



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)

Mardi 12 mai 2020, 14h00, visioconférence WebEx

Présent·e·s

Mmes Erica van de Waal
Gaële Goastellec
Marj Tonini
Anne-Christel Zeiter-Grau

Maud Armani (Prise de PV)

MM. Jean-Moïse Rochat
David Zandirad
Nicolas Bancel
Laurent Zufferey

Excusé·e

Isabelle Raymond





Cette séance vise à discuter des différents points à soumettre à la Direction, en vue de la rencontre entre celle-ci et la CoPers, le mardi 20 mai 2020.

1. Organisation et charge de travail

1.1 Ressources humaines et prolongation des CDD

Lors de la dernière rencontre entre la CoPers et la Direction, cette dernière a évoqué la possibilité de ressources supplémentaires (prolongation de contrats en CDD, professeur·e·s à la retraite et assistant·e·s qui peuvent soulager la charge de travail des professeur·e·s, etc.). Cependant, la voie à suivre pour organiser ces demandes reste floue. Devons-nous nous adresser directement à la Direction ou faire appel à notre propre faculté ? Comment avoir accès à ces ressources ?

La question de la prolongation des contrats se divise en deux aspects, centraux : elle permet d'avoir des ressources en plus, mais permet également aux personnes qui en ont besoin de pouvoir assurer leur recherche dans des conditions satisfaisantes.

1.2 Modalités d'examens

Le personnel académique estime ne pas avoir été suffisamment consulté en ce qui concerne les modalités des examens de juin et d'août. Actuellement, il apparaît que les décisions sont prises par les décanats, qui ne consultent pas forcément le personnel académique. Or, ces décisions ont un gros impact sur les conditions de travail du personnel. Par exemple, un examen de Bachelor, qui était prévu comme oral, est déplacé en août et transformé en écrit. Il peut générer une correction de 500 copies, sans que l'enseignant·e responsable ait eu son mot à dire. La Direction doit veiller à ce que les mécanismes de consultation soient utilisés de manière appropriée (les conseils d'Ecole n'ont pas été tous consultés concernant les modalités des examens).

De plus, l'impact du changement des modalités d'examens et de réussite risque de se faire sentir pendant plusieurs sessions. Il est donc important que la Direction puisse garantir des ressources suffisantes pour faire face à la surcharge de travail rencontrée par le personnel. Il y a deux axes possibles :

- a. Engager de nouvelles ressources sur le budget actuel, dont une partie n'a pas été consommée en raison du gel (ou de la réduction des engagements).
- b. Utiliser les ressources déjà engagées, en demandant aux enseignant·e·s et assistant·e·s qui ont peu d'étudiant·e·s (Master p.ex.) d'aider leurs collègues surchargés par des grands effectifs.

Concernant les ressources, certains membres du personnel académique estiment qu'il est encore trop compliqué, d'un point de vue administratif, d'obtenir les ressources demandées ou de se voir prolonger un délai suffisant.

Une partie du personnel académique est épuisée et voit avec crainte la session d'automne et la prochaine rentrée. Le travail du CSE est salué pour ce qu'il a réalisé pour le passage à l'enseignement en ligne. Mais est-ce qu'il aura suffisamment de ressources pour les examens ?

Concernant les aspects en lien avec les enseignements et les examens, il serait bénéfique de pouvoir organiser une séance avec le Vice-Recteur Zanetti.

1.3 Organisation future : examens, cours en auditoire, événements





L'organisation des examens reste un enjeu problématique, qui demande un réagencement temporel : si les examens sont reportés à la session d'août, les enseignant·e·s et assistant·e·s devront être présent·e·s sur le campus au début du mois d'août. Il faut aussi savoir quelles sont les ressources mises à dispositions, et si les examens annoncés en présentiels le seront : l'incertitude quant aux modalités d'organisation doit être évoquée.

De même, l'organisation des cours du semestre d'automne 2020 reste floue. Des cours en auditoire de 400 personnes nécessitent en effet une solide organisation, pour maintenir les distances sociales et les mesures sanitaires. S'il existe déjà des indications quant à la distance entre étudiant·e·s dans les auditoires, il faudrait que les enseignant·e·s et assistant·e·s en soient informé·e·s.

De plus, les décisions sont parfois prises par la Direction, et parfois elles dépendent des facultés, des instituts, ou encore des différentes filières de Master : la gestion est confuse. Ceci devra être discuté avec M. Zanetti, qui est en charge de ces aspects de la crise.

Il faut également souligner que la période actuelle renforce les inégalités (cycles de carrière, sexe, etc.). La Direction a parlé d'une prolongation de deux mois pour les CDD. Néanmoins, les examens reportés demanderont plus d'encadrement, car les volées d'étudiant·e·s en Bachelor seront peut-être plus importantes. L'impact sur la recherche sera donc certainement plus long que deux mois ; il faudrait demander la possibilité d'une prolongation de six mois.

