

*Date de dépôt : 5 janvier 2022*

## **Rapport**

**de la commission de l'enseignement supérieur chargée d'étudier la proposition de motion de M<sup>mes</sup> et MM. Amanda Gavilanes, Emmanuel Deonna, Glenna Baillon Lopez, Sylvain Thévoz, Nicole Valiquer Grecuccio, Jocelyne Haller, Diego Esteban pour une prolongation des contrats du personnel précaire de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'Université de Genève fortement affectés par la crise du COVID-19**

*Rapport de majorité de M. Jacques Béné (page 1)*

*Rapport de minorité de M<sup>me</sup> Amanda Gavilanes (page 38)*

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### **Rapport de M. Jacques Béné**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La commission de l'enseignement supérieur s'est réunie sous les présidences de M. Jean Romain et de M<sup>me</sup> Katia Leonelli. Elle a traité ce projet de loi durant 6 séances, soit les 21 janvier, 4 et 11 février, 6 mai, 24 juin et 30 septembre 2021.

La commission a également pu bénéficier des compétences de M<sup>me</sup> Ivana Vrbica, directrice de l'unité des hautes écoles DIP.

Les procès-verbaux ont été tenus par M<sup>mes</sup> Mélissa Hochuli et Alessandra Costa.

Qu'ils soient tous remerciés pour leur contribution aux travaux de la commission.

## **Audition de M<sup>me</sup> Amanda Gavilanes, auteure**

M<sup>me</sup> Gavilanes explique que la motion part d'un constat accablant ; le corps intermédiaire de l'UNIGE fait concrètement partie des oubliés des mesures COVID décidées par le Conseil d'Etat. En effet, l'université est autonome avec son propre budget, mais lorsqu'il y a une volonté d'améliorer les conditions de travail de toutes les sphères, il faut aussi se pencher sur les cas de l'université en période de COVID. Le rectorat a décidé de prolonger, de façon choisie, un certain nombre de contrats qui arrivaient à échéance en décembre 2020. Pour obtenir une prolongation de contrat, il fallait répondre à des critères exclusifs et discriminants. En effet, ce sont les décanats puis le rectorat, en cas de litige, qui se positionnaient pour ou contre la prolongation des contrats. Il lui a été rapporté que de nombreux processus décisionnels se déroulaient à l'encontre de toute bonne pratique du respect des données et de la vie privée. De plus, il y avait un grand enjeu arbitraire pour savoir quel chercheur était plus à même de recevoir une prolongation de contrat. Le but de la motion est de garantir à l'ensemble du corps de recherche, qui ne peut plus effectuer ses recherches à cause du COVID, des moyens nécessaires ainsi que suffisants pour bénéficier de l'accompagnement et être payé décemment. De plus, la majeure partie du corps intermédiaire est aussi chargée de l'enseignement et, pour le moment, la plupart des personnes ont abandonné leurs recherches pour mettre en place des cours online. Voici le contexte de cette situation de crise. Il faut aussi mentionner que, depuis mai 2020, aucune nouvelle mesure n'a été prise pour limiter l'impact du COVID sur le corps intermédiaire, ce qui laisse à croire que les deux premières vagues n'ont pas existé. Finalement, le corps de recherche vaut clairement mieux. Le COVID a mis une précarité structurelle en lumière à l'UNIGE. Même si cette faiblesse se retrouve dans beaucoup d'organismes universitaires. Avant de déposer cette motion, elle a posé trois questions écrites urgentes qui ont démontré que 45% des contrats de travail du corps intermédiaire sont des contrats précaires.

Un député (PDC) a été interpellé par la deuxième invite concernant la vie privée. Il aimerait avoir des précisions sur les dangers.

M<sup>me</sup> Gavilanes répond que cette invite permet de répondre aux prolongations qui se font au cas par cas et sur demande des personnes qui pensent remplir les critères fixés par le rectorat. Ensuite, le dossier est transmis au décanat et c'est à ce moment-là que la façon de traiter les dossiers n'est pas confidentielle. Les dossiers traînent sur les tables, et les éléments de la vie privée (notamment la vie familiale) sont débattus librement, ce qui laisse penser que les décisions prises sont arbitraires et non pas objectives. De plus, cela crée une concurrence malsaine et stressante.

Un député (PDC) aimerait revenir sur le fait que le COVID a permis de mettre le doigt sur la précarité des chercheurs de l'UNIGE. Il lui semble qu'une pétition nationale avait été lancée et adressée au Parlement fédéral pour le sensibiliser à la problématique des contrats indéterminés qui provoquent du stress et de la concurrence. Il aimerait connaître le résultat de la pétition et si une incidence a été observée, notamment si le recteur a déjà commencé à prendre des mesures.

M<sup>me</sup> Gavilanes explique que plus de 5000 signatures ont été récoltées, mais qu'elle n'a pas encore été déposée. En revanche, une interpellation du Conseil fédéral a été déposée pour déterminer ce qui serait faisable. Elle ne sait pas si une réponse existe déjà, ni le contenu de celle-ci. Cependant, il y a une prise de conscience au niveau fédéral. Les conséquences concrètes ne se font, toutefois, pas sentir. Les membres des associations ont remarqué que le rectorat a repris le dialogue en appuyant sur le problème de la précarité universitaire. Cette prise de conscience est une porte d'entrée pour d'autres discussions. Elle a conscience que cette motion s'attaque seulement au COVID, mais il faudrait un processus de révision législative qui touche la loi, ce qui est un travail de fond. Le but est de trouver une solution structurelle.

Une députée (PLR) se questionne sur les mesures complémentaires citées dans la troisième invite de la motion. Elle se demande quel genre de mesures cela serait et quelles personnes seraient concernées.

M<sup>me</sup> Gavilanes réplique qu'elle ne voulait pas mettre le corps intermédiaire en concurrence. Ainsi la rédaction des invites poursuivait le but d'être très englobante pour éviter la concurrence. La troisième invite a pour objectif de ne pas oublier la classe salariale 17 avec un pourcentage très bas. Un amendement serait le bienvenu.

M<sup>me</sup> Vrbica aimerait répondre à la question plus générale du suivi de la relève à la suite de la pétition au niveau national. Le département, même avant la pétition, suit ce travail. Il y a un plan d'action et l'université avance. Par rapport aux nouveautés à l'UNIGE, les mesures de mai 2020 ont été prolongées, ce qui n'est pas le cas dans toutes les universités. Le processus de prolongation est effectivement effectué au cas par cas, car certaines recherches ont moins souffert du COVID que d'autres. Mais l'université expliquera certainement cela lors de son audition.

M<sup>me</sup> Gavilanes remercie pour ces précisions qui ne figurent pas sur le Net. Cependant, le problème reste le traitement au cas par cas, et elle pense que recueillir les avis de l'université ainsi que des associations de corps intermédiaire serait une bonne idée. Concernant le suivi du dossier de la relève académique, la réalité structurelle est occultée, car le terme « relève »

n'inclut pas tous les chercheurs et certains passent sous les radars. Il faudrait donc changer ce terme de « relève » et se demander comment pérenniser le personnel de recherche.

Un député (S) concède que le terme « relève » n'englobant pas tout le monde n'est pas adéquat, cependant l'essentiel est que cette problématique soit prise au sérieux. S'il y a un plan d'action, il serait bien d'entendre la conseillère d'Etat pour connaître les détails.

M<sup>me</sup> Vrbica ne visait pas une catégorie spécifique de chercheurs, car le spectre des statuts est très large à l'université. Le terme « relève » concerne toute personne travaillant à l'université susceptible de continuer la recherche. Il serait nécessaire de se mettre d'accord sur la typologie des contrats, car cela est important pour débattre correctement. Les réflexions et les voies discutées entre le département et le recteur dans le cadre du plan d'action, peuvent être communiquées dans le cadre d'auditions.

### **Auditions de M. Yves Flückiger, recteur de l'UNIGE, et de M<sup>me</sup> Brigitte Galliot, vice-rectrice de l'UNIGE**

M. Flückiger affirme que les compensations des effets de la première crise sanitaire ont été prises en compte par une prolongation des contrats qui a été validée dans une directive adoptée tout au début de la crise. Une révision de la directive a eu lieu pour tenir compte des nouveaux changements. Ce qui signifie qu'une prolongation peut être demandée. Les doctorants d'ACCORDER ont été informés de la prolongation de cette directive amendée et ils peuvent demander cette prolongation jusqu'à 6 mois avant la fin de leur contrat. Ensuite, le thème de la précarité du corps intermédiaire est connu par l'UNIGE et va être abordé par le lancement d'une enquête qui a pour but de définir au mieux les besoins. L'association des corps intermédiaires a déjà lancé une enquête en 2016 qui sera comparée à la nouvelle enquête. Toutefois, trois thèmes ont déjà été abordés avec ACCORDER. Premièrement, la notion de « temps partiel » peut être très différente suivant les situations. Par exemple, un emploi de 20% en tant que chargé de cours pour un avocat ne représente pas une situation précaire. Il faut donc examiner les situations au cas par cas. Deuxièmement, le but serait de mettre fin à la situation des suppléants après quelques années. Finalement, les contrats à durée déterminée devraient être transformés en contrat de durée indéterminée.

M<sup>me</sup> Galliot ajoute que **90% des 295 demandes de prolongation ont été accordées et les 10% restant étaient des demandes irrecevables**. Un problème rencontré était le premier contact avec le responsable de thèse qui

aurait pu utiliser le rapport de pouvoir à son avantage. Ainsi, il a été décidé que les doctorants devraient s'adresser au décanat directement. Le but de cette directive est de protéger le temps de recherche, car l'enseignement à distance mobilise beaucoup de ressources.

Un député (Ve) se penche sur la deuxième invite de la motion et se demande s'il y a des échelles d'attentes envers le corps intermédiaire.

M. Flückiger remarque que cela dépendra des facultés. La réduction des attentes de l'invite va de soi, car les personnes qui ont été affectées par la crise sanitaire ne pouvaient pas travailler normalement. Cependant, lors d'une période normale, les attentes seront complètement rétablies pour ne pas préjudicier la relève.

M<sup>me</sup> Galliot précise qu'il n'y a pas un nombre attendu de publication requis pour passer sa thèse contrairement à d'autres institutions.

Un député (Ve) demande si les partenaires, notamment le FNS, ont pris en compte cette crise et si les contrats vont être prolongés.

M. Galliot répond que le FNS a pris des mesures. Ainsi, tous les subsides de recherche ont pu être prolongés mais sans augmentation du financement. Il y a donc une certaine souplesse. De plus, les contrats de carrières ont pu avoir une extension de deux mois et les jeunes professeurs boursiers peuvent profiter d'une prolongation allant jusqu'à 6 mois.

Un député (Ve) demande si swissuniversities s'est adressé au FNS lors de ce confinement pour avoir des extensions supplémentaires.

M. Flückiger remarque que cela a été fait pour le semi-confinement mais pas pour la seconde vague.

M<sup>me</sup> Galliot ajoute que l'Université de Bâle laisse une extension possible au cas par cas, mais qu'aucune directive n'a été faite comme à l'UNIGE. Les laboratoires fonctionnent, mais ce qui est compliqué ce sont surtout les déplacements et les accès aux archives.

