

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

---

Lundi 10 novembre 2014, 14h00-15h30, salle Herbette, Unicentre.

---

Membres de la Direction présent(e)s

M. D. Arlettaz, Recteur  
J. Lanarès, Vice-recteur  
C. Parmentier, Service des RH

Mme F. Krings, Vice-rectrice

Membres de la CoPers présent(e)s

Mmes Nadine Richon  
Nathalie Chiva  
Gabriela Cordone  
Romaine Morard  
Nathalie Dongois  
Laura Barea (prise du PV)

M. Daniel Oyon

Excusé(e)s

Mmes Christine Mohr  
Isabelle Moinet  
Agnieszka Soltysik Monnet

M. Antoine Chollet

---

**Ordre du jour**

1) NOMINATION DU DIRECTEUR RH .....	2
2) AUGMENTATION SALARIALE DES ASSISTANTS ET PROFESSEURS ORDINAIRES .....	2
3) PETITION SUR LA TARIFICATION DES PARKINGS .....	3
4) CHANGEMENT DE POLITIQUE DU CEP.....	3
5) RESULTATS DU QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL A L'UNIL.....	3
6) GOUVERNANCE D'UNIBAT .....	8
7) PRIMES D'ANCIENNETE .....	9
8) DIVERS .....	10

## Accueil

### 1) Nomination du Directeur RH

La Direction présente officiellement à la CoPers M. Parmentier, nouveau directeur des Ressources Humaines. Il a travaillé depuis 10 ans à l'Etat de Vaud comme responsable des RH dans des services variés comme le Service de la population, ou le Service pénitentiaire, il a rejoint l'Unil en mai 2013, où il s'occupait des facultés de SSP, des géosciences et des affaires étudiantes. Il est également actif dans des projets de sélection du personnel et pour des ateliers d'équipe.

### 2) Augmentation salariale des assistants et professeurs ordinaires

L'information est officiellement annoncée à la CoPers. L'augmentation est due à la revalorisation des échelles salariales, point sur lequel la Direction travaille depuis 2-3 ans. Le changement d'un barème salarial dépend du Conseil d'Etat, qui doit accepter de revoir l'échelle avec toutes les conséquences que cela implique.

A la fin du printemps 2014, la décision du Conseil d'Etat quant à la revalorisation du salaire de toutes les catégories d'assistants a été confirmée : surtout pour les assistants étudiants (22% d'augmentation) et assistants diplômés (11.2% d'augmentation) ainsi que pour les premiers assistants (5.5% d'augmentation). Ces barèmes entreront en vigueur en une seule étape, au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les professeurs ordinaires verront également leur salaire revu à la hausse, mais cela se fera progressivement entre 2015 et 2020 : la grande partie d'entre eux étant au maximum de leur barème, un déplaçonnement sera effectué dès l'année prochaine (et ce pendant 5 ans) afin d'augmenter les échelons. Ils passeront donc de 11 (actuellement) à 16 mais avec un écart réduit, et une augmentation à hauteur de CHF 2'622.- par an, soit à terme un salaire de CHF 15'730.-.

Les coûts annuels de ces mesures se monteront à terme (2020) à quelques 7.2 mio.

Une autre conséquence de cette modification à la hausse est l'impact sur la capitalisation de la caisse de pension. En effet, la recapitalisation se montant à 6.8 mio pour cette mesure, elle sera effectuée en une seule fois encore sur l'exercice 2014. Cette décision a été prise par le rectorat, en accord avec l'Etat.

Tout a été annoncé aux personnes concernées, de même que publié sur le site internet des RH.

<http://www.unil.ch/srh/fr/home/menuinst/infos-administratives/salaires---impots.html>

### **3) Pétition sur la tarification des parkings**

Le débat ne se fera pas aujourd'hui car une rencontre est prévue le 25 novembre 2014 entre la CoPers, la Direction et les différents pétitionnaires pour discuter de cette question.

### **4) Changement de politique du CEP**

Le CEP signifie Centre d'Education Permanente. Ils ont décidé que, dès le début de l'année 2015, l'Université devrait payer pour les personnes allant en formation chez eux (ces personnes étaient auparavant assimilées au personnel de l'Etat et donc ne payaient pas). Ils peuvent légitimer ce paiement par le fait que l'Université est autonome, et donc soumise aux lois de l'offre et de la demande.

