

---

**Procès-verbal de la rencontre de la CoPers - Direction**  
**du mardi 28 novembre 2023, 13h30 – 15h00, salle Herbette**

---

<b>Direction</b>	<b>M. Frédéric Herman, Recteur</b> <b>Mme Liliane Michalik, Vice-rectrice</b> <b>M. Jérôme Rossier, Vice-recteur</b> <b>M. Etienne Fivat, Directeur du service des RH</b>
<b>Intervenants</b>	<b>Mme Elena Musio, Responsable de la communication employeur</b> <b>Mme Marie Pasquier, Chargée de missions au Bureau de l'égalité</b> <b>M. Romain Mottier, Chargé de missions RH et formation</b>
<b>CoPers</b>	<b>Mme Marcelina Klaus Gaillard, PAT</b> <b>Mme Isabelle Raymond, PAT</b> <b>M. Ekkehard Hewer, Corps professoral</b> <b>M. Benoît Garbinato, Corps professoral</b> <b>M. Thomas Bouchet, Corps professoral</b>  <b>M. Marco Mazzilli</b>

La session est ouverte à 13h35.

**1. Procès-verbal du 9 mai 2023 (annexe)**

La CoPers et la Direction approuvent à l'unanimité le procès-verbal du 9 mai 2023.

**2. Carrières PAT : présentation du projet en développement à la Direction**

Trois intervenants sont amenés à expliquer la mise en place de dispositifs favorisant une évolution dans les carrières du PAT. Ils ont énoncé ce qui suit :

1. Ce projet s'inscrit dans l'élan du plan d'intentions de la Direction, qui souhaite renforcer le soutien aux carrières PAT et la mobilité interne.



2. La mobilité interne est définie comme le changement de poste d'un collaborateur-trice au sein du même employeur qu'est l'UNIL. Elle est dite horizontale lorsque le-la collaborateur-trice change d'unité ou passe sur un poste différent en conservant le même niveau, au sein de l'UNIL. On parle alors de transfert. Elle est dite verticale lorsque le niveau de responsabilité diminue ou augmente. On parle de changement de classe salariale, pouvant consister en une promotion. Si les deux types de mobilité sont cumulés, on parle de transfert avec changement de classe salariale.
3. La mobilité interne est dite volontaire si elle est sollicitée par le-la collaborateur-trice qui en émet le souhait auprès de sa hiérarchie ou qui postule à une offre d'emploi diffusée en interne. Elle est dite pilotée si elle est impulsée par une autre personne que le-la collaborateur-trice, comme un responsable hiérarchique, la Direction ou même le Service RH.
4. Depuis 5 ans, 24 % du PAT actif au 15 novembre 2022 a eu une mobilité interne, tout mouvement confondu. La moyenne annuelle se situe à 8.69%.
5. Six mesures principales ont été prises pour encadrer le développement de la mobilité interne :
  1. Formation continue : il s'agit d'informer et sensibiliser le PAT, faire un état des lieux des formations, d'identifier les freins à la mobilité, de former les cadres, de prendre en compte les besoins du PAT ainsi que d'assurer une consolidation centralisée de l'offre de formations à l'UNIL.
  2. Conseils et soutiens : le but est de valoriser des exemples de carrières prometteuses, de créer des réseaux d'échange d'expériences ainsi que d'échanger des conseils.
  3. Promotion des candidatures internes : la mesure vise à encourager la publication interne préalable des postes, en vue d'aboutir à un vivier de candidatures internes potentielles.
  4. Faciliter le remplacement : l'objectif consiste à favoriser l'accueil par une nouvelle unité et à systématiser l'accompagnement en *case management*.
  5. Intégrer les évolutions organisationnelles : la mesure concerne la planification des évolutions des entités et des compétences correspondantes, ainsi que le développement d'un nouvel outil de bilan annuel et de *feedback*.
  6. Soutien à la conciliation travail-vie privée : la Direction entend par ce biais-là développer le *jobsharing*, lancer des enquêtes de satisfaction sur les formes de travail ainsi que réviser la Directive « Congés pour raisons familiales ».