Un député (Ve) ajoute, concernant la motion précédente, que les baccalauréats ne correspondent pas du tout aux maturités suisses. La clientèle des baccalauréats français est beaucoup plus large et correspondrait à la maturité spécialisée ou à une école de culture générale en Suisse. Ce qui manque dans les statistiques envoyées c'est le nombre d'étudiants de la passerelle Dubs à l'UNIGE.

M. Flückiger réplique qu'il y en a très peu, plus ou moins douze étudiants. Il estime que faire des statistiques avec si peu de données n'est pas très utile. Néanmoins, il est d'accord que ces personnes sont bien plus présentes en France.

Une députée (S) se réjouit de la réactivité du rectorat, même si cela fait des années que le corps intermédiaire tire la sonnette d'alarme. Elle se demande si la nouvelle version de la directive peut être envoyée à la commission pour la comparer avec la précédente. Elle s'aperçoit qu'il est répondu à la seconde invite, concernant la vie privée, par le fait que les demandes soient, dorénavant, déposées au décanat pour éviter les tensions entre les doctorants et les directeurs de thèse.

M<sup>me</sup> Galliot précise que c'est pour éviter une mise en compétition, qui aurait été une situation malsaine.

Une députée (S) ajoute que parfois certaines personnes ont renoncé à demander une prolongation pour éviter une mise en concurrence avec des collègues dans le besoin. Elle aimerait savoir comment cette tension peut être abolie même après cette crise sanitaire.

M. Flückiger explique que le rectorat a été choqué par cette réalité, car les deux parties ont un intérêt commun. Les directeurs n'ont pas toujours les compétences managériales requises, mais des mesures vont être prises.

M<sup>me</sup> Galliot ajoute qu'une charte du doctorant a été mise en place pour permettre de sortir de cette relation binaire et permettre l'établissement d'une situation de confiance des deux côtés. Certaines mentalités doivent être changées, mais cela prend du temps.

Une députée (S) aimerait revenir sur la rencontre avec l'association ACCORDER et les trois domaines mentionnés, notamment sur les contrats de suppléance qui ne seraient pas ad vitam aeternam. Elle prend l'exemple de la Ville de Genève qui mettait un terme aux contrats de suppléance pour stabiliser la personne dans son poste ou la transférer dans un autre département de la Ville. L'effet collatéral a été des licenciements de personnes arrivant à terme des trois ans de suppléance. Elle aimerait éviter que le même cas se reproduise à l'UNIGE.

M. Flückiger confirme que des effets pervers peuvent en découler mais aimerait aussi les éviter. Le but est d'être transparent dès le départ sur les perspectives.

Un député (S) est rassuré par les réponses du rectorat, notamment sur les échanges avec les associations. Cependant il se demande comment les chercheurs ont accès aux ressources durant cette crise.

M. Flückiger remarque que la bibliothèque est ouverte et beaucoup de documents sont numérisés, ce qui étend l'accès aux documents.

M<sup>me</sup> Galliot ajoute que, dans la nouvelle version de la directive, deux raisons pour la prolongation sont mentionnées : l'impossibilité d'avoir accès aux terrains et aux archives.

**Auditions de M<sup>mes</sup> et MM. Laure Piguet, ACCORDER, Marine Girardin, ACCORDER, Mathilde Matras, ACIL, Kerstin Brinkmann, ACERP, Kilian Winz-Wirth, ACERSE**

M<sup>me</sup> Matras explique qu'une présentation PowerPoint a été élaborée (voir annexe 1). La présentation vise à exposer les situations concrètes qui témoignent que la recherche a considérablement été affectée par la crise sanitaire. Puis l'appréciation des doctorants face aux mesures prises par le rectorat sera expliquée. Le corps de l'enseignement et de la recherche (CER) ou le corps intermédiaire compte 2883 personnes, soit 83% de la totalité des chercheurs de l'UNIGE. Ce corps est composite et formé de personnes à temps partiel et d'autres engagées sur des sujets donnés. Ce corps est dans une précarité structurelle due à la situation de l'économie productiviste de la recherche. En effet, le doctorant est soumis à plusieurs contraintes en plus de sa thèse dans le but d'étoffer son dossier, notamment par des publications. Cet enrichissement est entravé durant la crise. De plus, ce corps a un rapport de vulnérabilité face au directeur de thèse. L'impact de la pandémie sur la recherche est reconnu, mais il y a une multiplicité de situations réelles. Tout d'abord, il y a une surcharge de travail due au passage à l'enseignement online et cette part est incompressible, car il est indispensable de maintenir l'enseignement ainsi que d'encadrer les étudiants. Avec la fermeture des terrains, des archives et des laboratoires, les activités ont été entravées voire bloquées. Ces conditions hypothèquent lourdement les possibilités de se maintenir dans le domaine académique. Par ailleurs, les tâches ménagères ont été alourdies avec la charge des enfants et des quarantaines ainsi que les recrutements par l'armée ou les hôpitaux. Cette crise va aggraver les inégalités structurelles. Finalement, à l'issue du doctorat, les hommes se maintiennent plus longtemps que les femmes à leur poste et la crise aggrave cette situation, car le retard accumulé va aboutir à l'impossibilité de l'achèvement de la recherche et à une dégradation de l'excellence de l'UNIGE. Ce problème est reconnu, malgré tout la solution proposée par le rectorat est floue dans la manière de la communiquer et dans son application. La nouvelle directive mentionne que les personnes affectées par la pandémie peuvent demander une prolongation de deux mois en principe, voire plus si besoin. Cette demande doit se faire quatre mois avant la fin du contrat.

Toutefois, une prolongation de 6 mois semblerait être un minimum, car la limitation des contacts fait prendre un retard énorme. Le second élément est que les personnes qui ont besoin de plus de deux mois vont être dépendantes du budget du décanat et que les dossiers vont donc être mis en concurrence avec des risques d'atteinte à la vie personnelle, par la circulation des dossiers. Pour finir, un témoignage illustre ces propos, et ce qui est notable c'est que les capacités financières priment l'humain. Il est donc indispensable de simplifier la procédure et de tout faire passer au niveau des RH de l'UNIGE.

Une députée (S) remercie l'association pour les éclaircissements sur ces réalités et remarque que, suivant la présentation du rectorat, elle n'avait pas compris que la prolongation porte sur deux mois uniquement et 6 mois exceptionnellement. Elle aimerait savoir ce qui est positif avec la nouvelle directive et ce qui semble ne pas être adapté.

M<sup>me</sup> Girardin remarque que la fonction dissuasive du préavis du supérieur a été supprimée, ce qui est une grande amélioration. En revanche, le cœur du problème n'a pas été pris en compte. C'est-à-dire que la décision de prolongation, au-delà des deux mois, est toujours en concurrence avec les intérêts financiers.

M<sup>me</sup> Piguet ajoute qu'ils ont accès à la nouvelle directive et que la durée de prolongation est, en principe, de deux mois, cela n'a pas changé. Aucune grande modification n'a donc été opérée, même si le rectorat a reconnu certaines revendications.

Un député (Ve) se pose des questions sur l'ambiance, notamment sur les comportements des responsables de thèses, car normalement les intérêts sont communs.

M<sup>me</sup> Girardin pense qu'il y a peu de règlements de compte, mais les problèmes sont surtout situés dans une zone entre la procédure administrative et les enjeux de pouvoir entre professeurs. En outre, le budget est un critère limitant.

M<sup>me</sup> Matras dit que les directeurs de thèses ne profitent pas de la crise pour régler des comptes, mais qu'ils sont responsables du budget ainsi que de contrats fixes avec des plans de carrière bien plus longs qu'un doctorant. De la sorte, une prolongation de contrats pourrait empiéter sur une nouvelle recherche et installer une relation conflictuelle.

M<sup>me</sup> Piguet ajoute que les budgets sont calculés par facultés et départements, ce qui instaure une compétition entre doctorants. Evidemment, il existe des relations toxiques qui doivent être démantelées.



Un député (Ve) précise que le terme « règlement de compte » doit être compris comme « relations toxiques », car c'est un environnement de travail avec des relations de pouvoir et de fragilité. Concernant l'enseignement, il y a différents types de postes dans le corps intermédiaire. Il pense que, si la charge de l'enseignement a été plus grande que prévu, elle doit être compensée. Il se demande donc si une décharge est offerte.

M<sup>me</sup> Piguet répond que ce temps n'est pas compensé.

M. Winz-Wirth affirme qu'il y a des rapports de pouvoir et que, lorsque les directeurs réclament de la production d'enseignement, il est très compliqué de s'y opposer. Demander des compensations pour ce travail supplémentaire est compliqué compte tenu de la situation de dépendance et de vulnérabilité.

Le député (Ve) admet que certaines situations individuelles sont complexes, mais il se demande pourquoi l'association ne défend pas ce point comptable crucial. Surtout que le rectorat est bienveillant.

M<sup>me</sup> Girardin pense que les constats sont similaires, cependant le nerf de la guerre reste l'argent. Par souci d'égalité, il faut pouvoir attribuer la même chose à tout le monde, ce qui aboutit à une prolongation de deux mois. D'ailleurs, cette prolongation de contrat devrait compenser la surcharge de travail.

M<sup>me</sup> Piguet souligne que la lutte est acharnée, même si le rectorat a reconnu certains problèmes. L'association a travaillé en termes de pertes sèches.

Le député (Ve) remarque qu'il y a une dépréciation du travail, que cela n'est pas acceptable, et il aimerait donc que l'association soit plus proactive pour demander des prolongations en regard de l'enseignement.

M<sup>me</sup> Matras ajoute que le rectorat avait annoncé entrer en matière seulement sur les pertes concernant les entraves à la recherche ainsi que sur les pertes de la recherche suivant les différents types de contrats.

Le député (Ve) consent que les solutions doivent être différentes suivant les profils.

Un député (S) demande si beaucoup de collègues ont été dissuadés de déposer des demandes de prolongation et s'il y a une volonté nouvelle de dialogue de la part du rectorat.

M<sup>me</sup> Girardin indique que les chiffres leur ont aussi été communiqués. Toutefois, un grand nombre de personnes n'ont pas déposé leur demande. De plus, les demandes sont souvent partiellement acceptées. Ce qui est avéré c'est que la quasi-totalité des personnes ont été retardées, mais très peu de

demandes ont été déposées. Concernant la volonté du recteur, les négociations risquent d'être très longues.

M<sup>me</sup> Piguet rebondit sur la deuxième question et ajoute qu'il y a une volonté de discuter de cette situation, cependant les discussions sont souvent entamées sans aboutir. Finalement, 10% de refus c'est un pourcentage élevé, en tenant compte du fait que tout le monde n'a pas déposé de demande.

