



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

Lundi 13 novembre 2018, 14h00, salle Herbette, Unicentre

Présent(e)s

Mmes Sabina Rondic
Ariane Morin

Charlotte Seydoux (prise du PV)

MM. Daniel Oyon
Daniel Rod
Jean-Moïse Rochat
Gaspard Turin

Excusé(e)s

Mmes Caroline Kizilyaprak
Sarah Stephen

MM. Eric Verrecchia
Raphaël Baroni

Ordre du jour

- 1) BILAN DU MANDAT, RELATIONS COPERS - DIRECTION 2
- 2) PROCEDURE D'ELECTION DE LA COPERS 2
- 3) DIRECTIVE SUR LE TELETRAVAIL 3
- 4) NOUVELLES MESURES EGALITE LPERS 4
- 5) POLITIQUE DE RECRUTEMENT : PROPORTION DE POSTES BENEFICIANT DE LA MOBILITE INTERNE DES COLLABORATEURS UNIL ? 5
- 6) GESTION RH DES ABSENCES/ARRETS DE TRAVAIL A REPETITION DE PLUSIEURS COLLABORATEURS AU SEIN D'UN MEME SERVICE OU D'UNE MEME EQUIPE..... 7
- 7) DEFINITION DES OBJECTIFS SUITE A UN AVERTISSEMENT : FORME ET DETAILS ? 8
- 8) DIVERS..... 9

1) Bilan du mandat, relations CoPers - Direction

Direction :

Il est dans la tradition d'effectuer un bilan vers la fin du mandat.

CoPers :

Globalement les relations avec la Direction sont cordiales et régulières. Les problématiques mises en avant pendant le mandat ont été prises en compte et relativement adressées, après, il y a encore possibilité d'améliorer la situation. Il y a eu beaucoup d'annonces faites, par exemple sur la directive concernant le harcèlement qui n'ont pas nécessairement encore abouti. Pour le prochain mandat, il serait bien de préciser aux futurs membres le temps qu'il faut quand même accorder aux réunions et aux tâches, de plus, il peut être avantageux d'avoir un juriste dans la CoPers, car il y a beaucoup de gens qui s'adressent à la CoPers avec des attentes de réponses sur des éléments de divers règlements. Enfin, un problème de communication est quand même survenu, récemment, lors de l'« actualisation » de la directive de la CoPers qui sera discutée au point suivant, mais qui souligne l'importance de la relation de confiance entre la Direction et la CoPers.

2) Procédure d'élection de la CoPers

Direction :

La Direction s'excuse de la façon dont cela a été traité. Le but était de rendre plus précis et plus simple la procédure afin de pouvoir la réutiliser dans les années à venir. Par exemple, en remplaçant le terme « date d'élection » par le terme « début de mandat ». En ce qui concerne les observateurs des élections, qui sont des associations représentatives de l'Université, leur mention a été supprimée de la directive, car elles sont inexistantes (à part ACIDUL). Il n'existe pas d'association du personnel à l'UNIL, ni du corps professoral. De plus, les élections sont faites par voie informatique et le centre informatique a des garanties qu'il n'y pas de bourrage d'urne virtuelle.

CoPers :

Cela faisait sens surtout si c'était à la main.

Direction :

Et il y a quelques membres, effectivement, qui n'ont pas un accès personnel à internet.

Direction :

Les votes auront lieu du 3 décembre jusqu'au 14 décembre et les dépouillements le 17, ainsi que la publication des résultats. Le CI détruit les votes en mars.

CoPers :

Par contre il faudrait que la Direction avertisse ACIDUL de cette modification de la directive, car elle les concerne eux-aussi.

3) Directive sur le télétravail

Direction :

Une nouvelle directive sur le télétravail (1.40) a été mise en place, le principe de cette directive s'inscrit dans les modifications de l'État de Vaud. Le périmètre de cette directive s'applique au personnel administratif et technique. Certaines fonctions en sont exclues. Il y a un certain nombre de principes d'application pour le télétravail, ce n'est ni un droit, ni une obligation. C'est lié aux exigences du poste. Pour pouvoir potentiellement être éligible pour effectuer du télétravail, il faut avoir au minimum un taux contractuel de 50%, le temps passé en télétravail ne peut dépasser 50% du taux contractuel et la durée du télétravail est comprise entre une demi-journée et deux jours maximum. À partir d'un 80% on peut prétendre à deux jours en télétravail, mais on privilégie toujours un jour dans un premier temps. Par rapport à la mise en œuvre concrète, il y a une convention entre le Décanat, le chef de service et le collaborateur et c'est signé par le RSH pour garantir que les mesures correspondent à la directive.

