

## 7.7 – Condition de travail au sein de l'UNES

179<sup>e</sup> AD VSS | UNES | USU

<input type="checkbox"/> initiative parlementaire	<input type="checkbox"/> postulat
<input checked="" type="checkbox"/> interpellation	<input type="checkbox"/> amendement / motion

Numéro de la demande	K01.0
----------------------	-------

Ordre du jour n°	7.7
Titre	Interpellation : Condition de travail au sein de l'UNES

Motion déposée par :	Nom	Prénom
	Messmer	Valentin
Section	skuba	
Date	15.10.2022	

<b>Texte</b>	<p>L'objectif social de l'UNES est le suivant : "L'objectif de l'UNES est de permettre à tous les étudiants de poursuivre leurs études sans être limités par leur situation de vie ou par des désavantages sociaux. (<a href="#">Focus social</a>)". Cela concerne également l'embauche de personnes, ce qui ne semble pas être possible actuellement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'UNES est-elle en mesure de tenir sa comptabilité et de gérer ses finances correctement ?</li> <li>• L'UNES est-elle en mesure de financer des possibilités de formation continue pour les employés qui ont une valeur ajoutée avérée pour leur fonction ?</li> <li>• L'UNES est-elle en mesure d'être un employeur social ? (paiement de prestations sociales, possibilités de promotion et d'épanouissement, etc...)</li> <li>• L'UNES est-elle en mesure de verser à ses employés des salaires équitables qui leur permettent de planifier leurs activités en toute sécurité ?</li> <li>• Comment l'UNES évalue-t-elle l'obligation d'informer les parties prenantes (sections) sur les conditions d'emploi ?</li> <li>• Quels sont les problèmes concrets liés à l'emploi qui se sont produits au cours des trois dernières années ?</li> </ul>
<b>Motivation</b>	<p>Lors de la réunion du Conseil des sections du 15 juin 2022, un écart comptable de 14 300 euros a été présenté au conseil, écart qui devrait maintenant être réglé. Cet écart s'est déjà produit en 2019 (selon les dires d'Elischa, avant l'engagement de l'équipe actuelle), ce qui signifie que des problèmes existaient déjà à ce niveau. Le Conseil a approuvé</p>

## 7.7 – Condition de travail au sein de l'UNES

179<sup>e</sup> AD VSS | UNES | USU

	la proposition, ce qui est compréhensible. Mais il n'en reste pas moins un arrière-goût d'amertume, tout aussi compréhensible. Suite à ce projet, la skuba a reçu des informations selon lesquelles des erreurs et des "no-go" en matière de droit du travail se produisaient lors de l'embauche de personnes. L'UNES est majoritairement financée par ses sections. Il s'agit donc dans les deux cas d'une gestion de l'argent des sections que la skuba ne peut pas approuver. Cela ne semble pas correspondre à une association digne des archives fédérales. C'est pourquoi la skuba souhaite obtenir des réponses du Comité de l'UNES sur les points énumérés ci-dessus.
--	---

### Réponse du Comité exécutif :

#### Remarques préliminaires :

Dans l'introduction de l'interpellation, l'extrait cité de l' « objectif social » de l'UNES concerne l'accès équitable aux études. Bien entendu, l'UNES s'oriente également vers des principes sociaux en tant qu'employeur. L'UNES se considère comme un employeur social qui, dans le cadre du règlement du personnel et des possibilités financières, aspire à la plus grande liberté, aux possibilités d'épanouissement et à la satisfaction de ses collaborateurs et collaboratrices. Les entretiens d'évaluation semestriels montrent un haut niveau de satisfaction de ces-dernières et ces-derniers. Le fait que bon nombre d'entre eux et elles reste longtemps (pour une association d'étudiant-e-s) au sein de l'Union en est notamment une preuve. Pour les collaborateurs et collaboratrices de projets financés par des fondations externes, les salaires ont pu être augmentés de manière continue au cours des dernières années. Dans le même temps, il convient toutefois de noter que les salaires sont inférieurs à la moyenne par rapport à la branche.

Le paiement compensatoire mentionné dans l'exposé de la motivation, [qui a été approuvé par le Conseil des Sections en juin 2022](#), ne tient pas pour causes des soucis juridique concernant le personnel, mais est apparu en raison d'une erreur de comptabilité de l'année 2019. En réaction à cette erreur commise par les responsables en 2019, le Comité a réagi efficacement et de manière transparente. Après cet événement, le Comité exécutif a décidé qu'il présenterait à l'avenir également au Conseil Sections des décomptes relatifs à certains projets à titre informatif. En outre, le Comité lance cette année diverses mesures pour assurer la qualité (système d'assurance qualité) et le transfert de connaissances. Le déroulement des processus au sein de l'association doit ainsi être consigné et amélioré.

