

---

## Procès-verbal de la rencontre Direction / CoPers

du mercredi 24 mars 2021, 13h00 - 14h00, par visioconférence

---

<b>Direction</b>	<b>Mme Nouria Hernandez, Rectrice</b> <b>M. Martial Pasquier, Vice-Recteur</b> <b>M. Marc de Perrot, Secrétaire général</b> <b>M. Etienne Fivat, Responsable du Service des RH</b> <b>M. Daniel Ruz, Adjoint du Secrétaire général</b>
<b>CoPers</b>	<b>M. Jean-Moïse Rochat, Président, PAT</b> <b>Mme Erica van de Waal, Vice-présidente, corps professoral</b> <b>M. David Zandirad, Vice-président, corps intermédiaire</b> <b>Mme Gaële Goastellec, corps intermédiaire</b> <b>Mme Marj Tonini, PAT</b> <b>Mme Anne-Christel Zeiter-Grau, corps intermédiaire</b> <b>M. Laurent Zufferey, PAT</b>

### 1. Nouvelle Directive 1.40 concernant les formes de travail flexible et mobile à l'UNIL

M. Pasquier remercie la CoPers d'avoir accepté l'organisation d'une séance extraordinaire concernant cette Directive. Après une première lecture de ce document, la Direction a décidé de l'organisation d'une consultation auprès des Doyens, de la CoPers, des administratrices de faculté et des chefs de services. La Directive devrait être discutée à nouveau par la Direction d'ici fin avril ou début mai 2021, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2021.

M. Pasquier explique qu'en 2020 l'UNIL a fait l'expérience d'une situation particulière, qui a permis d'attester que le travail à distance appliqué de manière élargie était possible. Dans une logique de gestion des ressources, l'UNIL devra développer une réflexion quant à l'espace occupé par chacun au sein des bâtiments et quant à la réduction de la mobilité des personnes. L'UNIL doit respecter les principes d'exemplarité et d'apprentissage pour aller de l'avant, avec des formes novatrices dans l'accomplissement des tâches de travail.

Les quatre principes qui guident cette Directive sont les suivants :

1. Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation.
2. Le télétravail est convenu avec la hiérarchie directe. Une discussion doit être engagée pour convenir d'une solution qui doit permettre la réalisation de l'activité, tout en tenant compte des souhaits des collaborateurs.
3. Le minimum exigé en présentiel est d'un jour par semaine, indépendamment du taux d'activité. Le fait d'opter pour un temps minimum sur site plutôt qu'une limitation du temps de travail à distance est novateur et donne une grande flexibilité.
4. L'UNIL ne verse pas d'indemnité et ne participe pas aux frais liés à l'activité à domicile, mais met du matériel performant à disposition pour l'accomplissement des tâches. De nombreuses acquisitions d'ordinateurs portables ont déjà été réalisées à cette fin.

Enfin, il est important de mettre en évidence qu'il ne s'agit pas d'un incitatif à ne plus venir sur les sites de Dorigny ou du Bugnon.

La CoPers remercie pour la présentation. Le minimum exigé en présentiel constitue un grand pas en avant et une bonne surprise. A propos des définitions de départ, le fait que les concepts de *travail flexible* et *travail mobile* ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent être cumulés, pourrait être précisé par un alinéa dans l'art. 4.

M. Pasquier prend note de la proposition de la CoPers.

M. Fivat précise que le travail mobile concerne le lieu, tandis que le travail flexible concerne les horaires. Ils sont cumulables et peuvent exister sans qu'il y ait une adaptation de l'autre dimension.

La CoPers, à propos du champ d'application, constate que le PAT scientifique n'est pas couvert par la Directive 1.40. Quel est le principe qui justifie ce choix ? Faudrait-il renvoyer aux dispositions qui se réfèrent au travail flexible ou mobile ces catégories de fonctions ?

M. Pasquier répond que le personnel académique n'est pas soumis à la saisie du temps de travail prévue dans la Loi sur le travail (LTr). En excluant ces catégories de cette Directive, on les rattache aux principes qui régissent l'activité académique.