CoPers :

En ce qui concerne le matériel, un collaborateur aurait-il possibilité d'en emprunter ?

Direction :

Si un collaborateur veut faire du télétravail, il doit avoir le matériel et doit garantir la sécurité par rapport à sa place de travail ou par exemple concernant la confidentialité informatique.

CoPers :

Que signifie un haut degré d'autonomie ?

Direction :

Est-il possible d'être seul chez soi pour effectuer son travail ? C'est aussi une appréciation du chef de service. Il y a aussi beaucoup de modalités de suivi de l'activité effectuée en télétravail. Des éléments objectifs, mais aussi des éléments subjectifs par rapport à la collaboration avec le chef. Il faut aussi effectuer un rendu de ses heures détaillées.

4) Nouvelles mesures égalité LPers

Direction :

De nouvelles mesures d'égalité ont été proposées par le canton. Un certain nombre d'entre elles concernent les ressources humaines.

1. Dans la LPers, chaque collaborateur a le droit à trois jours de formation qui était avant accordé au prorata du taux d'activité. Maintenant, peu importe le taux d'activité le collaborateur a droit à trois jours. C'est une adaptation de la directive 1.29.
2. Il doit y avoir au moins une femme dans le comité de recrutement des cadres supérieurs.
3. Avant, lorsque l'on évaluait le CV d'un collaborateur pour déterminer la fourchette salariale dans laquelle il allait se trouver, les années qui ont été consacrées à l'éducation des enfants n'étaient pas prises en compte ; maintenant, elles le seront pour les collaborateurs hommes ou femmes à hauteur de 1/3. (Une expérience exactement similaire à celle pour laquelle le collaborateur est engagé a une valeur de 1).

CoPers :

Est-ce que la Direction ne pourrait pas veiller à ce qu'il y ait au moins une femme dans les Décanats des facultés ? De plus, au niveau du corps enseignant, quel est le statut des femmes qui sont en temps partiel pour concilier vie de famille et travail, en sachant qu'il faut 80 % pour être enseignant ? Est-ce qu'il y a des enquêtes ou des données sur qui travaille à temps partiel comme enseignant ; est-ce une majorité de femmes ? Est-ce que cela traduirait un problème dans le sens que finalement les structures et la manière dont les rôles sont configurés à l'université fait que si une femme veut travailler à temps partiel pour concilier vie familiale et professionnelle elle se met forcément dans une fonction « inférieure » (comme enseignante associée) ?

Direction :

Le Conseil d'État a pris des mesures qui concernent principalement le personnel administratif et technique. La fixation de salaire, c'est d'abord pour le personnel soumis à la LPers. Pour le corps enseignant, il y a le plan d'égalité qui aborde la plupart des problématiques que vous venez de soulever.

CoPers :

Un Décanat de faculté ne concerne pas seulement le corps enseignant, mais aussi toutes les personnes qui travaillent au sein et avec la faculté. Car, ce dont le Décanat s'occupe concerne également des personnes du PAT. Dans la mesure où dans tous les comités de recrutement il devrait y avoir un moins une femme, cela devrait valoir pour toutes les instances.

Direction :

Les Décanats sont élus par les Conseils de faculté et seulement approuvés par la Direction. C'est un problème important, mais beaucoup plus profond. Dans le corps professoral on a un petit pourcentage de femmes et elles sont souvent débordées car elles doivent être dans des commissions (car il faut une femme dans chaque commission), il faut donc trouver des femmes animées d'une motivation hors norme. En effet, le travail demandé par une fonction, doyenne ou vice-doyenne se fait au dépend de sa recherche, donc potentiellement de sa carrière. Pour avoir une réponse à ce problème il faudrait arriver à un taux de 50% de femmes dans le corps enseignant. Mais cela va lentement et cela risque de prendre du temps.

CoPers :

Il faudrait peut-être réfléchir à comment valoriser ces fonctions d'administration. Aussi au niveau des fonctions PAT. Il semble qu'il y a beaucoup d'hommes à la tête des services.

