



Procès-verbal de la Commission du personnel de l'UNIL (CoPers)

Séance n°79, mardi 17 septembre 2019, 12h15, Bâtiment IDHEAP-201

Présent·e·s

Mmes Anne-Christel Zeiter-Grau

Erica van de Waal

Gaële Goastellec

Isabelle Raymond

Marj Tonini

Maud Armani (Prise de PV)

MM. Jean-Moïse Rochat

David Zandirad

Excusé·e·s

Laurent Zufferey

Absent

Nicolas Bancel

Ordre du jour

1. Validation des procès-verbaux des dernières séances..... 2
2. Préparation en vue de la prochaine rencontre avec la Direction : 2
 - 1.1. Organisation du travail au sein de la CoPers en vue de la séance ; 2
 - 1.2. Mobilité horizontale et gestion des talents ; 2



1.3.	Planification académique (postes de MA) ;.....	3
	Il s'agira de vérifier si cette planification a été faite.	3
1.4.	Critères de l'internationalisation (État des lieux et propositions d'exemples de nouveaux critères) ;.....	3
1.5.	Formations au management (État des lieux des trois formations évoquées) ;	3
1.6.	Problème de primes d'anciennetés non-versées (PAT) ;	3
1.7.	Définition de la notion de promotion à l'UNIL (Académiques et PAT) ;.....	3
1.8.	Caisse de pension (État des lieux).....	4
2.	Organisation d'une séance de questions RH en présence de la Direction	4
3.	Représentation de la CoPers à la Commission de l'égalité (Comeg)	4
4.	Planification d'une enquête auprès du personnel de l'UNIL.....	4
5.	Divers et propositions individuelles.	5
6.	Dates des prochaines séances.....	5

La CoPers accueille une nouvelle personne, suite au départ de Suzanne Duval : il s'agit d'Anne-Christel Zeiter-Grau, MA en section de Français langue étrangère.

1. Validation des procès-verbaux des dernières séances

Les deux derniers procès-verbaux (30 avril et 7 mai) sont validés à l'unanimité.

2. Préparation en vue de la prochaine rencontre avec la Direction :

1.1. Organisation du travail au sein de la CoPers en vue de la séance ;

Les membres de la CoPers se répartissent les différents points à aborder lors de la rencontre avec la Direction. En effet, il a été mis en lumière la nécessité pour la CoPers de mieux se préparer en vue des séances avec la Direction : il importe de réunir des données, notamment réglementaires, des différentes questions à soumettre, et ce afin que les discussions soient argumentées. Il s'agira d'arriver à la séance avec des données précises et pertinentes.

1.2. Mobilité horizontale et gestion des talents ;

Jean-Moïse Rochat se propose pour la prise en charge d'une partie de cette question, sous un angle du PAT. Isabelle Raymond et Marj Tonini se chargeront de compléter.

Lors de la dernière séance avec la Direction, il avait été soulevé le problème du lexique : le vocabulaire utilisé par les ressources humaines doit être adapté aux différentes fonctions. Il faudrait également demander à la Direction de préciser ce qu'elle entend par promotion : existe-t-il structurellement une possibilité de promotion ? Qu'est-ce que la Direction entend par promotion ?

Il est également ressorti de la dernière séance qu'il n'y avait, en fait, que peu de possibilités de mobilité. Marj Tonini propose de creuser cette problématique pour la fin du mois d'octobre



1.3. Planification académique (postes de MA) ;

Il s'agira de vérifier si cette planification a été faite.

1.4. Critères de l'internationalisation (État des lieux et propositions d'exemples de nouveaux critères) ;

Là aussi, il faudrait établir une rationalisation des critères. Qu'est-ce qui constitue un critère pour l'internationalisation ? Comment évaluer la mobilité ? Faudrait-il la contrôler ? La diversité des cas de figures possibles en matière d'internationalisation a été soulevée. Gaële Goastellec et Anne-Christel Zeiter-Grau se proposent pour creuser ce point et l'illustrer par des exemples.

1.5. Formations au management (État des lieux des trois formations évoquées) ;

David Zandirad se propose pour faire l'état des lieux des formations possibles.

1.6. Problème de primes d'anciennetés non-versées (PAT) ;

Selon la Directive de l'Etat de Vaud, toute personne ayant un contrat fixe à l'UNIL et ce depuis dix ans peut toucher une prime. Néanmoins, des personnes qui devaient en bénéficier ne l'ont pas reçue et les ressources humaines reconnaissent leur erreur. Cependant, une analyse transverse des personnes oubliées est-elle lancée ou ces personnes doivent-elles faire la demande et se manifester auprès des ressources humaines ?

1.7. Définition de la notion de promotion à l'UNIL (Académiques et PAT) ;

La notion de promotion reste floue. Les MA qui passent MER sont considérés non pas comme ayant bénéficié d'une promotion mais comme ayant été stabilisés. Un contre-rapport mandaté par la Direction serait en cours de rédaction à ce sujet, suite aux discussions au Conseil de l'UNIL.