### **Audition de M<sup>me</sup> Anne Emery-Torracinta, conseillère d'Etat, DIP**

M<sup>me</sup> Emery-Torracinta rappelle que le rectorat a été auditionné et qu'il a fait son travail. Au-delà de la crise, la problématique de la relève a été mise en lumière. Le DIP prend ce problème au sérieux et en discutait avec le rectorat avant la crise sanitaire. Les thèmes abordés sont notamment le manque de postes à durée déterminée et le temps consacré à la recherche. Ainsi, une charte du doctorant a été mise en place et 50% du temps de recherche doit être effectivement consacré à la recherche. Toutefois, le règlement du personnel n'a pas été adapté. Mais elle souligne qu'il est inscrit dans la convention d'objectifs (COB) trois indicateurs allant dans le sens d'une adaptation du règlement du personnel. Finalement, elle a rédigé un courrier à l'adresse du rectorat pour connaître l'avancée des projets et elle attend une réponse. Pour conclure, la crise a démontré des problèmes que l'UNIGE doit traiter en mettant un ordre de priorité.

Le président affirme qu'il ne veut pas soustraire l'autonomie de l'UNIGE et que le but de cette audition est de constater le niveau de conscience.

Une députée (S) explique que l'idée de la motion n'est pas d'outrepasser le droit et l'autonomie de l'université, mais que des personnes formant le corps intermédiaire ont interpellé des députés. C'est pourquoi une solution adéquate est recherchée. De prime abord, le rectorat a donné des réponses satisfaisantes, mais la nouvelle directive n'a pas été envoyée comme demandé. Toutefois, il y a quelques points qui ne sont pas encore réglés, notamment le traitement au cas par cas des demandes. Elle aimerait savoir si une rallonge budgétaire pour prolonger les contrats serait une solution envisageable.

M<sup>me</sup> Emery-Torracinta répond que cela dépend de la somme demandée. Suivant le rectorat, 90% des demandes ont été remplies et les 10% restants étaient hors de la directive. De plus, si des contrats sont rallongés, alors la relève se trouverait bloquée. Cependant, l'UNIGE a une grande enveloppe budgétaire. De plus, le COVID a entravé certaines recherches, mais pas l'entièreté. Elle pense donc que c'est à l'université de faire remonter ce problème au Conseil d'Etat, ce qui n'est pas le cas.

La députée (S) ajoute qu'en effet les chiffres cités sont justes, mais de nombreuses personnes n'ont pas osé déposer leurs demandes. C'est pourquoi l'association du corps intermédiaire milite pour une extension des critères et une prolongation plus vaste que les deux mois promis.

M<sup>me</sup> Emery-Torracinta explique qu'elle n'a pas reçu de demande financière et ne peut donc pas connaître les besoins.

Un député (PDC) note qu'il y a un contraste entre les constats du rectorat et ceux du corps intermédiaire, car certaines attentes n'ont pas été satisfaites. Il s'inquiète de constater ces différences entre les deux discours. De plus, il a l'impression que la problématique n'est pas totalement ciblée et se demande si la conseillère d'Etat peut intervenir comme médiateur.

M<sup>me</sup> Emery-Torracinta pense qu'il y a un problème de précarité sur le plan suisse. Il faut déterminer si ce problème est conjoncturel ou structurel. Toutefois, ce problème existe, mais elle pense que c'est à l'université de le régler. Elle propose de relancer le rectorat concernant son précédent courrier. Cependant, elle a le sentiment que le rectorat est sensible à cette problématique et qu'il agit rapidement. Elle ajoute que les prolongations de contrats ne sont pas automatiques et qu'un PL, pendant devant le Grand Conseil, visant à permettre une prolongation automatique des contrats jusqu'à 67 ans des fonctionnaires publics, est problématique car il figerait la relève.

Un député (S) explique que l'enseignement est compliqué, car il doit s'adapter aux cours à distance. De plus, le corps intermédiaire doit pouvoir faire de la recherche pour rester compétitif. Dès lors, il faut les soutenir. Cependant, il est inquiet, car la première directive était très générale et la deuxième n'a pas été envoyée, il y a donc un besoin de clarifier les prolongations. Il aimerait savoir si la conseillère d'Etat serait prête à entrer en matière sur demande du rectorat.

M<sup>me</sup> Emery-Torracinta répond qu'il y a une harmonisation, au niveau suisse, pour rester à budget constant, et que donc des prolongations ne sont pas possibles pour ne pas entraver la relève. Mais il n'y a pas eu de demande de financement supplémentaire et, si cela devait arriver, il y aurait une analyse en cascade, car il y a un processus à respecter.

## **Discussion de la commission**

Le président rappelle qu'il avait été demandé au recteur de transmettre la directive et les coûts. Le recteur nous a transmis sa réponse (voir annexes 2 et 3). Il estime les coûts à 3,5 millions par mois si les contrats et bourses devaient être prolongés automatiquement. Ce sont des sommes importantes

et, dans cette lettre, le recteur explique pourquoi il n'a pas voulu aller dans ce sens.

Une députée (S) pense que les socialistes ne sont pas satisfaits des chiffres fournis, car il n'y a pas de détail. Ce que le parti attendait c'était de recevoir un budget avec une présentation Excel pour montrer les charges inhérentes à quel poste et comment l'université les priorisait. Elle pense que cette lettre ne permet pas de se faire une idée pour venir en aide à l'université en demandant, éventuellement, une rallonge au Grand Conseil. Elle aimerait avoir des informations complémentaires de l'université pour détailler ces 3,5 millions. En ce qui concerne la convention, d'après certaines discussions avec l'association ACCORDER, aucun retour de la part du rectorat ne leur est parvenu. Elle aimerait donc savoir à quelle étape de la mise en application de cette convention se trouve l'UNIGE. Elle demande s'il est possible d'inviter le rectorat à envoyer sa présentation en amont de la prochaine audition pour que les commissaires puissent se préparer.

Un député (PDC) soutient cette demande. De plus, ce chiffre est articulé sur 2021 et non pas jusqu'à 2024. Il remarque que la période sur laquelle le rectorat s'est engagé à prolonger les contrats court jusqu'à 2024. Il confirme qu'il serait bien de posséder la présentation du recteur avant pour se préparer.

### **Audition de M. Yves Flückiger, recteur de l'UNIGE, et M<sup>me</sup> Brigitte Galliot, vice-rectrice de l'UNIGE**

(Voir annexes 4 et 5.)

M<sup>me</sup> Galliot explique que le rectorat a considéré que la motion visait des personnes possédant des contrats à durée déterminée, donc principalement les doctorants, post-doctorants, collaborateurs scientifiques et maîtres assistants. Ces personnes ont un besoin de pouvoir prolonger leurs contrats, car elles doivent pouvoir faire leurs preuves en publiant. Une première prolongation de deux mois a été faite en 2020. Puis une autre décision a été prise pour allonger cette prolongation jusqu'à 2024. C'est-à-dire que des personnes retardées dans leurs travaux en 2020 ou en 2021 à cause de la situation sanitaire pourront demander une prolongation de leurs contrats jusqu'en 2024. Cette prolongation est, par défaut, de deux mois. Toutefois, l'idée d'aller jusqu'à 6 mois est acceptée. Lors du calcul des coûts, la demande de l'association ACCORDER de prolonger systématiquement les contrats a été prise en compte. Dans le tableau du haut, la prolongation correspond à une prolongation sans que les personnes soient remplacées. Une estimation de 1000 francs par mois de différence a été calculée entre un jeune doctorant et un doctorant en fin de thèse. Les personnes demandant une prolongation sont

souvent en fin de thèse, donc dans une fourchette salariale plus élevée. Pour les post-doctorants, un taux plein a été pris en compte dans les calculs. Le tableau du bas, quant à lui, considère que les personnes ne sont pas remplacées. Il faut aussi tenir compte du fait qu'un grand nombre de chercheurs sont payés par d'autres fonds que celui du DIP, par exemple par des fonds européens ou des bourses de la Confédération, voire des fondations. En tenant compte de la façon de calculer du premier tableau, 3,5 millions par mois sont estimés pour une prolongation systématique de tous les contrats. Suivant la méthode du second tableau, seul le différentiel est pris en compte, c'est-à-dire que les personnes ne sont pas remplacées, ce qui correspond à un total estimé de 2,8 millions.

Elle ajoute que, pour la période de confinement stricte de mars et avril 2020, il y a eu 235 demandes, et environ 210 ont été satisfaites. C'est donc une partie des jeunes chercheurs en fin de thèse qui ont sollicité une aide. C'est pour cette raison que la possibilité d'étendre les demandes sur plusieurs années est offerte. En 2021, le nombre de demandes est faible, car les laboratoires, les bibliothèques ainsi que les archives sont à nouveau ouverts. Ainsi ces chiffres sont théoriques et ne reflètent pas la réalité.

M. Flückiger imagine que la comparaison de l'UNIGE avec d'autres universités est intéressante. Il explique que l'UNIGE a été plus généreuse, car les autres universités prolongent les contrats sur l'année 2020 uniquement. De plus, les personnes impactées en début de carrière en 2020-2021 peuvent demander une prolongation jusqu'à 2024 à l'UNIGE, ce qui n'est pas le cas dans les autres universités suisses.

Un député (MCG) se demande si, du point de vue de l'université, la problématique de base exprimée dans la motion a été résolue.

M<sup>me</sup> Galliot pense que la problématique ponctuelle de la prolongation des contrats est relativement bien réglée. Quant à la problématique de la précarité et des situations difficiles du corps intermédiaire, c'est un autre sujet.

M. Flückiger confirme. La motion est liée à la période COVID. La situation de précarité existante doit être résolue dans les années à venir.

Le député (MCG) remarque que cette problématique exprimée sort du cadre de la motion.

M. Flückiger souligne que la motion n'évoque pas une égalité entre homme et femme durant cette période particulière. En effet, les chercheuses étaient plus impactées à cause des tâches familiales. Cette question doit être analysée plus largement dans le cadre de la politique de genre. Il en profite pour déclarer qu'il était au Parlement fédéral et que l'UNIGE est celle avec le

taux de professeurs femmes le plus élevé de Suisse, même si un taux de 30% reste encore bas et loin de la parité.

Un député (S) a une question concernant la durée de la prolongation et le délai pour la demander. Il lui semble que c'est 6 mois.

M<sup>me</sup> Galliot répond que oui.

Le député (S) demande si en 2024 une personne pourrait encore demander un délai ou non. Deuxièmement, il se questionne sur le moyen utilisé pour informer les personnes concernées de cette possibilité de prolongation.

M<sup>me</sup> Galliot dit que les demandes doivent être déposées 6 mois avant la fin du contrat. Comme cette possibilité est ouverte jusqu'à juin 2024, les demandes devront être déposées avant le 31 décembre 2023. Concernant la communication, il y a eu deux directives, une en 2020 et une en 2021. Ces directives ont été communiquées au personnel, aux administrateurs et par e-mail. Un changement a eu lieu entre la directive de 2020 et celle de 2021. En 2020, les demandes étaient faites au responsable hiérarchique avant de remonter au décanat ou à la direction du centre interfacultaire. La directive a révélé que la communication n'était pas optimale entre les responsables hiérarchiques et les doctorants. Ces derniers craignaient de demander une prolongation, ce qui est étonnant. Dans la directive 2021, ce processus a été légèrement changé pour ne plus confronter le doctorant au responsable hiérarchique, mais directement au décanat ou à la direction du centre interfacultaire.