Direction :

La fixation du salaire est peut-être symboliquement moins importante que le fait d'avoir des représentantes féminines dans les Décanats, mais c'est une réelle avancée. Une nouvelle fois, le plan égalité de la Direction par contre soulève des points que vous mentionnez.

5) Politique de recrutement : proportion de postes bénéficiant de la mobilité interne des collaborateurs UNIL ?

CoPers :

Quels sont les critères qui vont être utilisés pour recruter ou déplacer quelqu'un à l'interne ? Est-ce qu'il y a une primauté par rapport à un recrutement externe, si oui, selon quels critères ? Dans quelle situation est-ce que le recrutement interne n'est pas considéré ? Est-ce qu'il y a des chiffres que l'on peut avoir sur le nombre de recrutements et déplacements internes qu'il y a eu ?

Direction :

Les postes dans l'administration publique sont ouverts, donc il n'y a pas de logique discriminante par rapport aux personnes extérieures. La transparence est primordiale. Mais il faut que quelqu'un puisse envisager de faire une carrière au sein de l'université et en avoir les capacités, les formations et les informations. Cela va prendre du temps. Entre universités aussi. Il faut aussi donner des outils additionnels pour élargir son champ professionnel et d'intérêt. On a des exemples, mais on n'a aucune statistique correspondante. Il y a parfois aussi un changement du cahier des charges, sans mise en concours. Ce qui veut dire que le collaborateur assume plus de responsabilités, et cela peut s'accompagner d'une augmentation de salaire. Pour les nouveaux postes ou les postes libérés mis en concours l'exception, c'est la voie d'appel, il n'y a pas des éléments objectifs en tant que tels, cela signifie quand même qu'une personne a des compétences qui seraient difficiles à obtenir à l'extérieur, c'est rare. Il faut que les personnes pensent pouvoir progresser à l'université. Il faut distinguer l'aspect vertical, des promotions, et les mobilités transverses qui permettent de développer de nouvelles compétences. Il est rare qu'il n'y ait pas de candidature interne pour un poste.

CoPers :

Si quelqu'un veut garder un cahier des charges similaire, mais changer de département, est-ce que cela vaut la peine de se rendre visible et communiquer cela au RH ?

Direction :

Il n'y pas une base de données consolidée, comme une bourse de l'emploi interne. Qui plus est, ce sont les facultés et les services qui gèrent leur personnel. On pourrait développer une logique de postes en CDD ou temporaires pour des employés qui pourraient développer leurs compétences, ce qui leur permettrait de mieux postuler. Il faut aussi instaurer une culture du feedback, avoir des entretiens plus réguliers entre collaborateur et supérieur. Il faut sensibiliser le cadre académique et administratif à écouter les collaborateurs.

CoPers :

Pour ce qui est des problèmes de « copinage », lorsqu'on engage des gens que l'on connaît de l'externe, sans penser à des gens qui, en interne, auraient pu évoluer ; cela refroidit les ardeurs de ceux qui auraient voulu s'investir plus dans la logique de l'Etat de Vaud. À l'université, il y a plus de freins. Pourquoi ne pas aller vers les gens et donner envie à la personne qui est déjà là, de progresser ?

Direction :

Il y a toujours des exemples problématiques, effectivement les procédures doivent être transparentes et le meilleur candidat doit être choisi. Le « copinage » ne devrait pas avoir lieu. Mais il est vrai que pour des postes qui ne sont pas nouveaux et qui ne doivent pas être mis au concours, on se base sur le personnel existant. C'est-à-dire que l'on regarde s'il y a un collaborateur avec les compétences adéquates, mais tout en étant transparent. On procède aussi de manière la plus transparente possible lors de la redéfinition d'un cahier des charges.

6) Gestion RH des absences/arrêts de travail à répétition de plusieurs collaborateurs au sein d'un même service ou d'une même équipe.

CoPers

Ces deux questions (point 6 et 7) reflètent des questionnements de personnes individuelles qui ont été entendues en consultation. Est-ce qu'il y a un critère à partir duquel on estime qu'à partir de tant de personnes absentes dans une équipe, on estime qu'il y a un problème et on intervient ? Quel est le monitoring des absences et maladies ?

Direction :

On n'attend pas qu'il y ait une répétition. Il y a une obligation de remonter toute absence maladie, il y a un suivi qui est effectué au niveau du SRH. À partir de 30 jours, il y a une intervention qui est faite. Dans le cas de ces absences il y a une discussion afin de savoir s'il y a une situation conflictuelle et les mesures correspondantes sont prises avec les personnes concernées.