M. Fivat ajoute que ces fonctions étaient déjà hors du périmètre de la Directive 1.40 actuelle. Ceci par analogie à l'ordonnance de la LTr qui ne soumet pas les activités scientifiques dans les domaines de la recherche et de l'enseignement, qui jouissent d'une grande liberté dans l'organisation et l'exécution du travail aux dispositions relatives à la saisie du temps de travail.

Mme Tonini demande si la définition de PAT scientifique pourrait être mentionnée dans cette Directive.

C'est souvent très flou et les personnes ne sont reconnues ni dans le personnel académique, ni dans le PAT. Une note de bas de page pourrait indiquer que cette fonction s'inscrit dans le corps académique.

M. Fivat répond qu'il y a une analogie par rapport à la nature de l'activité, mais ce sont quand même les dispositions de la LPers par rapport au cadre de travail général qui s'appliquent (la question des 41,30 heures hebdomadaires, les 11 heures maximum par journée, etc.). La responsabilité de l'employeur par rapport au suivi effectif des heures réalisées, en revanche, diffère.

M. Pasquier voit deux problèmes à la précision demandée : d'une part au niveau des organes de l'UNIL, le PAT scientifique fait formellement partie du PAT. Indiquer des définitions différentes des types de statuts dans des Directives de la Direction introduirait de la confusion; d'autre part, si l'on commence à introduire ce type de précisions, il faudra ajouter de nombreuses précisions pour éviter toute surinterprétation de la personne. Ne pas être soumis à la saisie du temps de travail ne veut pas dire que le temps de travail contractualisé n'est pas exigé pour cette catégorie de personnes.

Mme Tonini demande alors s'il ne vaudrait pas mieux ne pas mentionner l'exclusion du PAT scientifique. En effet, l'interprétation que la hiérarchie pourrait faire de la formulation actuelle est que les PAT scientifiques ne peuvent pas faire de télétravail.

M. Pasquier répond qu'il faut effectivement réfléchir à la formulation.

La CoPers demande une clarification sur la sécurité du poste de travail : la Directive indique que la connexion au réseau doit être sécurisée. Cela veut-il dire qu'il faut utiliser le VPN de l'UNIL ?

M. Fivat répond que oui, mais aussi qu'il faut s'assurer que la connexion soit sécurisée. Il faut que la connexion utilisée dans un hôtel, par exemple, soit protégée par mot de passe.

La CoPers note que cette formulation revient plusieurs fois dans le texte et qu'il y aurait peut-être lieu de préciser ce qu'on entend par «connexion sécurisée» dans le texte, ou dans un document d'accompagnement. Un tel document pourrait également mentionner la sauvegarde des données. En effet, la Directive indique que la personne doit annoncer la perte de données, mais rien n'est dit sur le *backup* de celles-ci.

La CoPers revient sur la question des frais. Le télétravail étant prévu comme un choix du collaborateur, une partie des frais lui reviennent effectivement, mais au niveau du matériel, ne mentionner que la prise en charge de l'ordinateur portable semble restrictif.

L'UNIL pourrait entrer en matière pour un peu plus de matériel que juste l'ordinateur portable. En termes d'ergonomie, c'est là où le collaborateur passe le plus de son temps qu'il doit être le mieux équipé.

M. Pasquier fait remarquer que la Direction a donné beaucoup de flexibilité pour que les personnes puissent prendre leur écran à domicile. Toutefois, généraliser la mise à disposition d'un écran supplémentaire semble délicat et disproportionné. Mais dans des situations particulières, cela pourrait être envisagé. L'UNIL doit aussi s'inscrire dans le cadre légal de l'État de Vaud (LPers et RLPers).

La CoPers signale que l'art. 13, al. 2, spécifie clairement que rien d'autre que l'ordinateur portable n'est pris en charge.