Une députée (S) n'a pas eu les mêmes échos et la même impression. En effet, une persistance de la difficulté de certaines personnes de déposer des demandes de prolongation de contrat a été observée. Cette difficulté conduit parfois certains collaborateurs à renoncer à cette prolongation. Ces personnes ne font donc pas partie des 235 demandes enregistrées car, pour des raisons de fonctionnement interne, elles y ont renoncé. Elle a l'impression que la nouvelle mouture de la directive, malgré le fait qu'elle facilite le processus, n'aide pas à dépasser ce problème. Elle a donc l'impression que la problématique n'est pas entièrement résolue.

M. Flückiger dit que ce problème a été pris en compte dans la révision de la directive 2021.

M<sup>me</sup> Galliot ajoute qu'il y a eu des discussions avec les doyens des facultés pour leur rendre compte de ce sentiment de crainte. A long terme, des mesures doivent être mises en place pour résoudre ces situations. Cela rejoint l'évaluation des activités managériales des professeurs permettant de visualiser les situations anormales et insatisfaisantes. Il n'est pas possible d'organiser l'université dans un climat de terreur.

M. Flückiger ajoute qu'une charte pour résoudre les problèmes structurels a été mise en place.

La députée (S) souligne que, par rapport au processus de prolongation, les personnes concernées doivent déposer leur demande 4 à 6 mois avant la fin de leur contrat. Durant cette période, les personnes ne savent pas tout de suite si elles vont pouvoir bénéficier de cette prolongation, ce qui renforce un climat de travail délétère. Elle pense que le travail effectué par le rectorat va dans le bon sens, mais que le fait d'avoir imposé des limites temporelles, des conditions strictes et de ne pas mettre en place un renouvellement systématique va provoquer un stress inutile. Elle pense que c'est une péjoration des conditions de travail, quand bien même l'UNIGE a certainement mieux protégé son corps intermédiaire que d'autres universités.

M. Flückiger dit que 90% des demandes ont été positives. Donc cette vision doit être partielle. Pour les délais de 4 à 6 mois, ils permettent une certaine forme de prévision. Il a l'impression que cette vision de stress supplémentaire est un peu exagérée. Malgré tout, il est d'accord que cette période de crise sanitaire a généré du stress.

M<sup>me</sup> Galliot ajoute que faire une prolongation systématique ferme les portes à l'UNIGE pour toutes les autres personnes qui veulent entamer un doctorat ou un post-doctorat. Cette mesure serait très injuste. De plus, il y avait la volonté de trouver un traitement équitable entre les différents financements des personnes d'un même groupe de travail. Garder l'université ouverte pour les nouveaux doctorants est un point très important.

La députée (S) peut concevoir que cette vision semble partielle, mais elle se fait l'écho de nombreux membres du corps intermédiaire, tout en sachant que les situations sont complexes, que les conditions de rémunération ne sont pas les mêmes et que le rectorat fait au mieux. Elle se demande si une communication plus transparente pourrait être mise en place pour que les critères ainsi que les démarches soient explicites et que les barrières psychologiques soient abattues.

M. Flückiger dit qu'une campagne d'information a été menée qui est la même que pour le reste des communications. Il rappelle que les montants, entre 2,8 et 3,5 millions pour un mois, sont lourds et que le budget supplémentaire reçu pour la convention d'objectif est de 2 millions pour un an. De plus, des discussions sont en cours quant à une modification de l'accord intercantonal universitaire qui priverait l'UNIGE de 1,8 million pour 2022. En tant que recteur, il aimerait faire part aux députés de cette situation compliquée. De plus, il y a 19 000 étudiants supplémentaires, ce qui complexifie encore la situation financière de l'UNIGE. Malgré tout, les

étudiants ne doivent pas être laissés dans la précarité. Toutefois, ces chiffres doivent être mis en perspective avec les conséquences pour l'UNIGE.

Un député (S) a l'impression que cette crise a mis en lumière une précarité qui était déjà bien présente. Une pétition demande une diversification des positions académiques et une stabilisation de certains postes, ainsi que l'ouverture de nouveaux postes pour garantir un statut stable. Il se demande si cette crise est l'occasion de faire avancer le débat sur la précarité des postes universitaires et de trouver un moyen légal ainsi que politique de faire avancer cette cause-là, en dehors de toute considération financière.

M. Flückiger déclare qu'il faut déjà définir le terme « précarité ». En effet, il faut valoriser et reconnaître le travail effectué, mais qui reste dans un cadre de formation. Le pourcentage de doctorants qui vont poursuivre une carrière académique à l'université est très faible. Il peut y avoir des précarités liées à des statuts, comme celui des chargés de cours ou celui des chargés d'enseignement, avec un faible pourcentage. Un travail avec les facultés va être fait pour tenter de regrouper les charges de cours pour un minimum d'activité de 50%. Mais il ne suffit pas de dire que les chargés de cours avec un taux de 20% sont précaires, car certains peuvent travailler à côté. La notion de précarité ne peut pas être définie par le taux d'activité. De plus, il faut prendre en compte les étapes de la carrière. Une enquête est menée pour définir le périmètre de la précarité, pour ensuite cibler des mesures. Il faut une vision nuancée de la précarité.

M<sup>me</sup> Galliot pense qu'il y a plusieurs aspects. Elle ajoute que le temps protégé de la recherche est de minimum 40% à l'UNIGE, contrairement aux doctorants financés par le fonds national qui ont un temps de recherche protégé de 80%. Pour la plupart des universités, ce taux tourne autour des 60%. Cela veut dire qu'un doctorant avec un taux de recherche protégé à 40% peut enseigner les 60% restant. Il faut garder cet enseignement, sinon les facultés ne pourront pas supporter la charge d'enseignement. Le Comité d'éthique et de déontologie aimerait que, dans la prochaine révision du personnel, un taux de 60% soit mis en place. Pour arriver à un tel taux, il faudrait 30 à 40 postes de plus. Ce qui pourrait déplacer la charge d'enseignement et donnerait une possibilité de carrière aux enseignants. Ce coût est lourd, mais cela constituerait une manière de redistribuer les tâches d'enseignement, surtout que le nombre d'étudiants augmente fortement.

Le député (S) revient sur la notion de précarité. Il dit que la formation doit être considérée sur le long terme. Il faut protéger le plus de catégories possible pour être dans une vision équitable. Il se demande s'il serait possible d'avoir un retour sur cette étude pour constater les pistes privilégiées.



M. Flückiger pense qu'il sera intéressant de partager les résultats de cette étude. Toutefois, ces résultats vont prendre du temps avant d'être connus, surtout compte tenu du budget qui contient du développement durable, une UNIGE digitale, etc. Finalement, le jour où les 19 000 étudiants reviendront tous sur le campus, un choc risque de survenir. Ce choc n'a pas encore été ressenti avec l'enseignement à distance.

M<sup>me</sup> Galliot dit que la tâche de l'UNIGE est d'aider les doctorants à sortir de l'univers académique pour être « fonctionnels » pour des tâches non universitaires. Des formations bridge sont en train d'être mises en place avec le centre de carrières pour les aider à faire cette transition. Cette transition n'est pas simple et des formations courtes ou des formations continues importantes existent pour les aider à accéder à des postes. C'est une bonne chose pour la société civile et les doctorants doivent réfléchir à leurs souhaits professionnels. L'université a la responsabilité d'encadrer cette transition professionnelle.

Une députée (Ve) se demande quelles étaient les raisons des refus. De plus, elle se demande si le rectorat a eu des contacts avec l'association ACCORDER après la publication de la deuxième directive. Finalement, elle a remarqué que 65% de femmes entrent à l'UNIGE et seulement 29% deviennent professeures. Elle a l'impression que le rectorat est sensible à cette question, mais qu'il faudrait une restructuration totale pour régler les problèmes de précarité et pour atteindre une égalité.

M. Flückiger confirme qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour atteindre la parité. Il rappelle que ces statistiques sont une photographie qui résulte d'une histoire. Il dit que le taux de femmes est compliqué à monter, mais que, sur les trois dernières années, il y a eu plus de 50% d'engagements. De ce point de vue là, des mesures ont été prises par l'UNIGE qui n'existent pas dans d'autres universités.

M<sup>me</sup> Galliot explique que les refus portent sur des postes non concernés par les prolongations ; parfois les personnes n'étaient plus enregistrées à l'UNIGE. Ces personnes étaient donc hors cadre.

Depuis le début de l'année, il y a eu 2 ou 3 rencontres avec l'association ACCORDER pour discuter. La relation permet de discuter des mesures. Pour les femmes, la situation d'inégalité des dernières 20 années est reflétée. Dans certains domaines, il est compliqué d'avoir des femmes, comme en philosophie ou en économie.

M. Flückiger dit que longtemps le domaine de la théologie n'avait pas de femmes. Pourtant, un changement s'est opéré et il y aura bientôt plus de femmes que d'hommes. Les situations peuvent changer suivant la volonté des facultés.

La députée (Ve) rebondit sur le sujet de la persistance du problème du dépôt des demandes. Elle rappelle que dans certaines facultés, plus petites, le directeur de thèse peut être le doyen. Elle se demande si ce sont des cas marginaux ou non.

M<sup>me</sup> Galliot est un peu surprise, car c'est dans l'intérêt des directeurs de thèses que leurs doctorants puissent bénéficier de quelques mois de plus. En effet, c'est en fin de thèse que la personne est la mieux formée. Il est normal que des doyens dirigent des thèses. Mais elle pense avoir mentionné que, s'il y avait un cas très délicat, les personnes pouvaient directement s'adresser au rectorat.

Une députée (S) voulait rebondir sur le fait que les personnes refusées étaient hors cadre. Elle aimerait rapporter une situation dont on lui a fait part. Un des départements d'une faculté a refusé d'entrer en matière en termes de prolongations des contrats de personnes avec des enfants, sous prétexte de ne pas fermer la porte à d'autres doctorants. Une discrimination est clairement présente et elle craint que ces situations ne remontent pas jusqu'au rectorat. Elle tenait donc à les rendre attentifs à ces situations.

M<sup>me</sup> Galliot pense que, effectivement, la crise a mis en lumière un climat de crainte méconnu par le rectorat. Pour contrer cela, des chartes sont mises en place pour briser la relation binaire entre le directeur de thèse et le doctorant. Une mise en place d'un comité de thèse consultatif permet d'évaluer objectivement les situations sans entrer en conflit.

M. Flückiger pense qu'il doit y avoir des mesures structurelles pour instaurer un climat de confiance.

M<sup>me</sup> Galliot souligne qu'il y a de fortes résistances à plusieurs niveaux. La transition ne sera pas simple.

M. Flückiger ajoute que l'enquête qui sera menée permettra de quantifier les problèmes et d'objectiver les situations. L'enquête sera anonyme et mesurera tous les aspects évoqués.

La députée (S) ne voulait pas généraliser des situations qui doivent rester des exceptions. En revanche, elle se demande comment repêcher les personnes qui ont été discriminées. Tant que ces personnes discriminées ne sont pas aidées, la question de la parité dans le camp professoral ne pourra pas être résolue.