Pour ce qui est de l'organisation d'événements sur le campus de l'UNIL, il s'agirait de demander à la Direction dans quelle mesure il lui est possible de prendre des décisions au-delà du 31 août (date jusqu'à laquelle l'organisation d'événements est interdite). Peut-elle prévoir des décisions qui auront lieu dans 3 mois, par exemple ? En effet, certains événements de grande ampleur ne peuvent être organisés à la dernière minute.

La question des vacances doit également être posée, en effet de nombreuses personnes n'ont pas pris les vacances prévues pendant la période de crise.

2. Recherche

2.1 Prolongation des échéances des contrats à durée déterminée

Des chercheurs, chercheuses et étudiant·e·s ne peuvent plus accéder à leur terrain de recherche, que cela soit en Suisse ou à l'étranger. Cela les retarde dans leur travail. Ces personnes doivent pouvoir obtenir des délais suffisants pour leur permettre de mener à bien leurs projets dans des bonnes conditions.

2.2 Déplacements à l'étranger

Un autre aspect à mentionner est celui des déplacements à l'étranger : sachant que cette question est du ressort de la Confédération et du Canton, pourquoi l'UNIL interdit-elle les voyages à l'étranger ? Ne doit-elle pas laisser les gens libres de se déplacer si les autorités l'autorisent ? La Direction a évoqué la possibilité d'un déplacement à l'étranger, mais cela se traite au cas par cas.





3. Travail sur le campus

3.1 Accès au campus

Concernant la priorisation des postes de ceux et celles qui peuvent venir dès maintenant sur le campus, la question du pouvoir des administrateurs de faculté n'est pas claire. Quelles sont les voies de recours contre leurs décisions ? Est-ce que la Direction surveille ce qu'ils/elles font ?

3.2 Accès au bureau et garderie

L'accès au campus semble être problématique pour le personnel de la Faculté des Lettres. En effet, au sein de cette Faculté, la justification d'un accès, par les collaboratrices et collaborateurs à leur bureau est plus difficile, depuis que les garderies et les écoles sont à nouveau ouvertes. Les conditions de travail ne sont pourtant évidemment pas les mêmes entre la maison et le bureau.

De plus, des professeur·e·s ne comprennent pas pourquoi ils/elles sont sur liste d'attente concernant les places en crèche. Toutefois, le nombre de place en crèche a jusqu'ici été suffisant pour répondre à tous les besoins.

De manière générale, celles et ceux qui ont des enfants peuvent être préterité·e·s dans leur travail et l'avancement de leurs publications. Il faudrait voir avec la Direction dans quelle mesure la garde des enfants (à la maison ou en garderie) puisse constituer un motif de présence au bureau.

4. L'enquête par questionnaire sur les conditions de travail

Ce point n'est pas à traiter pour le moment. Il est néanmoins apparu que le Bureau de l'égalité (BEC) travaillait également à l'élaboration, pour le mois d'octobre, d'une enquête sur le bien-être au travail (enquête qui vise les collaboratrices et collaborateurs de l'UNIL ainsi que les étudiant·e·s), validée par la Direction. Cette enquête pourrait donc faire doublon avec celle que la CoPers préparait, qui ne s'occupe cependant pas des étudiant·e·s.

Les questionnaires sont prêts, mais il ne faudrait pas que les deux enquêtes, qui sont un peu du même type, sortent en même temps. De plus, dans la situation actuelle, il est préférable de ne pas l'envoyer, et de reporter sa sortie au début de l'année prochaine, pendant l'intersemestre 2021, lors d'un possible retour à une certaine forme de normalité.

Concernant les conditions de travail, il serait également intéressant d'évoquer la question du télétravail et de voir dans quelle mesure les modalités actuellement en vigueur pourraient être assouplies. En effet, fortement utilisé en cette période de crise, le télétravail a montré des effets bénéfiques sur plusieurs dimensions du quotidien des collaboratrices et collaborateurs.

Concernant l'enquête conduite par le BEC, il serait pertinent de leur proposer d'inclure dans le questionnaire une question relative au niveau d'éducation des parents, un point qui révèle les inégalités sociales, prégnantes et importantes, mais rarement présentes dans ces questionnaires. La question du niveau d'éducation des parents assure de plus l'anonymat de la personne interrogée.





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

Ces points ne doivent pas être finalisés maintenant. Il pourrait également être intéressant de voir dans quelle mesure les résultats de l'enquête du BEC peuvent être utilisés par la CoPers.