Cela coûtera entre 35'000.00 et 40'000.00 à l'Unil, mais rien ne changera pour les collaborateurs utilisant ce service : en effet, l'éducation permanente et la formation continue ont toujours été encouragées par l'Université, les collaborateurs pourront donc continuer à se former et ce sera à l'interne que le budget sera adapté. Il n'y aura donc pas de changements dommageables pour les unités du personnel. Le budget central ne couvrira cependant que les formations effectuées au CEP. Les autres formations restent à la charge de la faculté/service pour autant que ces mesures ayant fait l'objet d'une demande ont été accordés par le supérieur hiérarchique. Car si le collaborateur veut accroître son employabilité dans un domaine qui n'est pas en lien avec son cahier des charges, et/ou si la formation souhaitée ne fait pas sens dans la structure, alors il devra la financer lui même.

### **5) Résultats du questionnaire sur le travail à l'UNIL**

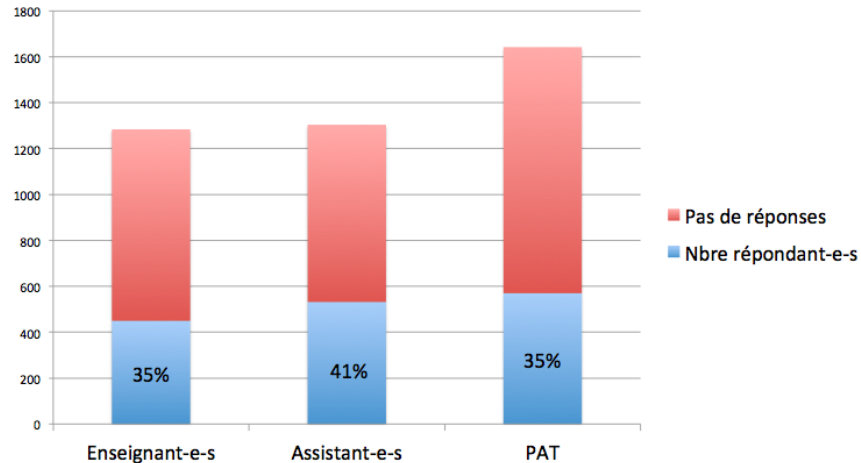
La CoPers présente maintenant les résultats de son questionnaire, analysés par le CSE. Sept chapitres principaux y étaient abordés :

- a. Questions générales (statut, faculté, sexe des collaborateurs, etc.)
- b. Les conditions générales de l'emploi
- c. Les infrastructures et ressources
- d. La communication et l'information
- e. Le cadre de travail
- f. Travail à domicile
- g. Plan stratégique

#### **a. Questions générales**

D'une manière générale, il y a eu 1707 répondants, ce qui est plutôt un bon score. Parmi ces répondants, 41% sont des assistant(e)s, 35% des PAT et 35% des enseignant(e)s.

## Statuts - par rapport à l'UNIL



Quand on regarde les résultats par statut, on observe que 28% des répondant(e)s proviennent de la FMB, ce qui signifie qu'ils sont légèrement sous-représentés dans les réponses. Au contraire, les SSP (16% des répondant(e)s) ainsi que les Lettres (15%) sont surreprésentés dans les réponses. Le Service du centre n'est par contre pas bien représenté (ils ne correspondent qu'à 11% des répondant(e)s).

