au mois de septembre. Le problème est que la durée du processus de renouvellement est de presque 5 mois. Le voyage est donc difficile pour ces gens, car s'ils sortent de la Suisse, ils ne peuvent plus revenir. On veut donc demander au Service de la population du canton un arrangement spécial pour résoudre ce problème de délai avec le soutien de la Direction.

La Direction nous informe que les permis B sont contrôlés sur toute la Suisse. Aucun décalage n'est acceptable désormais quant au délai des permis B. La Direction peut demander aux RH explicitement pour les cas en attente de permis B renouvelé.

4) Tout comme les autres commissions du personnel de l'Etat de Vaud, la CoPers organisera prochainement l'élection des personnes intéressées à participer à l'Assemblée des délégués de la Caisse de pensions. Petit point de la situation.

Des élections seront organisées prochainement pour élire des candidats intéressés à participer à l'Assemblée des délégués de la

Caisse de pensions. Les électeurs en question comprennent les assurés et les pensionnés. Ces élections auront lieu autour de janvier 2014. La Direction souligne que c'est à la caisse de pension à organiser les votations. Puisque les candidats seront cherchés par les COPERS, nous allons proposer une liste de représentants assurés de l'Unil. La Direction est d'accord. Il y aussi des assurés à la CPEV (25 000 assurés font partie du CPEV) qui ne sont pas rattachés à la COPERS selon la Direction. Et des assistants UNIL qui ne sont pas assurés à la CPEV (à vérifier). La préoccupation de la Direction est d'utiliser des canaux de l'Unil pour faire de la publicité. Il faudrait demander au CPEV afin de voir si on peut avoir accès aux emails de l'ensemble des assurés. La Direction ne peut pas dire oui à nous (COPERS) et non aux syndicats. On nous propose donc d'utiliser nos canaux habituels, site web et mail personnel-unil avec renvoi sur notre site.

5) La question des primes d'ancienneté. Les autres commissions du personnel demandent un entretien à ce sujet à la délégation RH du Conseil d'Etat. Quelle est la politique de l'UNIL en la matière ?

Nous discutons sur les règlements des primes d'ancienneté. La Direction applique les règles strictes de l'Etat de Vaud auprès du personnel : qui est d'offrir une prime de 1000.- après 25 ans de service. Il existe aussi une démarche symbolique pour le PAT tous les 5 ans dès 10 ans de service (donc 10, 15, 20, 25...). Ce personnel en question reçoit un bon d'achat et un diplôme lors d'un apéro avec discours et remerciements de la Direction. Si un changement devait se produire, cela impliquerait une modification de la loi sur le personnel. La CoPers UNIL peut participer à une délégation du personnel qui rencontrerait à ce sujet la délégation RH du CE.

Il serait bien de rappeler que l'Unil n'a pas de politique propre en matière de primes d'ancienneté et qu'elle ne fait qu'appliquer ce que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) prévoit en la matière. Si après démarche, un changement concernant ces primes devait être pris, cela se répercuterait sur la LPers et l'Unil appliquerait dès lors la LPers telle que modifiée en conséquence.

6) Après notre rencontre avec le vice-recteur Benoît Frund, la CoPers souhaite rappeler sa demande d'être représentée par l'un de ses membres dans le comité qui va assurer le suivi de la politique sur les parkings. La CoPers souhaite à la fois être informée et informer le personnel d'une manière la plus complète possible.

La réponse de la Direction est oui. En se rapportant à un email d'un collaborateur de l'Unil reçu par la CoPers, le personnel n'est pas informé adéquatement au sujet de l'augmentation des prix du parking. La Direction nous informe que l'objectif des changements des prix de parking n'est pas d'hausser la recette financière. L'idée est plutôt de mieux distribuer les coûts. La Direction souligne que d'autres Universités n'offrent pas de places de parkings. La Direction va donc diminuer les places plutôt que de les augmenter. D'autres modes de transport seront améliorés. La CoPers demande la permission à la Direction de communiquer au personnel à propos de ce changement qui sera mis en place en 2014. La Direction ne sait pas exactement le tarif qui sera fixé et ne se sent pas en mesure de communiquer quoi que ce soit pour le moment. La CoPers a donc la permission de parler d'un suivi. Ce que l'on sait pour le moment c'est que les nouveaux prix dépendront de l'utilisation des usagers. La Direction est en train de mesurer cela en ce moment. Il en reste que le coût global des parkings sera le même. La Direction veut encourager un changement de mentalité. En effet, la priorité est d'utiliser les transports publics. La CoPers veut envoyer un email tous-personnel pour informer sur la mise en place d'un comité de suivi de la politique des parkings, dont elle fera partie. La Direction est d'accord.

7) Divers

Au sujet des congés prolongés pour raisons familiales :

Au sujet des congés de paternité, un tel cas est présentement en cours de traitement à l'Institut de psychologie chez un assistant diplômé. La Direction souligne que la décision quant à la durée de l'extension de contrat suite à un congé de paternité doit être faite au moment de la demande. Toute demande doit être faite dans un délai raisonnable suite à la naissance de l'enfant. Par exemple, un prolongement de contrat ne peut donc pas être demandé plusieurs années après la naissance de l'enfant. Pour ce cas particulier, une lettre avec la décision de la Direction sera envoyée à la personne concernée prochainement.