#### Réponses aux différentes questions :

- L'UNES est-elle en mesure de tenir sa comptabilité et de gérer ses finances correctement?

Jusqu'à fin juin 2022, la Coprésidence était responsable de la gestion du personnel, mais depuis juillet 2022, c'est le Cosecrétariat général qui est chargé de ces tâches. Le Secrétariat général a déjà permis d'améliorer la gestion des collaborateurs et collaboratrices. Il en résulte également une collaboration plus étroite entre certains domaines. Ce qui est notamment le cas avec la personne responsable des finances. La comptabilité de l'UNES fait l'objet d'une révision annuelle.

## 7.7 – Condition de travail au sein de l'UNES

179<sup>e</sup> AD VSS | UNES | USU

- L'UNES est-elle en mesure de financer des possibilités de formation continue pour les employés qui ont une valeur ajoutée avérée pour leur fonction ?

Les moyens financiers de l'UNES sont limités, mais le Comité exécutif et le Cosecrétariat général souhaitent mettre l'accent sur le développement des collaborateurs et collaboratrices. C'est dans ce cadre, qu'ils et elles demandent donc un budget pour la formation continue des collaborateurs·trices plus élevé dans le budget 2023 (cf. budget 2023).

- L'UNES est-elle en mesure d'être un employeur social ? (Paiement de prestations sociales, possibilités de promotion et d'épanouissement, etc...)

L'UNES s'efforce d'offrir à ses employé·e·s les meilleures conditions de travail possibles dans le cadre de ses possibilités financières. Le budget est cependant déterminant pour les prestations que nous pouvons offrir à nos collaborateurs·trices. Le Cosecrétariat général a la volonté de toujours interpréter le règlement du personnel en faveur des collaborateurs·trices en cas de zones d'ombre.

- L'UNES est-elle en mesure de verser à ses employés des salaires équitables qui leur permettent de planifier leurs activités en toute sécurité ?

Il n'existe pas de critères d'évaluation objectifs pour des "salaires équitables", mais les meilleurs salaires possibles sont versés en fonction de la charge de travail et du budget.

- Comment l'UNES évalue-t-elle l'obligation d'informer les parties prenantes (sections) sur les conditions d'emploi ?

En principe, toutes les embauches sont soumises à l'approbation du Comité exécutif. En principe, le Comité exécutif donne la priorité au devoir de diligence envers ses collaborateurs·trices par rapport au devoir d'information envers les sections de l'UNES. L'UNES est ici liée à différentes obligations en matière de droit du travail. Avec le Conseil des Sections, la CoFi et la CdG, différents organes sont toutefois en mesure de contrôler l'activité de l'UNES. Ces mécanismes de contrôle ont été renforcés au cours des derniers mois (cf. remarques introductives).

- Quels sont les problèmes concrets liés à l'emploi qui se sont produits au cours des trois dernières années ?

Il n'y a pas eu de conflits juridiques avec des collaborateurs·trices. Bien entendu, l'UNES connaît aussi des défis interpersonnels qui ne sont pas abordés plus en détail pour des raisons de protection du personnel. Le Cosecrétariat général organise des entretiens semestriels avec les collaborateurs·trices. Ceux-ci montrent une satisfaction élevée constante ainsi qu'une forte identification des collaborateurs·trices avec leur employeur. Le comité exécutif tient ici à remercier chaleureusement tous les collaborateurs et collaboratrices pour leur grand engagement.

## 7.7 – Condition de travail au sein de l'UNES

179<sup>e</sup> AD VSS | UNES | USU

<b>NE PAS REMPLIR</b> (réservé à la CdC)	
Motion n° _____	<input type="checkbox"/> proposition d'amendement de la motion n° _____ <input type="checkbox"/> contre-proposition à la motion n° _____ <input type="checkbox"/> proposition subsidiaire à la motion n° _____ <input type="checkbox"/> proposition de réexamen de la motion n° _____
Ne pas entrer en matière :	oui : _____ non : _____ abstentions : _____
Motion retirée :	oui : _____ non : _____ abstentions : _____
Motion reportée :	oui : _____ non : _____ abstentions : _____
Votation sur la motion comme proposition d'amendement ou comme proposition de réexamen :	oui : _____ non : _____ abstentions : _____
Motion comme contre-proposition / proposition subsidiaire de la motion n° :	oui : _____ non : _____ abstentions : _____
Vote final :	oui : _____ non : _____ abstentions : _____
	Acceptée : <input type="checkbox"/> Refusée : <input type="checkbox"/>