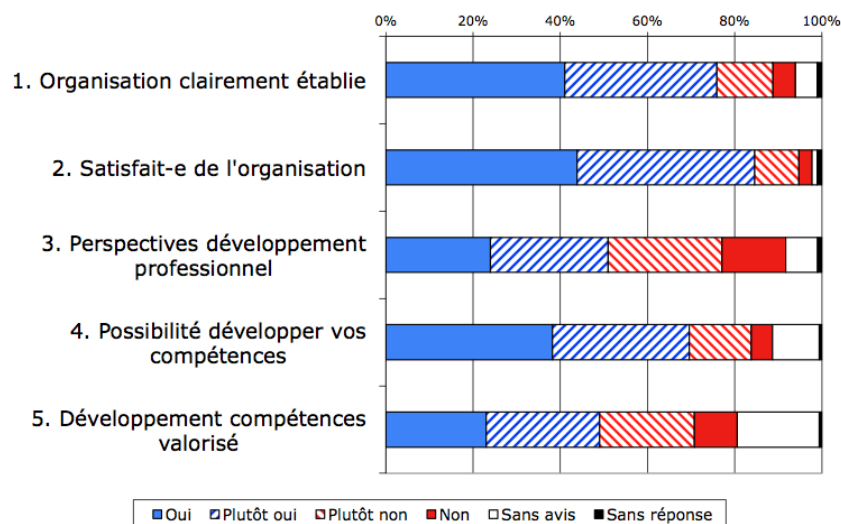
80% des répondant(e)s sont à l'Unil depuis au moins 1 an, ce qui montre qu'ils se sentent plus impliqués. On constate que 52% de femmes ont répondu, alors qu'elles ne sont que 46% à l'Unil. Il y a donc également une surreprésentation de femmes dans les résultats.

Analysons maintenant les résultats par catégories :

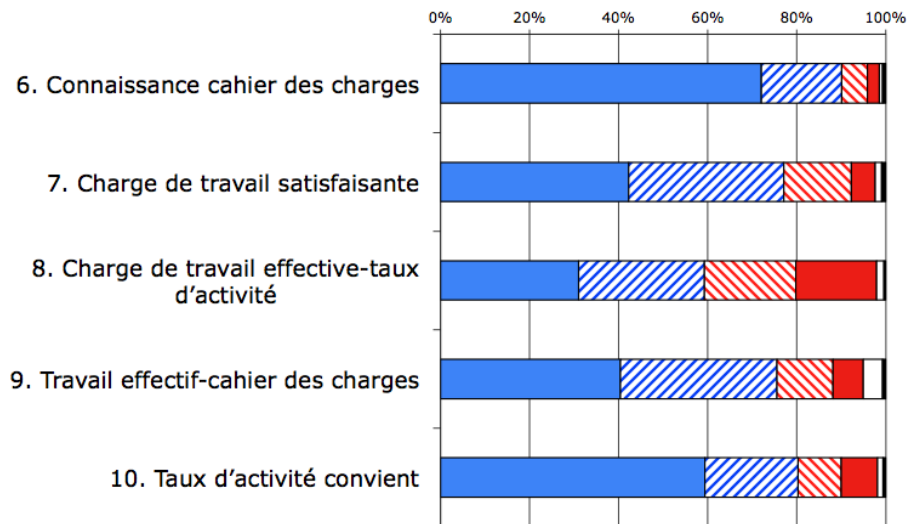
### b. Les conditions générales de l'emploi

Les questions étaient formulées de manière positive. Les répondants ont répondu OUI ou PLUTÔT OUI à la plupart des questions, même si nous pouvons observer un petit bémol sur les questions 3 et 5 (concernant les perspectives de développement professionnel et la question de savoir si le développement des compétences est valorisé). C'est surtout le PAT administratif qui est moins satisfait, cela pourrait représenter une piste de travail à creuser pour l'avenir.

## Conditions générales de l'emploi



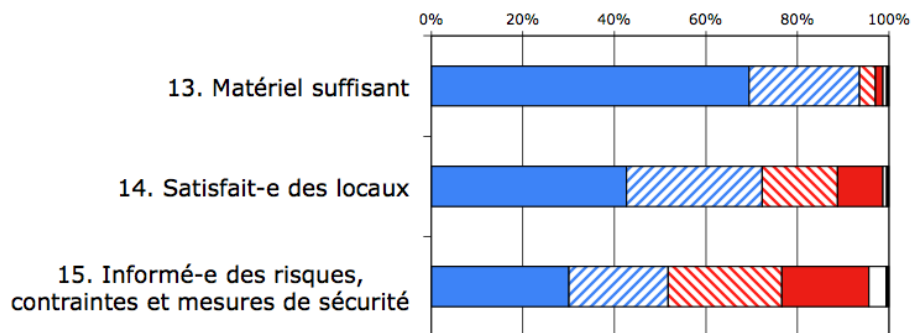
bureau.copers@un



La question 8 montre également un point important, et qui doit être analysé car il peut être problématique : il montre que, pour certains statuts (surtout les enseignants stabilisés) la charge de travail est supérieure au taux d'activité. Mais nous voyons à la question 7 que les collaborateurs semblent plutôt satisfait(e)s de leur charge de travail, donc cela même si elle ne correspond pas à leur taux d'activité (sans doute plus élevé). Il serait intéressant de croiser les questions 7 et 8 afin de mieux les comprendre.