M<sup>me</sup> Galliot dit que les personnes peuvent passer directement par leur décanat sans passer par le département. De plus, il y a un Graduate Campus qui est une structure dédiée aux doctorants et qui fait remonter des problèmes rencontrés. Les femmes peuvent donc s'adresser soit au décanat soit au Graduate Campus.

Une députée (Ve) demande si le Graduate Campus est une plateforme uniquement pour les doctorants.

M. Flückiger dit que c'est une structure d'accueil pour tous les doctorants de l'UNIGE et qui a pour vocation d'ouvrir toutes les questions liées aux doctorats.

M<sup>me</sup> Galliot complète en disant qu'il y a trois étapes dont s'occupe cette plateforme. Premièrement, l'intégration de doctorants étrangers. Deuxièmement, l'accompagnement en proposant des cours de soft skills. Finalement, la transition pour la recherche d'emplois.

La députée (Ve) remarque que les problèmes sociaux pourraient aussi remonter depuis le pôle santé social pour repêcher les personnes.

M<sup>me</sup> Galliot explique que le Graduate Campus a souvent été contacté concernant les demandes de prolongations. Le pôle santé social est dédié aux étudiants, même si les doctorants ont la double casquette étudiant et collaborateur. Toutefois, le Graduate Campus n'attend pas une situation catastrophique de précarité pour aider les doctorants, mais apporte un enrichissement dans toutes les étapes du parcours.

### **Prise de position des groupes et vote**

Une députée (S) dit que les socialistes soutiennent cette proposition de motion, car les chiffres fournis par le rectorat les laissent penser que la situation a été prise au sérieux. Elle soulève toutefois que les moyens mis en place ne sont pas suffisants pour pallier les conséquences de la crise du COVID. Elle ajoute que les socialistes ne peuvent pas prétendre que dans les universités suisses il est possible de sous-payer les doctorants sous prétexte que la recherche est une vocation. Selon elle, les doctorants doivent pouvoir subvenir à leurs besoins et il n'est pas normal qu'ils doivent faire des exercices de contorsionniste pour finir leurs mois.

Un député (Ve) dit que les Verts soutiennent cette proposition de motion, que les moyens doivent être donnés pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs et qu'il faut également améliorer la qualité de la recherche des universités.

Un député (PDC) relève que les paroles du recteur ainsi que de la vice-rectrice témoignent des engagements pris par l'université. Il ne voit donc pas l'utilité d'aller plus en avant avec cette proposition de motion. Il dit que la problématique soulevée par la députée (S) donnera lieu à un autre débat et qu'il attendra le résultat des négociations. Le PDC refusera donc la proposition de motion.

Un député PLR souscrit aux propos du député (PDC) en ajoutant que les moyens fournis par le recteur sont suffisants, car l'affaire a été prise très au sérieux par l'université. Le problème, selon lui, est la pandémie qui a aggravé la situation des étudiants. Il attend donc de voir comment vont évoluer les choses une fois terminée la pandémie. Il dit que le problème peut être conjoncturel et que le PLR ne souhaite donc pas prendre en considération cette proposition de motion.

Un député (MCG) soutient que le rectorat a pris les mesures suffisantes et le MCG n'entrera pas en matière sur cette proposition de motion.

#### **Vote sur l'acceptation de la M 2708 :**

Oui :	6 (2 Ve, 3 S, 1 EAG)
Non :	9 (2 PDC, 4 PLR, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions :	—

**La M 2708 est rejetée.**

*Catégorie de débat préavisée : II (30')*

#### **Conclusions**

Les débats ont montré de la méfiance vis-à-vis du rectorat suite à des informations orientées reçues par certains groupes politiques. Ces cas particuliers ne sauraient entacher l'image du rectorat, qui garde la totale confiance de la majorité de la commission qui a rejeté la présente proposition de motion.

Les auditions ont démontré que le rectorat avait pris conscience de la problématique de la prolongation de ces contrats précaires à cause de la crise sanitaire. Preuve en est que **90% des 295 demandes de prolongation ont été accordées et les 10% restant étaient des demandes irrecevables.**

Le rectorat a également émis de nouvelles directives pour obtenir ces prolongations.

Le problème de la précarité du corps intermédiaire, largement évoqué, est connu de l'université et va être abordé par le lancement d'une enquête qui visera à définir au mieux les besoins. Mais cette problématique n'est pas le sujet de cette motion.

La pandémie, dont les conséquences conjoncturelles touchent encore l'ensemble des activités de notre société, ne doit pas être un prétexte politique pour remettre en cause les fondamentaux d'organisations efficaces comme l'université.

Pour toutes ces raisons, la majorité vous recommande, Mesdames et Messieurs les députés, de rejeter cette proposition de motion.

## **Proposition de motion (2708-A)**

**pour une prolongation des contrats du personnel précaire de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'Université de Genève fortement affectés par la crise du COVID-19**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
considérant :

- que l'excellence et la qualité de l'enseignement et de la recherche à l'Université de Genève dépendent des conditions de travail et du bien-être au travail des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche ;
- que le bon déroulement du processus de recherche a été lourdement impacté par la crise du COVID-19, laissant les chercheur·euse·s dans l'incapacité quasi totale de produire des recherches depuis le début de celle-ci ;
- que toutes les instances participatives de l'université (assemblée de l'université, commission du personnel) ont été saisies par les représentant·e·s du corps des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche (CCER), afin de trouver une solution digne et non discriminante à la problématique des chercheur·euse·s dont les contrats arrivent à échéance, sans résultat satisfaisant ;
- qu'il est du devoir de l'Etat et de l'université de protéger les employé·e·s de l'arbitraire lors d'un processus de décision ;
- qu'il incombe à l'Etat et à l'université de protéger la vie privée de leurs employé·e·s dans le cadre d'un tel processus,

invite le Conseil d'Etat

- à garantir un système de prolongation systématique de tous les contrats à durée déterminée pour le personnel CCER précarisé (plafond classe salariale 17 et/ou temps partiel) dépendant de la recherche pour la suite de la carrière, simple à mettre en place, équitable et protecteur ;
- à prendre des mesures visant à protéger la vie privée des membres du corps des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche et leur garantir une procédure non arbitraire, lors d'une prolongation de contrat induite par la crise sanitaire ;

- à prendre des mesures complémentaires pour soutenir le corps des collaborateur·trice·s de l'enseignement et de la recherche ayant un contrat à durée déterminée, dans cette période de crise ;
- à garantir une réduction des attentes (nombre de publications, participation à des conférences, évaluations des enseignements) lors des renouvellements de contrats pour tous les membres du personnel de l'enseignement et de la recherche.

# 1. Organisation de l'Université de Genève

L'université est composée de quatre corps :

## 1. Corps étudiant

2. Corps de l'enseignement et de la recherche (CER, dit aussi corps intermédiaire)

3. Corps professoral

4. Corps administratif et technique (PAT)

Ces deux corps ont dans leur cahier des charges les mêmes tâches : **enseignement et recherche**

Ils représentent 2892 personnes

→ Corps professoral : 509 (17 %)

→ CER : 2383 (83 %)

## 2. Particularités du CER

1. Le CER est quasi uniquement composé de personnes en contrat à durée déterminée

Dans ce laps de temps déterminé, un.e CER doit, en plus de son enseignement, mener à bien une ou plusieurs activités de recherche

- Assistant.e-doctorant.e : rédaction de la thèse, au moins un article scientifique (6 mois de travail en moyenne), participer à des colloques, séjour à l'étranger
- Post-doctorant.e : publier sa thèse, plusieurs articles scientifiques, participer à des colloques, construire son réseau international, etc.

S'il ne produit pas suffisamment, un.e CER n'a aucune chance dans le milieu académique ultra-compétitif

S'il ne produit pas les recherches pour lesquelles il a été payé, il s'agit d'une perte sèche pour l'université



## 2. Particularités du CER

### 2. Situation de **vulnérabilité** vis-à-vis de la hiérarchie

Un.e membre du CER a besoin du soutien de son directeur de thèse tout au long de sa carrière académique

- Lettre de recommandation indispensable (postulation bourses FNS, postes)
- Réseau du directeur de thèse ou de projet indispensable (publication, postulations)
- Destruction de réputation facile (et d'usage) dans des milieux très fermés
- Ultra-spécialisation actuelle rend la reconversion impossible dans un autre champ de recherche

Selon le rectorat : 2/3 du CER de l'Université de Genève sont en situation de vulnérabilité vis-à-vis de leur hiérarchie (déc. 2020)

## 3. Impact de la pandémie sur la recherche

### Surcharge de travail :

- Enseignement en ligne (la mise en œuvre effectuée en très grande partie par le CER) et examens à distance
- Encadrement des étudiant.e.s

➔ Ces tâches ont la priorité sur la recherche depuis mars 2020

### Non-accès aux données pour la recherche :

- Fermeture des bibliothèques
- Fermeture des centres d'archives
- Fermeture de la plupart des laboratoires et des animaleries
- Recherches de terrain impossibles (voyages, entretiens avec des personnes, recherches dans les écoles/crèches, etc.)

### Annulation des échanges académiques nourrissant la recherche (colloques, conférences, etc.)

➔ Impact très lourd pour le CER car nécessaire pour créer un réseau

### Conditions familiales difficiles :

- Fermeture des crèches et des écoles
- Quarantaines et maladies
- Assistance à personnes vulnérables

➔ Impact plus lourd sur les femmes

### Mobilisation exceptionnelle pour la communauté :

- Recrutement par les hôpitaux
- Mobilisation par l'armée/la protection civile

## 4. Les conséquences sur le CER

- Des conséquences aggravées :

### **Inégalités de genres**

#### **Surcharge causée par la prise en charge des étudiant.e.s**

- Des conséquences à long terme pour le personnel temporaire :

#### **Accumulation du retard = impossibilité d'achever la mission de recherche = argent investi à perte/dégradation de l'excellence**

- Problème reconnu à l'UNIGE comme ailleurs (cf. *Journal de l'Unige*, 14.5.2020, *Swissinfo*, 25.5. 2020, Bundesministerium für Forschung (DE), *Le Monde*, 2.2.21)
- Solution proposée
  - floue
  - décevante (durée)
  - difficilement praticable (procédure)

## 5. Directive: Prolongation des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée

- Prolongation **en principe de deux mois**, possible jusqu'à 6 mois
- Demande possible 4 à 6 mois avant la fin du contrat

→ Deux problèmes : **durée de principe** trop faible et **procédure** administrative dissuasive

## 6. Durée

### Semi-confinement 1

#### 2 mois insuffisant :

- enseignement et encadrement des étudiant.e.s toujours prioritaires
- crèches fermées jusqu'au **2 juin**
- bibliothèques fermées jusqu'au **8 juin**
- centres d'archives **toujours fermés** ou très ralenti
- recherches de terrain toujours impossibles
- absence de soutien extra-familial