Les intervenants annoncent que le projet est pour l'heure en consultation. Ils signalent que la première consultation a reçu un accueil très favorable au projet et aux mesures. Aussi, ils ajoutent que les retours de la première consultation soulignent l'importance de clarifier et de visibiliser ce qui existe déjà.

La Direction indique qu'elle consultera Mme Valérie Savoy.

### 3. UNIFIE : présentation du projet sous l'angle RH

M. Etienne Fivat mentionne qu'une migration du logiciel SAP vers SAP 4/Hana est en cours, dans le cadre d'un projet transversal impliquant principalement le Service financier et le Service RH, en coordination avec les facultés.

M. Etienne Fivat explique que cette migration se justifie par un besoin de modernisation des outils de gestion, s'accompagnant également d'une dématérialisation de certains processus finances et RH (élimination du papier, gestion facilitée des différentes responsabilités, meilleure identification des rôles et de la gestion des postes, notamment),

### 4. Stratégie transition

M. Jérôme Rossier indique que l'Assemblée de la transition a déjà remis son rapport à la Direction. Il signale que le rapport fait état de résultats clairs, l'UNIL dépassant actuellement toutes les limites recommandées pour respecter une empreinte carbone adéquate.

M. Jérôme Rossier dit que la Direction envisage sur la base du rapport de mettre en marche un train de mesures (consommation de viande, isolation des bâtiments et réduction de la température notamment) pour réduire l'impact environnemental de l'UNIL, lesquelles feront l'objet d'une série de consultations, y compris de la CoPers. Il souligne que la Direction a l'intention d'arriver avec lesdites mesures au courant du printemps 2024.

Le rapport de l'Assemblée de la transition est accessible sur [Internet](#).

### 5. Indexation salaires 2024

M. Frédéric Herman indique que le gouvernement cantonal, en concert avec la DGES, a annoncé qu'il accorderait une indexation des salaires dès le 1<sup>er</sup> janvier à hauteur de 1.9% pour tous les collaborateurs-trices de l'État de Vaud.

M. Étienne Fivat signale que la Direction est dans l'attente d'une réponse du FNS s'agissant des doctorants relevant d'un autre financement.

## **6. Mesures d'économie d'énergie hiver 2023-2024 et souhait de mise en place d'un mécanisme de recueil des retours**

M. Jérôme Rossier dit que la Direction envisage de garder les mesures d'économie similaires à celles qui prévalaient l'année dernière. Il dit ainsi qu'une réduction de deux degrés sera opérée, sous réserve du cas particulier de Géopolis.

M. Jérôme Rossier rapporte que si un moyen d'approvisionnement énergétique est défaillant, il convient de s'adresser à UNIBAT qui vaut point de contact.

## **7. Projet Impulse : point de situation**

Mme Liliane Michalik rappelle à la CoPers l'idée du projet Impulse, lequel est développé et conduit par le HUB Entrepreneuriat et Innovation.

Elle indique que dix projets ont été présélectionnés, puis coachés. Finalement, elle signale que seuls cinq projets ont été retenus par le jury, dont un va être réintégré dans un projet parallèle de la Direction. Elle dit que les projets seront soumis au vote du PAT en février, à l'issue de quoi il sera déterminé les projets en faveur desquels un financement sera octroyé.

## **8. État de la Directive 1.26 Dépenses de service**

M. Étienne Fivat indique que la Directive 1.26 est désormais en ligne, à la suite d'un problème informatique l'ayant retiré du répertoire des directives universitaires. Il dit qu'elle a été modifiée en lien avec l'adaptation de la Directive 0.8 sur l'organisation des voyages professionnels.

Il souligne principalement que les frais de service et que le traitement des frais de voyage professionnels ont été adaptés, conjointement à une augmentation des frais de repas en cas de déplacement.

## **9. Aide UNIL : combien d'enquêtes administratives ont été lancées en lien avec le climat de travail depuis la mise en place du dispositif ?**

M. Frédéric Herman indique que quatre enquêtes administratives ont été lancées, trois sondages de climat ainsi que plusieurs mandats. Il dit qu'il y a eu neuf mandats en tout, avec une moyenne se situant donc entre quatre et cinq entre 2019 – 2022.

La session est levée à 15h05.

31.01.2024 CoPers  
06.03.2024 Direction