**c. Les infrastructures et ressources**

## Infrastructures et ressources



La question 14 n'indique pas quelle faculté est satisfaite ou non, il serait dès lors judicieux d'analyser ce chiffre en fonction des facultés.

La question 15 est intéressante ici : elle demande si le personnel de l'Unil est suffisamment informé des risques et des mesures de sécurité propres à leur environnement de travail. Nous constatons ici que, même si la question n'est pas très claire, les collaborateurs ne se sentent peu ou pas informés des mesures de sécurité, et cela surtout en SSP. Une analyse concernant les facultés et les statuts devrait également être effectuée, l'exposition aux risques variant selon ces deux critères (risque plus important dans certains laboratoires où des manipulations sensibles sont

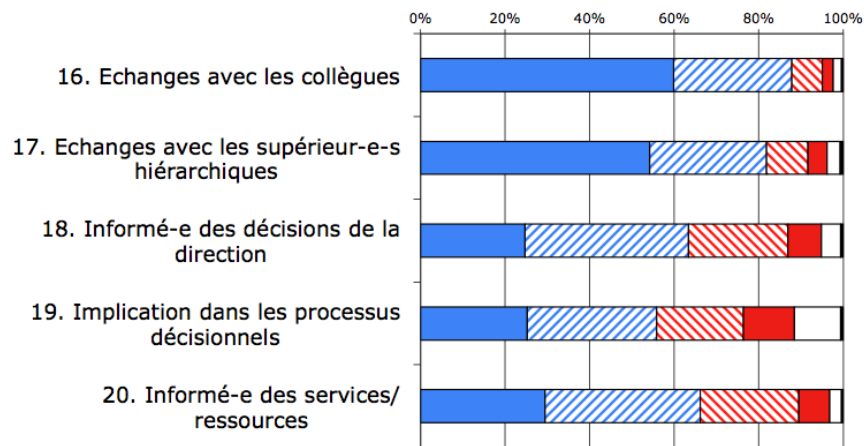
faites et/ou risques plus importants pour un collaborateur du PAT travaillant avec des machines, par exemple).

**d. La communication et l'information**

Nous voyons qu'à plus de 80% les gens communiquent très bien entre eux et avec les supérieur(e)s hiérarchiques.

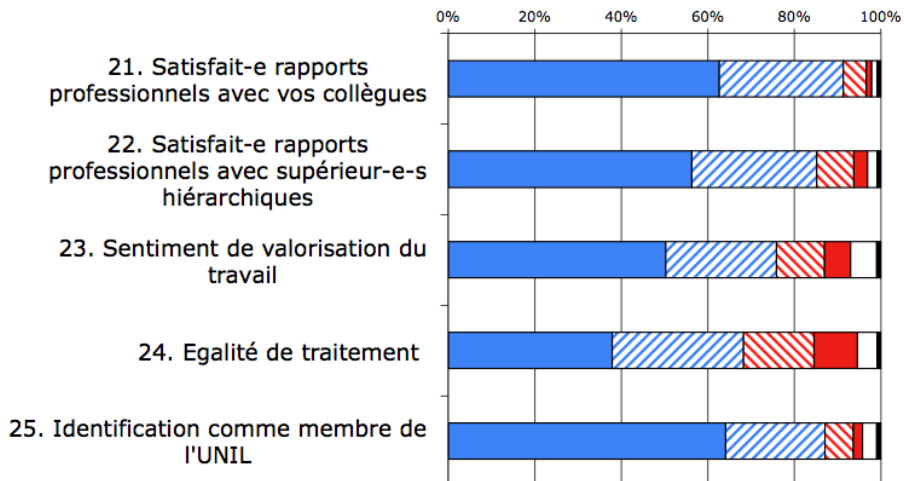
La question 18 était à la base formulée comme suit : « êtes-vous informé(e) de la manière dont les décisions sont prises à l'Université ? » mais elle a été changée par « êtes-vous informé(e) des décisions de la Direction ? » et cela a pu être mal compris car certaines catégories, comme les assistants, qui ont pu ne pas se sentir concerné(s) par cette question.