### Semi-confinements 2 et 3

- fermeture de la Bibliothèque de Genève
- voyages internationaux toujours impossibles
- fonds d'archives fermés
- recherches de terrains impossibles
- quarantaines
- enfants légèrement malades obligés de rester à la maison
- peu de soutien extra-familial

➔ **Besoin = 6 mois au minimum**

## 6<sup>bis</sup>. Exemples : impact sur la recherche en FPSE

Fermetures des écoles et suspension des **recherches dans les écoles** (16.03.20 – fin de l'année scolaire + suspension depuis janvier 2021)

- ➔ Pas de récolte de données sur le terrain sur 6 mois env.
- ➔ Impossibilité de compléter des études longitudinales
- ➔ Incertitude quant à la reprise
- ➔ Réorientation de la recherche sur d'autres thématiques ou d'autres échantillons nécessite du temps

02.02.2021: « Je n'ai pas pu accéder à mon échantillon (écoles publiques) du 16 mars 2020 jusqu'à la rentrée (**4 mois retard**), et maintenant jusqu'à la fin de février (**au moins 2 mois retard**) »

02.02.2021: « Comme chiffre concret, (...), cela donne **un retard de 5 mois** sur la soumission de mon 1<sup>er</sup> papier »

03.02.2021: « En termes de chiffres, **le retard accumulé** pour la recherche dans les écoles est **pour le moment d'un an, voire un an et demi** si la recherche ne peut pas reprendre en mars. »

**Fermetures des laboratoires** (16.03.20) et reprise de la recherche dans des conditions contraignantes depuis juin 2020

- ➔ Etudes interrompues, parfois impossibilité de les compléter à cause d'un dispositif spécifique
- ➔ Cadre contraignant (mesures hygiéniques) diminuant le nombre de participants dans les laboratoires et le temps nécessaire par participant.e

03.02.2021: « J'ai commencé mon doctorat en novembre 2019. Ma première étude a été interrompue en mars 2020. Je n'avais pas de données existantes sur lesquelles j'aurais pu travailler en attendant. J'ai pu reprendre les études dans des conditions contraignantes en octobre 2020. Par rapport au planning établi pour ce projet, **j'ai perdu environ 6 mois** (= 2 études complètes). »

## 6<sup>bis</sup>. Exemples : impact sur la recherche en Lettres

02.10.2020 « Dans le cadre de ma recherche, je travaille avec des archives. Notamment, je devais partir 1 mois, en mars dernier, en Angleterre, et 6 mois de septembre 2020 à janvier 2021 aux Etats-Unis. Ces deux voyages ont, sans surprise, été reportés à début 2021, en espérant que la situation ce sera améliorée. Par ailleurs, durant le confinement, j'ai dû m'occuper d'une personne fragile au sein de ma famille. Je considère avoir perdu aux alentours de **8 mois de recherche** »

## 7. Procédure dissuasive

**Tension financement ↔ « droit » à une prolongation :**

- But à atteindre selon le rectorat = **prolongations de 2 mois** (même si l'entrave a dans les faits été plus longue)
- **Au-delà** de 2 mois: risque d'arbitraire et d'atteinte à la vie privée, mise en concurrence des dossiers
- Les décisions seront prises en fonction des budgets des facultés et non en réponse aux besoins réels des personnes
- À déterminer au cas par cas **4 à 6 mois avant la fin** du contrat (sources d'angoisse, d'incertitude et de dissuasion)
- Jusqu'en **2024** (exclut les personnes actuellement en première ou deuxième année de contrat)

## 7<sup>bis</sup>. Procédure dissuasive : témoignages

- 04.06.2020 « Après avoir discuté avec mon professeur de thèse, celui-ci m'a dit que le **département n'avait pas le budget suffisant** pour prolonger mon contrat. »
- 10.01.2021. « Je suis assistante-doctorante et mère de deux enfants en bas âge. Entre mars et août 2020, je n'ai pas pu faire de la recherche, l'enseignement et les enfants m'ont pris tout mon temps. Bien que les crèches aient rouvert début juin, les enfants sont renvoyés à la maison au moindre symptôme et l'enseignement à distance me prend beaucoup de temps. J'estime avoir **perdu 7 mois** de recherche, pour l'instant. J'ai donc demandé les 6 mois auxquels j'ai le droit. Dans mon département, les professeurs décident tous ensemble de notre sort. Ils **se rassemblent et lisent nos lettres** relatant nos malheurs afin de savoir si on mérite ou non une prolongation. Cela me gêne énormément d'avoir dû le faire, d'avoir dû expliquer les maladies de mes enfants et celles de mon père, à des supérieurs hiérarchiques que je croise, parfois, dans les couloirs. En plus, ils ont décidé que je n'aurais que 4,5 mois, car mon rattrapage congé maternité faisait que mon contrat se terminait en avril. 6 mois de prolongation COVID m'amenaient à terminer mon contrat mi-septembre, ce qui n'arrangeait pas mon département pour engager mon successeur (les contrats assistant débutent en général le premier août). Je suis donc pénalisée parce que j'ai un congé maternité à rattraper, mais je n'ose pas me plaindre ».

## 8. Conclusion

Au niveau interne, la question de la **capacité financière de l'institution** doit être impérativement distincte de la **décision** de prolongation (conflit d'intérêts + respect de la vie privée)

6 mois sur simple demande

OU

Jusqu'à une année avec justification  
(à motiver auprès d'une structure RH *ad hoc*)

**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

RECTORAT

**Le Recteur**

Professeur Yves Flückiger

Ligne directe : +41 (0)22 379 75 13

recteur@unige.ch

Au Président  
M. Jean Romain  
Commission de l'enseignement supérieur  
du Grand Conseil

Par courriel

Genève, le 8 mars 2021 *YF/ial*

**M 2708 pour une prolongation des contrats du personnel précaire de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'Université de Genève fortement affectés par la crise du COVID-19**

Monsieur le Président,

En réponse à votre sollicitation du 16 février dernier, j'ai le plaisir de vous adresser en annexe une copie de la version révisée de la directive portant sur la « Prolongation des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER) », adoptée par le Rectorat lors de sa séance du 1<sup>er</sup> mars 2021.

Une prolongation automatique des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER) représenterait un coût d'environ 3,5 millions par mois. Le calcul concerne uniquement 2021, c'est-à-dire qu'il ne comprend que les collaborateurs/trices dont les contrats sont susceptibles de se terminer en 2021 ou début 2022, alors que l'Université s'est engagée à prendre en compte les demandes de prolongation jusqu'en 2024. Il s'agit d'un ordre de grandeur qui comprend les doctorant-es, les maîtres-assistant-es, les post-doctorant-es et les collaborateurs/trices scientifiques, quel que soit le type de financement (DIP, FNS, autres fonds). Des membres du CCER dont les travaux n'ont aujourd'hui pas été prêtés par la crise sanitaire ou qui ont pu réorienter ou réorganiser leur travail de recherche sont inclus dans l'estimation.

L'Université n'a toutefois pas opté pour une telle prolongation automatique (voire directive), en revanche elle a étalé dans le temps la possibilité de prolongation afin de pouvoir répondre aux besoins des collaborateurs/trices au fur et à mesure qu'ils et elles arrivent au terme de leur contrat. Ces mesures, associées à d'autres mécanismes - notamment le report de l'entrée en fonction de certains nouveaux doctorant-es et le soutien de bailleurs de fonds privés -, ont permis à l'Université d'absorber à ce jour l'impact budgétaire des prolongations.

Restant à disposition pour toute information complémentaire, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de ma considération distinguée.

Yves Flückiger  
Recteur

*Annexe mentionnée*

## Prolongation des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER)

Réf. 0335

Statut du document : Publié

Date de publication : 20/05/2020

Version révisée le : 10/02/2021

Version anglaise

[Extension of Fixed-term Employment Contracts or Fellowships for Teaching and Research Staff \(CCER\)](#)

[Contract extension form](#)

### Directive

#### 1. Contexte

La crise sanitaire liée à l'épidémie Covid-19 a fortement affecté les activités de recherche suite à la fermeture des bâtiments de l'Université entre le 17 mars et le 11 mai 2020 (ci-après la période de confinement) en application des recommandations des autorités fédérales et cantonales, puis avec un impact plus variable pendant l'automne 2020 et l'hiver 2020/2021 en raison des mesures sanitaires liées à la pandémie. Cette situation provoque un retard dans les travaux de recherches des membres de la communauté, avec un impact particulièrement fort pour les jeunes chercheuses et chercheurs financés de façon temporaire et, dont la progression de carrière s'appuie sur les résultats obtenus pendant cette période définie de financement. Dans sa directive du 20 mai 2020, le rectorat a souhaité prolonger les contrats des jeunes chercheurs et chercheuses dont les travaux ont été interrompus. Avec cette version modifiée, il souhaite adapter les modalités de cette directive à la prolongation de la crise sanitaire, soit pour la période de mai 2020 jusqu'à fin juin 2021 (ci-après la période de post-confinement).

#### 2. Objectif

L'objectif est de mettre en place un dispositif permettant de prolonger l'engagement, le contrat ou le subside des jeunes chercheuses et chercheurs financés temporairement, c'est-à-dire les doctorant-es, post-doctorant-es, maîtres-assistant-es et boursier-es, *quel que soit le type de financement*. Cette prolongation, vise à compenser les conséquences de la fermeture totale ou partielle de l'Université (voir point 4.1). Il s'agit d'accorder aux jeunes chercheuses et chercheurs le temps nécessaire pour terminer les recherches pour lesquelles elles et ils ont été engagé-es.

Le dispositif prend en compte la diversité des situations comme des sources de financement (fonds provenant de l'Etat de Genève (fonds DIP), fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), fonds européen ou autre fonds tiers (bourses octroyées par un tiers) pour respecter pleinement le principe d'équité qui s'applique aux membres de la communauté universitaire. Pour tous ces collaborateurs et collaboratrices, la prolongation de l'engagement de deux mois, voire jusqu'à six mois dans les cas dûment justifiés, sera liée à l'interruption ou au ralentissement forcé de leurs activités due au cas de force majeure que représente l'épidémie Covid-19.

Dans le cas de projets de recherche bloqués durablement à cause de la crise sanitaire (plus de 6 mois), il est attendu que les responsables académiques discutent de façon bienveillante et constructive avec les chercheurs et chercheuses en charge de le mener, de sa réorganisation voire sa réorientation dans la mesure du possible.

### 3. Périmètre des fonctions et statuts

Peuvent demander de bénéficier de ce dispositif les assistant-es en cours de doctorat, les post-doctorant-es, les maîtres assistant-es. Les chercheurs et chercheuses engagé-es sur des fonds tiers, typiquement les candocs, les post-doctorant-es, les chercheurs et chercheuses avancé-es titulaires d'un subside Ambizione ou PRIMA, peuvent également demander à en bénéficier.

Les bénéficiaires de bourses d'excellence, doctorales, post-doctorales ou jeunes chercheur-ses ne bénéficiant pas d'un contrat avec l'Université de Genève mais actifs au sein d'un groupe de recherche dirigé par un membre de l'Université de Genève, peuvent également demander de bénéficier d'une prolongation de leur bourse, octroyée pour une durée de deux mois, pour un montant mensuel équivalent au montant mensuel de la bourse perçue entre janvier et mai 2020.

