



UNIL | Université de Lausanne
COPERS
Commission du Personnel
bâtiment Unicentre bureau 335
CH-1015 Lausanne

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

Séance n°78, mardi 30 avril 2019, 12h15, Bâtiment Géopolis, salle 2121

Présent·e·s

Mmes Erica van de Waal
Suzanne Duval
Gaële Goastellec
Isabelle Raymond

Maud Armani (Prise de PV)

MM. Jean-Moïse RoCHAT
David ZANDIRAD
Nicolas BANCEL

Excusé·e·s

Marj Tonini
Laurent Zufferey

Ordre du jour

- 1) Relations CoPers – Direction UNIL 2
- 2) Définition des thématiques importantes à mettre à l'agenda des séances CoPers – Direction UNIL pour les mois à venir 2
- 3) Discussion sur des suggestions adressées par les membres du personnel 4
- 4) Divers et propositions individuelles..... 4





1) Relations CoPers – Direction UNIL

Le 11 avril, le bureau de la CoPers a rencontré une délégation de la Direction, dans le but d'établir un mode de fonctionnement commun.

Le point principal mis en avant lors de cette rencontre était de définir des grandes thématiques que la CoPers allait porter devant la Direction. Ces thématiques devraient être centralisées autour de quelques points afin d'éviter la dispersion, sans exclure la possibilité d'avoir d'autres sujets de discussion plus secondaires.

Quant à l'organisation des séances, la CoPers rencontre la Direction deux fois par années en séance plénière. Ces rencontres sont préparées à l'avance par le bureau. Il a aussi été proposé une séance annuelle lors de laquelle la CoPers énonce à la Direction les questions mises en avant par la communauté universitaire. En jouant le rôle de transmetteur, elle évite que des personnes s'exposent à la Direction.

Des demandes ont également été faites à la CoPers par des personnes qui ne souhaitent pas que leur identité soit donnée. Aussi, il semble important que la CoPers puisse avoir accès aux informations essentielles du dossier de la personne, tout en la maintenant dans l'anonymat, pour pouvoir étendre ce cas particulier au général.

Enfin, la mise à disposition d'un espace de stockage Google Drive a été évoquée, afin qu'une feuille de route y soit déposée pour centraliser les informations.

2) Définition des thématiques importantes à mettre à l'agenda des séances CoPers – Direction UNIL pour les mois à venir

Les différents points à soumettre à la Direction sont les suivants :

- La mobilité interne horizontale et verticale
- La clarification des sentiers de carrière académique
- La clarification des mobilités internationales
- Les dossiers d'auto-évaluation.
- Les cahiers des charges

La mobilité interne pour le PAT est une problématique importante car elle est liée à la motivation des personnes ainsi qu'à leur carrière. La Direction a évoqué la mise en place d'une politique qui devrait favoriser la mobilité interne. Il faudrait lui demander ce qu'il est en. En effet, l'ancienne Direction pratiquait une fermeture systématique du profilage des postes à l'interne, qu'en est-il de la Direction actuelle ? Il y a également des cas de refus de la part des RH, sans réelle justification. De plus, il n'y a pas de documents officiels qui attestent de la politique de la Direction en matière de mobilité interne et la diversité des situations en fonction des facultés rend les situations et les problèmes disparates. Il faudrait donc que la Direction puisse clarifier ses positionnements sur ce point.

Il faudrait également amener à une clarification des sentiers de carrières académiques, ainsi que des différentes mobilités possibles en fonction des facultés. Deux axes de la mobilité sont évoqués : la mobilité verticale (promotion, par



exemple) et la mobilité horizontale. L'accent doit être mis sur les constructions de carrières. Il pourrait également être intéressant d'avoir des informations concernant l'âge moyen de recrutement sur les différents statuts de poste. En définitive, il faudrait amener la Direction à se positionner sur ces questions.

