



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

Séance n°80, mardi 5 novembre 2019, 12h15, Bâtiment Géopolis, salle 2238

### Présent·e·s

Mmes Anne-Christel Zeiter-Grau  
Erica van de Waal  
Gaële Goastellec  
Isabelle Raymond

Maud Armani (Prise de PV)

MM. Jean-Moïse Rochat  
David Zandirad  
Nicolas Bancel

### Excusé·e·s

Marj Tonini  
Laurent Zufferey

Il a été établi qu'il n'y aurait pas d'ordre du jour pour cette séance, qui consiste en une préparation des divers points qui seront abordés lors de la rencontre avec la Direction du 12 novembre 2019.

### 1. Mobilité horizontale et gestion des talents

Un document émanant de la Direction a été envoyé pour proposer des postes en interne. Ce document semble répondre à quelques-unes des questions soulevées par la CoPers, notamment sur les postes des CDD et CDI. Il faudrait leur demander s'ils vont officialiser cette note ultérieurement par une directive ou si elle restera une note de politique interne, non contraignante. De façon plus générale, la communication entre la Direction et la CoPers devrait être renforcée : cette note traitait en effet de thématiques précédemment abordées lors de la rencontre CoPers – Direction. Aussi, la CoPers aurait dû être prévenue de cette note interne.

### 2. Planification académique (postes de MA)



En faculté de droit, le constat d'une mauvaise utilisation des différentes fonctions amène à un manque dans la relève académique. En effet, les différentes fonctions académiques ne sont pas toutes utilisées (pas de MA), et il n'y a pas de postes de relèves (premier assistant/MA). Selon la Direction, les MA ne peuvent en général plus viser une stabilisation, ce qui sera explicite dans les nouvelles mises au concours des MA. Il faut donc demander à la Direction d'explicitier leur politique à ce sujet.

### **3. Critères de l'internationalisation**

Pour avancer dans sa carrière académique, une personne recrutée par l'Université doit s'internationaliser, et ses mobilités précédentes sont oubliées. Il s'agirait donc de demander à la Direction quels sont les critères qu'elle prend en compte quant à l'internationalisation. Il pourrait être profitable d'aboutir à une homogénéisation des critères d'internationalisation : il y en a une diversité qu'il s'agirait de cartographier. Il serait également intéressant d'inviter la personne recrutée à l'Université à évoquer sa propre conception de la mobilité, et la manière dont elle justifie son internationalisation : ceci lui permettrait une réflexion quant à sa manière de travailler.

Ce point sur l'internationalisation semble être articulé à celui du développement durable et à celui de l'égalité des chances : ces différents enjeux devraient être coordonnés. Aussi, il faudrait pouvoir découpler le caractère international et la mobilité. L'internationalisation passe en effet par différentes modalités (publications, colloques, expertises, etc.).

À ce sujet, il a également été demandé d'encourager et de soutenir les mobilités sortantes, ainsi que d'envisager des déplacements plus courts, mais plus réguliers : les personnes partiraient plus volontiers, et ceci assurerait un rayonnement de l'Université, représentée à plus d'endroits. Néanmoins, il faut pouvoir trouver un document officiel émanant de la Direction sur lequel le critère d'internationalisation est inscrit, mais ce critère semble plutôt être implicite.

Ceci constitue un point central à aborder lors de la séance avec la Direction : l'internationalisation et la mobilité doivent pouvoir être réfléchies, justifiées, et découplées l'une de l'autre (p.ex. des vidéos conférences : cela pourrait être considéré comme participant à l'internationalisation, mais sans mobilité). Enfin, la réflexion sur l'internationalisation doit s'ouvrir sur le numérique, le développement durable et l'égalités des chances.

### **4. Formations au management**

La Direction avait évoqué l'organisation de cours de soutien au management. Il faudrait lui demander ce qu'il en est.

### **5. Problème de primes d'ancienneté non-versées (PAT)**

C'est un point ponctuel qui nécessite une réponse de la Direction : va-t-elle ou a-t-elle mis en place une analyse transverse des différents cas, afin de voir si d'autres personnes n'ont pas reçu leur prime d'ancienneté ?

### **6. Définition de la notion de promotion à l'UNIL (Académiques et PAT)**

Il faudrait lui demander de clarifier sa position à ce sujet.

### **7. Caisse de pension (État des lieux)**

Qu'en est-il de l'organisation de cours de préparation à la retraite ?

### **8. Accès aux auditoires pour les personnes à mobilité réduite**



Il est nécessaire d'obtenir l'aval de l'association pour les personnes en situation de handicap afin de garantir la conformité des nouvelles constructions à la Loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand). Unibat est prêt à faire un plan d'accès plain-pied pour les utilisateurs. Il faut attirer l'attention de la Direction sur le bénéfice de mesures pour les enseignants, et non seulement les étudiants. Pour ce qui concerne l'aménagement des auditoriums existants, rien n'est prévu, jusqu'à leur rénovation.

### **9. Planification d'une séance de réponse aux questions en présence de la Direction**

La proposition de réunir les gens par corps a été faite (corps enseignant – corps intermédiaire – corps PAT). Ce serait une séance dans laquelle la Direction répondrait aux questions préalablement envoyées à la CoPers, qui agirait comme relais. Il faut encore définir la forme que prendrait cette séance : par thématiques globales ou par corps ? Pour avoir une idée des thématiques et de leurs sous-catégories, il a été proposé de demander, à la fin du questionnaire de satisfaction, les questions éventuelles, et les différentes thématiques qui devraient être abordées.

En ce qui concerne le questionnaire de satisfaction, il a été divisé en trois catégories, en fonction des trois corps. Il faudrait organiser une séance centrée uniquement sur ce questionnaire, qui devrait être envoyé en début d'année 2020.