M. Pasquier répond que l'UNIL ne va pas payer ou participer à l'achat d'un écran qu'un collaborateur utiliserait à titre privé. En revanche, mettre à disposition un écran additionnel que la personne utiliserait le temps de son contrat, mais qui resterait propriété de l'employeur, est possible. Il prend note de la remarque de la CoPers, selon laquelle un responsable pourrait refuser un écran additionnel en se basant sur l'art. 13, al 2.

Mme Tonini demande si les 45 jours de télétravail autorisés pour les frontaliers peuvent être utilisés consécutivement. Cela correspond à 20% du temps plein, faudrait-il indiquer 20% au lieu de 45 jours ? Ce nombre de jours est-il par ailleurs encore d'actualité ou va-t-il être revu ?

M. Fivat explique qu'une limite de 25% du temps de travail déployée dans un autre État est liée à la soumission aux charges sociales, mais qu'en principe ce sont les charges sociales suisses qui s'appliquent, dans la mesure où l'UNIL est l'employeur

public principal. Les 45 jours sont liés à la taxation, du fait que pour ne pas être imposée à la source, une personne frontalière ne peut dépasser les 45 jours travaillés sur le territoire de résidence. Par ailleurs, l'accord à l'amiable provisoire entre la France et la Suisse permettant de ne pas comptabiliser les jours travaillés sur le lieu de résidence – en raison du Covid – a été prolongé et est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.

M. Pasquier signale que la Directive et son application plus générale ne doivent pas donner l'impression que l'UNIL veut engager des gens qui vont travailler à l'étranger. Le lieu de travail reste Lausanne. On ne veut pas se trouver dans une situation où l'on engage des gens à l'étranger qui feraient tout le travail à distance : dans ce cas, la personne n'aurait pas droit à un permis de travail et serait soumise aux charges sociales du pays concerné.

M. Pasquier ajoute que le processus n'est pas terminé. Il faudra prévoir de former les managers à l'encadrement du personnel à distance.

Une formation continue de l'IDHEAP, «Manager à distance», montée par D. Giaucque, existe déjà. Enfin, l'utilisation des ressources en termes d'espaces devra également être repensée pour une allocation efficiente.

M. Pasquier remercie M. Fivat et son équipe, qui ont travaillé avec beaucoup de professionnalisme et de diligence à l'élaboration de cette Directive.

## 2. Assurances

M. Pasquier annonce qu'en février 2020, l'UNIL a passé un contrat avec *International SOS* et *Européenne Assurance Voyages*, pour la question de la mobilité des étudiant·e·s et des déplacements professionnels des collaborateur·trice·s. Ceci n'a pas été communiqué plus tôt en raison de la pandémie : il aurait été peu opportun de le faire au moment où les perspectives de déplacement étaient quasi nulles. Les étudiant·e·s partant en mobilité ont bien sûr été informé·e·s et l'assurance a été appliquée dans les cas portés à la connaissance de l'UNIL.

- 1) Contrat d'assistance : Lors de situations compliquées (accident, perte de bagages, vols annulés, etc.), International SOS servira de point d'entrée unique.
- 2) Européenne Assurances couvrira les situations problématiques qui étaient jusque-là couvertes pour partie par les individus à titre personnel, telles que les annulations pour justes motifs, les frais pour

prise en charge d'urgence médicale, la protection juridique, les frais de rapatriement, etc.

L'objectif est de couvrir les très gros risques qui sont heureusement rares mais qui, lorsqu'ils se produisent, peuvent mettre le collaborateur dans une situation difficile.

Une communication à l'ensemble des collaborateurs sera faite en avril 2021 par un courriel ou un courrier, et un article paraîtra dans *Uniscope*. Les informations communiquées seront notamment les numéros de téléphone à contacter en cas d'urgence et un lien permettant de télécharger une application.

Mme van de Waal remercie la Direction et exprime son soulagement de savoir que l'Institution couvre les personnes en déplacement professionnel.

24.03.2021/DRz/ct

3.5.2021/CoPers