

**Résolution de l'Assemblée du personnel du corps intermédiaire de  
l'Université de Genève  
26 juin 2023**

Le personnel, réuni en assemblée par les syndicats SIT et le SSP, a pris note du Plan d'action du rectorat de l'Université de Genève suite à son enquête sur les conditions de travail du corps intermédiaire. Par la présente résolution, il entend faire part à l'employeur de ses constats et revendications en vue d'améliorer ses conditions de travail.

**Considérant :**

- La volonté affichée du rectorat d'améliorer les conditions de travail du corps intermédiaire et de lutter contre la précarité dans son plan d'action ;
- Que tout en tenant compte de l'existence de grandes disparités selon les facultés (en matière d'usage, d'historique de recrutements, etc.), il existe des intérêts et des besoins communs ;
- L'augmentation et l'intensification de la charge de travail ;
- Le manque de postes stables à l'Université de Genève et l'augmentation des contrats précaires notamment les CDD en chaîne, les taux extrêmement bas, l'augmentation du nombre de contrats de suppléance, la fragmentation des contrats, des taux d'activités, avec un cumul de contrats/activité (également hors UNIGE), la diminution des postes de MER et la volonté de certaines facultés de les supprimer ;
- Que la précarité et le manque de postes stabilisés ne permettent pas de créer des dynamiques favorables à la science dans une équipe, un département etc. ; qu'ils impactent la qualité et la cohérence des trois missions de l'Université : enseignement délivré aux étudiant-e-s, recherche scientifique et service à la cité, mettant en péril la stabilité et la durabilité des plans d'étude ;
- Le non-respect du droit du travail, du règlement du personnel et des cahiers des charges des fonctions. Le non-respect du droit fragilise de nombreux-ses membre du personnel dans leur carrière professionnelle et leur vie personnelle ;
- L'absence de méthodes de quantification\* du temps de travail de recherche ou d'enseignement. Cette problématique engendre des situations au sein desquelles les taux d'engagement ne correspondant aucunement à la charge réelle de travail (exemple : taux à 30% pour une charge réelle de travail de 100%) ;
- Que la recherche est essentielle à l'enseignement, et que les heures d'enseignement nécessitent un pourcentage de recherche, ce que ne prévoient pas un grand nombre de contrats ;

- Que les décanats et/ou les facultés ne respectent pas nécessairement le cadre posé par le règlement en ce qui concerne les fonctions du corps intermédiaire (exemple : le statut de chargé-e d'enseignement qui regroupe dans la pratique des mandats très différents) ;
- La concentration excessive du pouvoir et des moyens du corps professoral au sein des organes décisionnels ;
- Le pouvoir excessif des décanats sur les problématiques RH et budgétaires et la distribution arbitraire des postes par lesdits décanats ;
- L'absence de planification des besoins en postes du corps intermédiaire (alors que ces planifications existent pour le corps professoral).