### 4. Dispositif

#### 4.1 Motifs

Seront considérées pour une prolongation de l'engagement, du contrat ou de la bourse, les demandes basées sur un des motifs suivants :

1. Les activités de recherche du collaborateur ou de la collaboratrice ont été *impactées matériellement par les circonstances* car il ou elle a rencontré une impossibilité à récolter les données nécessaires à son projet de recherche, qu'il s'agisse d'accéder i) aux infrastructures, aux bases de données, aux ressources de la bibliothèque pendant la période de confinement, ii) aux archives ou au terrain pendant la période de post-confinement.

2. *Les conditions familiales ou personnelles* du collaborateur ou de la collaboratrice ont été peu ou pas compatibles avec le télétravail, ne permettant pas l'avancement de ses travaux de recherche. Sont principalement pris en considération les tâches d'éducation ou de garde de ses propres enfants résultant de la fermeture des écoles voire de leur mise en quarantaine, ou l'assistance à des personnes vulnérables au sens de l'ordonnance 2 COVID-19 du 13 mars 2020.

3. Le collaborateur ou la collaboratrice a dû contribuer à *des tâches exceptionnelles*, distinctes de ses activités de recherche, soit liées à la gestion de la crise par l'Université telles que la mise en place d'enseignements en ligne, la préparation des sessions d'examen à distance, les interactions accrues



avec les étudiant-es suite à cette réorganisation, soit liées au service à la communauté suite au recrutement par les hôpitaux, à la mobilisation par l'armée ou la protection civile dans le cadre des mesures de lutte contre le Covid-19.

4. Le collaborateur ou la collaboratrice s'est retrouvé-e dans l'impossibilité de respecter les délais pour rendre son *travail pré-doctoral* suite aux perturbations liées au Covid-19 durant la période de confinement.

Les dispositions du règlement sur le personnel de l'Université concernant les autres motifs de prolongation des engagements restent inchangées. Ces autres types de prolongations ne peuvent en aucun cas être un motif de réduction de la durée de prolongation COVID-19. La décision d'octroi d'une sixième année pour les assistant-es-doctorant.es ne peut pas être refusée au motif que l'intéressé-e bénéficie déjà d'une prolongation COVID-19.

## 4.2. Demande

Une demande de prolongation peut être déposée par les personnes des statuts et fonctions définies ci-dessus, dont la situation liée à l'épidémie de COVID-19 a impacté l'avancée des recherches personnelles, au bénéfice d'un engagement ou d'une bourse en cours entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 30 juin 2021.

Cette demande doit être effectuée 4 à 6 mois avant la fin de l'engagement ou de la bourse au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La personne remplit une **demande de prolongation (partie-A)** et atteste de la véracité de ses déclarations. En cas de demande de prolongation au-delà de deux mois, une justification sera demandée.

La personne transmet sa demande au décanat ou à la direction du centre interfacultaire auquel il ou elle est rattaché-e.

## 4.3. Examen des demandes

Le décanat de la Faculté ou la direction du Centre interfacultaire

- examine les demandes de prolongation ;
- motive sa décision de validation ou de refus sur **le formulaire (partie-B)** ;
- informe le-la requérant-e et son responsable hiérarchique de sa décision.

**En cas de validation de la demande de prolongation par la Faculté ou le Centre interfacultaire**, le ou la responsable hiérarchique initie le processus de prolongation auprès de la division des Ressources Humaines.

**En cas de refus de la demande de prolongation par la Faculté ou le Centre interfacultaire**, le collaborateur ou la collaboratrice peut transmettre son dossier complet, incluant la décision de la Faculté/Centre Interfacultaire auprès du Rectorat qui statue.

Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut dupliquer sa demande auprès d'un Centre interfacultaire si la Faculté a émis un refus, et vice-versa.

#### 4.4. Durée des prolongations

La durée de la prolongation pour la période de confinement est dans la règle de 2 mois. Si nécessaire, une prolongation complémentaire peut être demandée en lien avec la période de post-confinement. En principe, la durée cumulée des prolongations ne peut excéder 6 mois. En cas de dérogation, le Rectorat doit donner son accord.

Exceptionnellement, l'Université peut prolonger l'engagement, le contrat ou la bourse pour une période excédant 6 mois lorsqu'une ou plusieurs des conditions suivantes ont perduré pendant plus de six mois :

- l'accès aux données nécessaires au projet de recherche ou au terrain est resté bloqué ;
- d'autres fermetures ordonnées par les autorités (fermeture des écoles, fermeture des frontières) ont empêché le collaborateur ou la collaboratrice de réaliser de nouveaux travaux scientifiques prévus au-delà de la période de reprise des activités de l'Université ;
- la personne a été empêchée de reprendre ses recherches en raison d'une forte augmentation de ses activités d'enseignement, d'un service à la communauté suite au recrutement par les hôpitaux, à la mobilisation par l'armée ou la protection civile dans le cadre des mesures de lutte contre le Covid-19.

#### 4.5. Forme des prolongations

La prolongation sera effectuée au terme de l'engagement ou de la bourse en vigueur au moment de la demande et selon les conditions contractuelles en vigueur au moment de la prolongation (statut, année contractuelle, base salariale, montant du subside). Elle intervient en principe avant les autres types de prolongation (congés maternité, etc.).

#### 5. Financement et suivi

Pour les collaborateurs et collaboratrices financées sur un contrat de droit public (budget DIP), les mesures de prolongations d'engagement des assistant-es doctorant-es, post-doctorant-es et maîtres assistant-es doivent être financées dans le cadre du budget alloué pour les charges de personnel enseignant (nature 302) de l'UPER (budget constant en francs). Selon la procédure 040 « *Respecter le budget par nature et par structure* », si le principe du budget constant ne peut être observé, les UPER peuvent formuler des demandes de réallocation budgétaire ou des demandes de dépassement budgétaire. Ces demandes doivent être adressées au service du budget de la DIFIN pour une prise de décision par le Recteur.

Pour les collaborateurs et collaboratrices financées sur un contrat de droit privé, les mesures concernant les prolongations des contrats ou des bourses financé-es par des fonds provenant de l'extérieur doivent être financées prioritairement par ces fonds. Le Rectorat invite les responsables de recherche à solliciter les bailleurs de fonds pour l'obtention de moyens additionnels permettant ainsi de prolonger les contrats des personnes concernées. Dans les cas où les bailleurs de fonds n'entreraient pas en matière, les responsables de recherche sont incités à utiliser leurs propres fonds institutionnels, ou à solliciter la contribution de leur Département, Section, ou Faculté.

Les demandes acceptées qui ne pourront trouver un soutien financier auprès du bailleur de fonds, ou au sein du groupe de recherche, du Département de la Section ou de la Faculté, doivent être transmises par le décanat ou la direction du Centre au Rectorat.

Pour ces demandes, le Rectorat pourra octroyer un financement extraordinaire via les fonds propres dont il dispose pour autant que le ou la responsable de la recherche ne puisse pas procéder à des réaffectations internes dans son budget ou sur les fonds dont il ou elle dispose, ou qu'il puisse faire état d'une demande d'allocation budgétaire supplémentaire restée infructueuse auprès de son bailleurs de fonds ou que le bailleur ait adopté une politique générale de non-entrée en matière sur l'octroi de fonds supplémentaires.

Le suivi des mesures et de leurs coûts est assuré par la *Division des Ressources Humaines* en lien avec la Division des Finances pour les engagements, par le *Graduate Campus* en lien avec la Division des Finances pour les bourses.

## **6. Entrée en vigueur**

Cette directive initialement entrée en vigueur le 20. 05. 2020, a été remaniée le 10.02.2021.

Directive adoptée par le Rectorat dans sa séance du 1<sup>er</sup> mars 2021.

**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

RECTORAT

**Le Recteur**

Professeur Yves Flückiger

Ligne directe : +41 (0)22 379 75 13

recteur@unige.ch

Au Président

M. Jean Romain

Commission de l'enseignement supérieur et  
du Grand ConseilPar courriel

Genève, le 14 juin 2021/YF/al

**M 2708 « pour une prolongation des contrats du personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'Université de Genève fortement affectés par la crise du COVID-19 »**

Monsieur le Président,

En réponse à votre sollicitation du 10 mai dernier, je vous prie de trouver en annexe le calcul qui a été effectué afin de répondre à votre demande du 16 février concernant le coût d'une prolongation automatique des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER). L'estimation de 3,5 millions par mois est un ordre de grandeur qui comprend le coût des prolongations pour les doctorant-es, les post-doctorant-es, les maîtres-assistant-es, les collaborateurs et collaboratrices scientifiques dont les engagements ou contrats sont susceptibles de se terminer en 2021 ou début 2022, quel que soit le type de financement (DIP, FNS, autres fonds). Cette estimation ne prend en compte ni le soutien aux boursiers/ères d'excellence, ni le soutien aux professeur-es assistant-es pour lesquels nous nous sommes engagés à décaler de 6 mois leur évaluation, compensant ainsi le retard induit par la pandémie dans leurs recherches mais donc à prolonger d'autant le contrat si nécessaire. Lorsque, pour les fonds DIP, seul le différentiel entre le salaire d'un-e débutant-e à un poste donné et celui d'un-e chercheur ou chercheuse occupant le même poste depuis 4 ou 5 années est pris en compte pour tous les postes (et non uniquement pour les doctorant-es), cela porte le coût total à environ 2,8 millions par mois.

Avec la version révisée de la directive portant sur la « *Prolongation des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CCER)* », adoptée par le rectorat le 1<sup>er</sup> mars 2021, l'Université n'a pas opté pour une telle prolongation automatique mais elle s'est en revanche engagée à prendre en compte les demandes de prolongation jusqu'en 2024. La version révisée de la directive a été discutée le 30 novembre 2020 au sein de la Commission du personnel, le 4 février 2021 lors de rencontres entre le rectorat et l'association ACCORDER (représentative des membres du CCER), le 12 février 2021 avec les doyen-nes lors du Conseil rectorat – décanats. Cette directive a été communiquée le 18 mars 2021 aux administrateurs et administratrices des facultés et centres interfacultaires, le 31 mars 2021 aux représentant-es de la Commission du personnel, puis mise en ligne sur le memento et relayée sur le site [unige.ch/coronavirus](http://unige.ch/coronavirus) le 19 avril 2021. Enfin, l'information a également été communiquée par courriel via un Unilist adressé le 28 mai 2021 par le rectorat à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'Université.

Vous souhaitant bonne réception du présent courrier, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de ma considération distinguée.