CoPers :

Est-ce qu'il y a un indicateur de climat de travail qui est entrepris dans ce sens-là?

Direction :

À l'occasion de chacune de ces absences, dans la discussion qui est faite avec le supérieur hiérarchique ou les personnes concernées, il y a la mise en lumière de la situation. Après, les mesures correspondantes sont prises selon le cas. Par exemple, s'il y a des absences répétées liées à un conflit, on va faire appel à la médiation. Toute absence prolongée est prise en considération. Pas possible d'avoir des critères objectifs, car c'est au cas par cas, mais il est vrai que si les absences sont liées au climat de travail, c'est grave.

CoPers :

Si les chefs estiment qu'il n'y a pas de problème dans le climat de travail, est-ce que les RH ont la possibilité d'intervenir ?

Direction :

Mais en principe oui, car toutes les absences maladie viennent au SRH.

7) Définition des objectifs suite à un avertissement : forme et détails ?

CoPers :

La CoPers pensait qu'il y avait une procédure claire, mais apparemment selon les retours, il y a souvent des procédures différentes, par conséquent peut-on savoir s'il y a une procédure ?

Direction :

Souvent un avertissement est détaillé et étayé. Il précise dans quel domaine l'on attend des améliorations. Parfois, il y a la possibilité d'effectuer un contrôle et jauger lorsque c'est une tâche par exemple, mais lorsque l'on demande à quelqu'un de modifier son comportement, c'est plus compliqué d'avoir une procédure unique. Prenons un exemple fictif, un collaborateur qui ne saluerait jamais ses collègues. Pour ce cas, il serait compliqué d'avoir un système complètement intégré de l'évaluation de la suite de l'avertissement. C'est selon les attentes et les natures de l'avertissement.

CoPers :

Donc il n'y a pas d'entretien fixe après un certain temps pour parler de l'évolution ? Même pour leur dire que leur évolution est positive et que leur travail continuera ? Pour éviter que les gens ne voient l'avertissement comme un préambule au licenciement.

Direction :

Lorsque ce sont des tâches précises oui, mais comportemental non, car c'est plus compliqué. Lors du premier avertissement, si dans les deux ans on ne constate aucun changement et que l'on peut reprocher la même chose au collaborateur que ce pourquoi il a reçu un avertissement, cela donne lieu au licenciement. Si la personne, durablement, ne modifie pas son comportement. Mais on ne prononce pas des avertissements pour des futilités. Ce sont des faits potentiellement graves et suite à l'avertissement, les personnes sont sensibilisées au sujet concernant l'avertissement, si les personnes ne prennent pas en compte ces

remarques, elles sont alors licenciées. Rappelons juste que concernant un avertissement ou un licenciement c'est une décision de dernier recours et souvent pour le bien-être de l'entourage professionnel immédiat.

Copers :

Quelles sont les fréquences des avertissements et licenciements ?

Direction :

Depuis deux ans, selon LPers, un seul licenciement. Il y a eu par contre des injonctions substantielles à des collaborateurs d'améliorer leurs performances pour le renouvellement de leur contrat.

CoPers :

Y-a-t-il un autre type d'avertissement ?

Direction :

Il y a la mise en garde. Mais elle n'a pas de portée juridique.

CoPers :

Cela peut donc avoir un effet bénéfique pour les deux parties.

Direction :

Effectivement, c'est aussi le but des évaluations de prévenir, en amont les problèmes potentiels. Dans la majorité des cas d'avertissements, il y a eu un historique de mises en garde.

8) Divers

CoPers :

Existe-t-il un système de coordination des formateurs d'apprentissage, ou envisagez-vous un tel système, afin de rendre plus visible ce type de personnel et mieux reconnu ? Cela pourrait améliorer les échanges au sein de notre communauté, en rendant plus attractif les postes d'apprentissage à l'UNIL.

Direction :

C'était un postulat du Conseil de l'Université pour lequel la Direction était favorable et qui a été approuvé.

CoPers :

Quelles sont les conditions dans l'administration pour prendre un apprenti ?

Direction :

Il faut qu'il y ait une personne qui soit formée et certifiée comme maître d'apprentissage. La Direction encourage et approuve qu'il y ait des apprentis.