Les critères académiques pour l'obtention d'une promotion sont beaucoup plus flous que les critères pour le PAT. Il s'agirait d'établir plus précisément et objectivement les critères d'une promotion. Trois points doivent être creusés concernant la promotion : comment et pour qui les critères en vue d'une promotion sont-ils établis ? ; Qu'est-ce qu'une promotion pour le PAT ? Qu'est-ce qu'une promotion pour le personnel académique ?

Marj Tonini s'occupe d'établir les critères de promotions si ceux-ci peuvent être trouvés sur le site des ressources humaines, Jean-Moïse Rochat cherche les critères d'une promotion spécifique au cas PAT, et Gäele Goastellec fait de même concernant les critères de promotion du corps académique. Les procédures de promotions doivent être plus transparentes et explicites. Les réponses des ressources humaines devraient donc être écrites et documentées. Concernant les enseignants-chercheurs, il faudrait également savoir s'ils peuvent faire la demande d'une promotion par eux-mêmes, via le Décanat, et si une standardisation est envisageable.



Néanmoins, lorsque la problématique de la promotion sera amenée devant la Direction, elle doit se démarquer de la question d'une réforme des retours sur les dossiers d'auto-évaluation (qui avait trouvé une réponse négative de la part de la Direction). L'enjeu principal est de déterminer les différentes manières dont la promotion se décline, selon les différentes facultés.

Il s'agit, dans une vision plus générale, de définir plus précisément la question de la mobilité horizontale. C'est un des points-phare concernant le PAT.

1.8. Caisse de pension (État des lieux)

Ce point ne nécessite pas de développement, il s'agit simplement de demander à la Direction si elle a reçu des informations dont la CoPers ne dispose pas encore.

En conclusion, il serait bénéfique d'avoir une ébauche d'analyse de ces différents points d'ici la fin du mois d'octobre, afin de préparer la discussion qui aura lieu avec la Direction.

2. Organisation d'une séance de questions RH en présence de la Direction

Les personnes envoient leurs questions par mail à la CoPers, qui jouera le rôle de tampon lors d'une séance avec la Direction. Il faudrait déterminer l'agenda de cette séance (2019 ou 2020 ?). Cela sera décidé après les discussions en lien avec la tenue d'une nouvelle enquête sur les conditions de travail à l'UNIL (voir plus bas).

3. Représentation de la CoPers à la Commission de l'égalité (Comeg)

Un siège à la commission de l'égalité est réservé pour la CoPers. La personne déléguée de la CoPers n'y occupe qu'un rôle de représentation consultatif, elle n'est pas formellement membre et n'a pas le droit de vote. Anne-Christel Zeiter-Grau accepte d'y assister et Gaële Goastellec se propose comme suppléante.

4. Planification d'une enquête auprès du personnel de l'UNIL

Une précédente CoPers avait déjà administré un questionnaire de satisfaction quant aux conditions de travail de la communauté de l'UNIL. Il a été proposé d'en refaire un. Ceci devant permettre en effet une exemplification et une documentation plus complète des problèmes soulevés par la communauté de l'UNIL, afin d'éviter que la Direction ne considère ces problèmes comme marginaux. Ce questionnaire permettra d'amener des éléments factuels à la Direction, ou de lever les doutes sur certains aspects.

La forme du questionnaire est encore à définir : il est proposé d'établir une liste de questions fermées (avec proposition d'échelles), ce qui permet des statistiques faciles à établir, ainsi que quelques questions ouvertes pour obtenir plus de matière. Il faudrait également inclure en introduction du questionnaire un paragraphe qui atteste de l'anonymat strict des réponses, du but de cette enquête, et un bref descriptif de la CoPers. Il serait également intéressant que le questionnaire sépare le Corps professoral, le Corps intermédiaire et le PAT. Il est également nécessaire pour le personnel académique d'avoir des questions en lien avec la répartition du temps de travail et de recherche.

Il faudrait également y inclure des questions spécifiques au cas des assistant·e·s-doctorant·e·s (quant à la répartition du temps d'enseignement – temps consacré à la thèse).



Pour ce faire, chaque membre de la CoPers propose des questions liées à son activité et à sa fonction, et les met sur l'espace de partage en ligne (Drive).

Ce questionnaire n'a pas pour but de résoudre les problèmes, mais de les faire émerger, pour ensuite pouvoir les soumettre à la Direction.

Ce questionnaire constitue l'objectif pour la fin de l'année 2019. Il serait également possible d'organiser une séance d'information sur les activités de la CoPers à la suite de ce questionnaire, afin de la faire mieux connaître.

5. Divers et propositions individuelles.

La CoPers attend des précisions quant à l'amélioration des accès aux auditoires, ainsi que sur la Directive concernant le matériel ergonomique.

6. Dates des prochaines séances.

- a. 5 novembre : séance pour lister les différentes questions de l'enquête.
- b. 12 novembre : rencontre CoPers – Direction en salle Herbet, 14h-15h30.