## Communication et information



**e. Le cadre de travail**

## Cadre de travail



bureau.copers@

Nous voyons une très grande satisfaction ici aussi, surtout pour les questions 21 et 25.

La question 24, basée sur l'égalité de traitement (peu ou pas satisfaisante dans 30% des réponses) se réfère particulièrement au PAT administratif, ainsi que plus généralement à toutes les facultés et dans le service du centre. Rappelons que les femmes sont surreprésentées dans ce questionnaire, et donc possiblement dans ces 30%.

#### **f. Travail à domicile**

53% des répondants travaillent déjà à domicile par commodité, 2,4 demi-journées par semaine en moyenne. Ici aussi, la demande a été faite au CSE afin d'obtenir les résultats par facultés.

Sur les 21% qui déclarent ne pas travailler à domicile, 90% d'entre eux souhaiteraient le faire.

#### **g. Plan stratégique**

58% des répondants ne le connaissent pas, mais il y a d'avantage d'assistants dans ce chiffre. Les enseignants sont mieux informés ou s'intéressent d'avantage.

### Résultats qualitatifs

Ce champ concerne les commentaires que les collaborateurs ont pu indiquer. Un collaborateur peut laisser plusieurs commentaires. Seuls les commentaires négatifs sont pris en compte, les positifs étant plutôt marginaux. Ces commentaires ne sont pas encore connus de la CoPers.

- Sur ces commentaires, 18% concernent la catégorie « charge de travail – taux d'activité », cela en représente 74. Les réponses ont majoritairement été données par les assistant(e)s et les enseignant(e)s stabilisé(e)s. Parmi ces 74, 47 concernent la répartition des charges (par 53% des enseignants stabilisés), et 44 la carrière (36% relèvent du PAT : ils y dénoncent le manque de perspectives pour se développer, le manque d'information pour les possibilités de développement, et le peu de mobilité interne).
- 188 commentaires ont également été laissés concernant les infrastructures, surtout par les assistant(e)s et le PAT administratif. Ils représentent 64% des commentaires. Ils se réfèrent à la lumière (jugée trop artificielle), à la température, aux nuisances sonores, et surtout à l'impact que cela pourrait avoir sur leur santé... Il serait très intéressant de pouvoir voir à quels bâtiments appartiennent les personnes ayant laissés ces commentaires.

### Thématiques à approfondir

- Les conditions générales de l'emploi – surtout vis-à-vis du développement professionnel, du cahier des charges correspondant avec le taux d'activité, ainsi que la charge de travail effective.
- Infrastructures et ressources – qualité des locaux et communication sur la sécurité et les risques.
- Communication générale, des décisions de la Direction et implication dans les processus décisionnels.
- Le travail à domicile, l'égalité de traitement peuvent également être des pistes, ainsi que d'autres thématiques ressorties dans les commentaires : pourquoi les documents administratifs ne sont pas traduits dans d'autres langues (anglais surtout).

En définitive, même si ces commentaires sont trop faibles pour être statistiquement significatifs, ils devraient être mis à disposition de la CoPers, qui a bien conscience de la nécessité du respect de l'anonymat des données et des personnes et qui analysera avec prudence les commentaires, sans tirer de conclusions hâtives ni faire dire aux données ce qu'elles ne disent pas.

Une demande sera faite au CSE afin d'avoir des recoupements par facultés. La suite à donner à ces réponses sera vue avec la Direction, pour le moment la CoPers travaillera à affiner l'analyse des résultats afin de faire ressortir les problèmes potentiellement cachés. Lors de la prochaine séance avec le Direction, en mai 2015, une meilleure vue d'ensemble sera disponible.

La personne de contact désignée pour la communication sur ce thème est M. Parmentier.

La CoPers enverra prochainement un mail personnel-unil pour remercier les collaborateurs de leur participation au questionnaire, et donner les résultats dans les grandes lignes, un peu comme ils sont apparus ici, ainsi que les perspectives futures et un renvoi au site web pour affichage des graphiques / résultats. Le questionnaire devrait être mis en ligne également, afin de comprendre au mieux les résultats.