Yves Flückiger  
Recteur

Annexe mentionnée

M 2708\* pour une prolongation des contrats du personnel précaire de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'Université de Genève fortement affectés par la crise du COVID-19\*

PROLONGATION AUTOMATIQUE - ESTIMATION POUR 2021 (contrats susceptibles de se terminer en 2021 au début 2022)											
A) Poste	Part des personnes incluses dans le calcul	DIP	Personnes/EPT	1 mois	FNS	Personnes/EPT	1 mois	Autres fonds	Personnes/EPT	1 mois	Cout par corps
DOCTORANT-ES candoc	1/6 DIP; 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	180 000 CHF	180	1 000 CHF	600 000 CHF	100	6 000 CHF	360 000 CHF	60	6 000 CHF	1 140 000 CHF
doc.ch	1/4 FNS				10 300 CHF	3/75	2 800 CHF				10 300 CHF
POST-DOC	1/4 DIP; 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	400 000 CHF	50,00	8 000 CHF	500 000 CHF	62,5	8 000 CHF	133 333 CHF	16,67	8 000 CHF	1 033 333 CHF
MA	1/6 DIP; 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	194 925 CHF	18,83	10 350 CHF	108 675 CHF	10,5	10 350 CHF	162 150 CHF	15,67	10 350 CHF	465 750 CHF
AMBIZONE (salariés et 4 ans niveau GS)	10 Ambizione sur 40				120 000 CHF	10	12 000 CHF				120 000 CHF
COLLAB. SCIENTIF. 1	1/6 DIP supplément-es (5); 1/4 FNS (10+12+2); 1/3 autres fonds (50)	50 250 CHF	5	10 050 CHF	88 691 CHF	8,83	10 050 CHF	118 925 CHF	11,83	10 050 CHF	257 866 CHF
COLLAB. SCIENTIF. 2	1/6 DIP supplément-es (5); 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	140 852 CHF	11,62	12 125 CHF	115 263 CHF	9,51	12 125 CHF	214 613 CHF	17,7	12 125 CHF	470 728 CHF
<b>TOTAL</b>		<b>966 027 CHF</b>	<b>265,45</b>		<b>1 543 130 CHF</b>	<b>205,08</b>		<b>989 021 CHF</b>	<b>121,87</b>		
<b>TOTAL tous fonds, 1 mois</b>		<b>3 498 177 CHF</b>									

Une prolongation automatique des engagements, contrats ou bourses de durée déterminée des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche (CEER) représenterait un coût d'environ 3,5 millions par mois. Le calcul concerne uniquement 2021, c'est-à-dire qu'il ne comprend que les collaborateurs/trices dont les contrats sont susceptibles de se terminer en 2021, au début 2022, alors que l'université s'est engagée à prendre en compte les demandes de prolongation jusqu'en 2024. Il s'agit d'un ordre de grandeur qui comprend les doctorant-es, les post-doctorant-es, les maître-assistant-es et les collaborateur/trices scientifiques, quel que soit le type de financement (DIP, FNS, autres fonds). Le coût des occupations de bourses de doctorant ou de post-doctorat n'est pas inclus. Concernant le financement DIP, dans le tableau B) seul le différentiel entre le salaire d'un-e débutant-e à un poste donné et celui d'un-e chercheur ou chercheuse occupant le même poste de plus de 4 ou 5 années a été pris en compte pour tous les postes (et non uniquement pour les doctorant-es tel que dans le Tableau A), portant le coût total à environ 2,8 millions par mois. Selon la version révisée de la directive "prolongation des engagements, contrats ou bourses à durée déterminée du CEER" adoptée par le Recteur le 1er mars 2021, seuls les membres du CEER dont les travaux ont été précédés par le cas similaire ou qui n'ont pu bénéficier de leur travail de recherche, peuvent demander une prolongation. Les prolongations des salaires FNS en lien avec la pandémie ont été acceptées à budget constant, donc sans augmentation du budget.

PROLONGATION AUTOMATIQUE - ESTIMATION POUR 2021 (contrats susceptibles de se terminer en 2021 au début 2022)											
B) Poste	Part des personnes incluses dans le calcul	DIP - différentiel	Personnes/EPT	1 mois - différentiel	FNS	Personnes/EPT	1 mois	Autres fonds	Personnes/EPT	1 mois	Cout par corps
DOCTORANT-ES candoc	1/6 DIP; 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	180 000 CHF	180	1 000 CHF	600 000 CHF	100	6 000 CHF	360 000 CHF	60	6 000 CHF	1 140 000 CHF
doc.ch	1/4 FNS				10 300 CHF	3/75	2 800 CHF				10 300 CHF
POST-DOC	1/4 DIP; 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	50 000 CHF	50,00	1 000 CHF	500 000 CHF	62,5	8 000 CHF	133 333 CHF	16,67	8 000 CHF	683 333 CHF
MA	1/6 DIP; 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	28 250 CHF	18,83	1 500 CHF	108 675 CHF	10,5	10 350 CHF	162 150 CHF	15,67	10 350 CHF	299 075 CHF
AMBIZONE (salariés et 4 ans niveau GS)	10 Ambizione sur 40				120 000 CHF	10	12 000 CHF				120 000 CHF
COLLAB. SCIENTIF. 1	1/6 DIP supplément-es (5); 1/4 FNS (10+12+2); 1/3 autres fonds (50)	7 500 CHF	5	1 500 CHF	88 691 CHF	8,83	10 050 CHF	118 925 CHF	11,83	10 050 CHF	215 116 CHF
COLLAB. SCIENTIF. 2	1/6 DIP supplément-es (5); 1/4 FNS; 1/3 autres fonds	17 425 CHF	11,62	1 500 CHF	115 263 CHF	9,51	12 125 CHF	214 613 CHF	17,7	12 125 CHF	347 301 CHF
<b>TOTAL</b>		<b>283 175 CHF</b>	<b>265,45</b>		<b>1 543 130 CHF</b>	<b>205,08</b>		<b>989 021 CHF</b>	<b>121,87</b>		
<b>TOTAL tous fonds, 1 mois - seul le différentiel pour les fonds DIP</b>		<b>2 815 325 CHF</b>									

Demande M. Jean Romain,

Président Commission de l'enseignement supérieur du Grand Conseil

UNIGE | 8.3.21

*Date de dépôt : 11 janvier 2022*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de M<sup>me</sup> Amanda Gavilanes**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Les auditions menées par la commission ont, certes, montré que le rectorat a mis en place un système de prolongation des contrats pour les chercheurs et chercheuses impacté·es par la crise sanitaire. Elles n'ont, toutefois, pas permis de démontrer clairement que l'ensemble des membres du CCER qui en avait besoin ont pu avoir accès à une prolongation de contrat. La durée de la prolongation ainsi que les conditions d'octroi de ces dernières semblent poser problème, et cela malgré la révision des critères effectuée par le rectorat.

Cette motion reste dès lors plus que d'actualité. Elle permet de mettre en lumière la précarité structurelle dans laquelle évolue le corps intermédiaire de l'Université de Genève, sur lequel repose l'excellence de la recherche et de l'enseignement de cette institution. L'impact de la crise sanitaire sur les chercheurs et les chercheuses peut être, dès lors, considéré comme un miroir grossissant de cette précarité. Il a permis de mettre au jour une réalité sociale et économique jusqu'ici ignorée : cumul de contrats à durée déterminée, faible taux d'embauche. Le système actuel s'apparente à de l'exploitation et les études doctorales à un sacerdoce sur l'autel duquel les chercheur·euses devraient accepter de basses rémunérations et une pression à l'excellence qui ne connaît pas de limite. Il est temps que cela change.

A l'automne 2021, le rectorat a mandaté une enquête pour évaluer l'étendue de la précarité du corps intermédiaire de l'université. Le problème semble donc avoir enfin trouvé un début de réponse statistique. Au niveau national, une pétition a été déposée au Parlement fédéral qui demande des salaires et des conditions de travail justes pour les chercheurs et chercheuses. Ne manque plus que la mise en œuvre de solutions concrètes pour permettre à toutes et tous de s'épanouir en faisant de la recherche académique tout en ayant une vie décente.

C'est pourquoi le parti socialiste considère qu'il faut soutenir cette motion. Les solutions proposées par le rectorat dans le cadre des prolongations COVID ne sont pas la panacée. Elles peuvent et elles doivent être améliorées. En effet, loin de favoriser un traitement équitable et juste de ses employé·es, la directive actuelle permet les appréciations subjectives des situations particulières et intimes qui favorisent encore davantage l'arbitraire, mettent en concurrence les employé·es les un·es avec les autres, renforcent la précarité du CCER et font totalement abstraction de leur droit à une protection de leur vie privée. Aussi, par cette pratique, le rectorat contribue à accroître des situations stressantes et inconfortables pour ses employé·es, les laissant dans l'incertitude.

### **Rappel de quelques éléments clés**

Les tâches d'enseignement et de recherche des universités et hautes écoles du canton de Genève sont assurées à près de 80% par du personnel en contrat précaire, à temps partiel et/ou à durée déterminée.

Le corps d'enseignement et de recherche (CCER) a vu son travail de recherche fortement entravé par la crise et la suspension des activités au sein de l'université (fermeture des bibliothèques et archives, impossibilité de mener à bien les enquêtes de terrain, la conduite d'entretiens, ou les expériences en laboratoire, sans parler des séjours de recherche à l'étranger).

Le travail scientifique des membres du CCER sous contrat DIP a été d'autant plus entravé qu'ils et elles se sont focalisé·es ces derniers mois sur le passage à l'enseignement à distance afin de permettre à l'université de poursuivre sa mission d'enseignement, et ce en dépit des circonstances défavorables, particulièrement pour celles et ceux ayant des personnes à charge.

Dans l'impossibilité quasi totale de produire des recherches depuis le début de la crise, une large partie des membres du CCER dont les contrats durent entre 3 et 6 ans (particulièrement les assistant·es et les post-doctorant·es) sont ainsi fortement touché·es par la crise sanitaire en cours – les femmes bien plus que les hommes – et voient leurs perspectives de carrière se réduire, au sein du monde académique (réduction des publications, retard dans l'écriture de la thèse, impossibilité de construire le réseau international exigé pour ce type de carrière) comme hors de l'université.

Après une longue lutte menée par les associations du personnel de l'enseignement et de la recherche comme au sein de l'assemblée universitaire et de la commission du personnel, le rectorat a imposé la solution suivante :

estimant que la crise sanitaire n'a duré que deux mois, il propose au CCER une prolongation d'une durée équivalente si et seulement si la hiérarchie directe (département puis décanat) considère que les entraves sont réelles, marge d'appréciation qui se révèle favoriser en pratique la mise en concurrence des collaborateur·trices pour l'obtention desdites prolongations. Pour des motifs exceptionnels, la prolongation peut être plus longue (jusqu'à hauteur de 6 mois). Elle doit être à nouveau dûment justifiée et la décision finale est entre les mains du rectorat<sup>1</sup>. En outre, seuls les contrats se terminant au 31 décembre 2020 ont pu être prolongés. Toutes les autres prolongations seront réévaluées ultérieurement, ce qui génère de grandes incertitudes. De plus, les conditions de prolongation ont varié selon les facultés et les sources de financement des contrats (DIP ou FNS), créant ainsi des inégalités qui ne sont pas liées aux impacts réels de la crise sur les chercheur·euses. Enfin, le retour à un semi-confinement interrompant à nouveau les recherches de beaucoup de collaborateur·trices aggrave encore les problèmes.

---

<sup>1</sup> <https://www.unige.ch/coronavirus/fr/recherche/>