### **L'Assemblée mandate les syndicats pour négocier avec le rectorat les éléments suivants :**

- Créer des postes stables. Augmenter la dotation de personnel pérennisé ;
- Respecter le droit du travail et le règlement du personnel. Mettre en œuvre une politique et un dispositif pour contrôler et sanctionner les abus ;
- Former les nouveaux et nouvelles membres du corps intermédiaire sur leurs droits garantis par la législation suisse et les règlements de l'Université, ainsi qu'informer sur la possibilité d'être syndiqué-e ;
- En vue de faire respecter le droit, former à cet effet les RH, les cadres des décanats et le corps professoral ;
- Obtenir du rectorat les données suivantes:
  - le nombre de MER et autres postes par Faculté avec l'historique des engagements pour mettre en évidence les tendances sur les deux dernières décennies ;
  - le chiffrage des postes précaires (CDD, suppléances, ...) par Faculté et un historique sur les deux dernières décennies par Faculté ;
  - combien de personnes ne travaillent pas en dehors de l'université ;
  - l'avancement des mesures du plan d'action ;
  - une analyse des cahiers de charges comme instrument pour partager les tâches de façon équitable entre le corps intermédiaire et le corps professoral.
- Prendre en compte la réalité de la charge de travail (notamment toutes les tâches « invisibles ») dans l'établissement des contrats. Et pour ce faire, enquêter plus précisément sur le travail réel effectué par le personnel du corps intermédiaire. Visibiliser et quantifier\* le travail réel et adapter les cahiers des charges, le taux d'activité, la fonction et le salaire. Pour ce faire, utiliser les outils d'analyse en vigueur dans le domaine de la recherche sur le travail. Plus précisément, il s'agit de :
  - Quantifier les heures de travail réelles nécessaires à l'enseignement (à quel % correspond combien d'heures d'enseignement de quel type) ;
  - Visibiliser et prendre en compte les heures de recherche nécessaire à l'enseignement ;
  - Homogénéiser les cahiers de charges ;
  - Visibiliser et prendre en compte le travail non rémunéré (rédaction d'articles scientifiques, d'ouvrages, participation à des colloques, dispense de conférences, peer-review d'articles, engagement institutionnel, etc.), notamment pour les personnes engagées à taux partiel.
- Défendre des fonctions avec des cahiers des charges standardisés et les faire respecter. Garantir que les cahiers de charges puissent être négociés selon des procédures définies et présentées en amont. Garantir qu'un entretien faisant l'objet du contenu du cahier des

charges puisse se dérouler avec la présence d'un tiers (RH formé-e-s à cet effet, un-e autre représentant-e des associations du corps intermédiaire ou d'un syndicat, un-e pair-e...) ;

- Stabiliser les postes de suppléance, à commencer par là où les budgets le permettent et en tenant compte de l'engagement/ancienneté\*\* dans l'institution ;
- Prendre en compte l'engagement dans l'institution, ainsi que les tâches qui ne sont pas valorisées dans une logique d'excellence de recherche (enseignement, travail de coordination, service à la cité,...) lors des renouvellements, des nominations et des promotions ;
- Garantir un temps protégé pour la recherche propre pour tout le corps intermédiaire, notamment afin de pouvoir développer une ligne de recherche indépendante en vue des promotions (par exemple vers MER puis professeur-e). Pour les chargé-e-s d'enseignement qui en ont besoin, accorder du temps de recherche afin de pouvoir alimenter, actualiser et créer de nouveaux enseignements ;
- Instaurer une réelle culture démocratique via, notamment, la participation égalitaire de tous les corps du personnel de recherche et d'enseignement dans toutes les instances et les organes décisionnels ;
- Clarifier les procédures d'engagements dans le règlement (art. 154), et aller vers plus de contrôle démocratique et paritaire. Nous demandons que les suppléances soient également toutes traitées dans le cadre d'une commission paritaire composée de membres de tous les corps ;
- Inclure les postes intermédiaires (MA, CE, CC, MER, CS,...) dans la planification académique (art. 95) et renforcer le pouvoir de décision de ce corps ;
- Assurer les remplacements en cas de congé-maladie/accident/maternité ;
- Afin de réaliser ces demandes, que le rectorat s'engage à négocier des budgets dédiés à la stabilisation et à la protection des conditions de travail avec le Conseil d'Etat et la Confédération.

### **Résolution adoptée à l'unanimité par l'Assemblée du 26 juin 2023.**

\* Quantification signifie ici le diagnostic d'un problème du sur-travail et de la disparité et ne doit pas déboucher sur une augmentation de la surveillance et de pression sur le personnel.

\*\* Loi sur l'Université, art. 12, al. 3:

*« Le rapport d'emploi des personnes engagées au sein de l'université pour exercer des activités temporaires est soumis au droit privé lorsque ces dernières sont liées à des fonds extérieurs, publics ou privés; l'université favorise leur engagement prioritaire au titre des alinéas 1 ou 2. »*