## **6) Gouvernance d'Unibat**

Mme Gillardin, Directrice d'Unibat, a annoncé sa démission. La Direction indique à la CoPers que sa démission sera effective pour la fin de l'année 2014, et que le processus de recrutement d'un(e) remplaçant(e) est en cours. Ils ne peuvent donc pas encore faire de communiquer officiel sur ce sujet.



Concernant des éventuels problèmes de management dans ce secteur, dont la CoPers a eu écho, la Direction indique qu'il y a un remaniement général à Unibat, et qu'il peut donc y avoir des conséquences dues à cela. Dans certains secteurs les problèmes sont connus et sont en train d'être traités, pour le surplus elle dit que les choses doivent d'abord se clarifier avant de tirer des conclusions.

M. Frund indique qu'il y a toujours des problèmes dans tous les secteurs mais qu'ils peuvent se résoudre. Cela concerne les personnes entre elles.

La CoPers indique toutefois que les faits dont elle a eu connaissance, c'est-à-dire l'obligation récente faite à tous les employés d'Unibat de « Timesheetter » leurs heures de travail et d'indiquer ce qu'ils y font, est ressentie de manière intrusive par les collaborateurs. La Copers demande alors à la direction si ce genre de pratique est courant, si cela peut se faire de manière généralisée ou si cela ne peut concerner que certains domaines d'activités, et si tel est le cas ce qui justifie de telles exigences. La Direction répond que c'est normal de le faire pour certains postes (certaines heures sont même facturées à l'EPFL par exemple). La CoPers ayant entendu que mêmes les postes de manutention étaient concernés, (un jardinier ou un concierge ne travaille normalement pas de cette manière là) s'interroge encore. La direction pense qu'il s'agit d'un problème qui peut être réglé entre les personnes concernées.

En résumé, il est indiqué à la CoPers que le changement de Direction à Unibat va forcément réorganiser les choses, et que, si des situations individuelles problématiques doivent encore subsister, le Service des RH est à disposition pour ces cas spécifiques. La CoPers peut bien évidemment accompagner ces personnes auprès des RH, ainsi que le cas échéant pour rencontrer M. Estermann, chef du groupe Management à Unibat, dont la porte reste ouverte, comme il l'a précisé à la présidente de la CoPers.

Il existe également une infirmière santé de travail, à 50% sur le site, qui travaille avec le Service RH, et qui pourrait apporter son aide (pour des maladies longues durées par exemple, ou certaines liées au contexte professionnel).

Concernant les heures « timesheetées », la CoPers doit savoir précisément si cette pratique est courante, depuis quand, et si elle dépend des services particuliers, afin de renseigner au mieux les personnes qui pourraient la consulter à ce sujet.

## **7) Primes d'ancienneté**

Bonnes nouvelles de l'Etat de Vaud : le Conseil d'Etat a mis en consultation une directive qui accorde des primes d'ancienneté :

- Après 10 ans de travail → 500.-
- Après 15 ans de travail → 600.-
- Après 20 ans de travail → 700.-
- Après 25 ans de travail → 800.-
- Après 30 ans de travail → 900.-
- Après 35 ans de travail → 1'000.-

Le calcul étant effectué au pro-rata, ces chiffres ne concernent donc que les temps pleins. Le document définitif est attendu avant d'adapter les résultats à l'Université, mais cette directive est une mesure salariale, elle ne remplacera pas les gestes de la Direction pour les collaborateurs (bons cadeaux ; bouteilles).

## **8) Divers**

### Question concernant le Welcome Center

La CoPers aimerait que l'information soit d'avantage communiquée aux chercheurs, en anglais surtout. Les responsables de cet outil n'ont pas fait un mail « tous-unil » car il ne concerne qu'une partie des collaborateurs. Cependant, UNICOM propose de faire un mini-clip pour présenter les services d'accueil, même si le canal d'information général va rester le site web.

Une nouvelle initiative, les « midis-welcome », va aussi être mise en place pour créer une sorte de réseau avec les gens dans les facultés. Elle sera prévue une fois par mois.

Ils ne pensent pas faire de brochure spécifique car ce service n'est pas pour tous les collaborateurs mais uniquement pour les nouveaux venus à l'Université, ces personnes seront donc visées et seront au courant des événements organisés.

La séance est levée à 15h30.