Un autre point qu'il s'agirait de clarifier est celui de la mobilité internationale. Il s'agit de réfléchir à la compatibilité des circulations avec la carrière, et de chercher à objectiver les termes des mobilités internationales. Il est évoqué le manque de soutien à la mobilité externe, ainsi que les problèmes de relations internationales, alors qu'il est souligné le fait que la Suisse est très internationalisée quant à son paysage académique. Ce serait donc bénéfique d'avoir un document qui synthétise ce point pour le transmettre à la Direction afin qu'elle soit pleinement au courant. L'idée que les mobilités internes prennent en compte les critères de mobilités externes a été suggérée. La Direction semble être attachée à l'internationalisation du corps enseignant et cherche donc à limiter les carrières à l'interne, mais il faudrait que ceci soit mis au clair, par un document par exemple. Il a également été mis en avant que l'internationalisation se joue à chaque étape d'une carrière académique puisque 50% des personnes qui rentrent en carrière à l'UNIL viennent de l'étranger. Il faudrait également demander à clarifier les possibilités et conditions de mobilité qui sont ouvertes à une personne entrant en fonction à l'UNIL.

La demande de garder une trace écrite des dossiers d'auto-évaluation, qui sont constitués tous les six ans, a été faite. En effet, ces dossiers donnent lieu à un entretien avec le Décanat, mais leur préparation est lourde, et un retour écrit a été suggéré.

Un autre point soulevé est celui des cahiers des charges des assistant·e·s. Ils devraient être homogénéisés, car les situations sont très variables. Le taux d'engagement minimal d'un·e assistant·e diplômé·e varie en fonction des facultés, et la division du cahier des charges entre 50% de temps consacré à l'enseignement, et 50% consacré à la thèse doit être respecté. Néanmoins, il serait bénéfique de diviser cette tâche et de ne s'occuper que du respect des cahiers des charges, car Acidul s'occupe déjà du taux d'engagement. Une solution pourrait également être d'informer les assistant·e·s quant à l'existence de la CoPers, pour qu'ils puissent être aidés s'ils n'ont pas assez de temps disponible pour leur thèse.

Plus généralement, le cahier des charges est un enjeu important autour duquel il faut se centrer. Il doit pouvoir rester à jour pour que la personne sache ce qu'elle doit faire et puisse se projeter dans sa carrière.

Il faudrait demander à la Direction quelles sont les mesures et conditions pour qu'un collaborateur puisse demander l'adaptation de son cahier des charges, à quelle fréquence, et quelles sont les personnes responsables et les autorités qui prennent les décisions (RH ou chef de service). De plus, il faudrait également que les refus soient plus explicités.





UNIL | Université de Lausanne
COPERS
Commission du Personnel
bâtiment Unicentre bureau 335
CH-1015 Lausanne

Il est également évoqué la possibilité d'une formation à l'attention des responsables académiques, après avoir mis en place la documentation qui permette de clarifier les critères d'obtention ou de refus d'un poste, et qui attestent d'une traçabilité.

Enfin, un point récurrent est celui de la caisse de pension. Il est demandé qu'à chaque séance avec la Direction, la CoPers puisse lui demander si elle a de nouvelles informations sur ce sujet, pour que la CoPers puisse être prête à répondre aux éventuelles questions de la part de la communauté universitaire.

3) Discussion sur des suggestions adressées par les membres du personnel

La CoPers peut transmettre à la Direction la suggestion d'une semaine de vacance pour le jubilaire, ce qui se fait déjà à la Confédération.

La question de la mise à disposition de salles de repos a à nouveau été mise en avant. Une demande a également été faite pour la création d'une piste vita. La CoPers considère que ce n'est pas à elle de traiter cette demande, mais en fera part à la Direction, sans prendre position.

Une autre suggestion a été faite sur le mobilier ergonomique. L'UNISEP est en train de rédiger une directive à ce sujet, il faudrait donc s'assurer qu'à la rentrée cette directive soit publiée.

Finalement, la question de l'anonymat a été soulevée. Lorsqu'une personne souhaite parler de son cas à la CoPers sans révéler son identité, elle peut envoyer une lettre anonyme, et la CoPers traitera non pas ce cas en particulier mais en tant qu'il s'inscrit dans un cas plus général.

4) Divers et propositions individuelles

La proposition de faire une séance de débriefing pour la séance de rencontre entre la CoPers et la Direction du 7 mai est acceptée. La séance sera conçue de façon moins formelle, sans ordre du jour.

La séance est levée à 14h10.

