

Secrétariat Assemblée d'école  
Par courriel : [secr.assemblee.ecole@epfl.ch](mailto:secr.assemblee.ecole@epfl.ch)

Berne, le 02.12.2020

### **Consultation : Convention d'objectifs 2021-2024 de l'EPFL**

Madame, Monsieur,

Merci de nous donner la possibilité de prendre position sur la convention d'objectifs 2021-2024 de l'EPFL. Nous avons pris connaissance avec intérêt de ce document. En tant que partenaire social du domaine des EPF, nous prenons position sur le chapitre 4 concernant les ressources humaines. Nous aimerions premièrement faire quelques revendications et remarques générales.

Tout d'abord, il serait selon nous souhaitable d'énoncer le partenariat social dans ce chapitre 4. Ensuite, un autre axe de développement devrait être l'évolution des politiques CDI et CDD, notamment pour le corps intermédiaire et le personnel administratif et technique. La promotion des CDI doit faire partie des objectifs de l'EPFL. Les conditions d'engagement du corps intermédiaire sont par exemple précaires et le personnel est toujours plus soumis à des contrats à très courte durée, notamment d'une année, ce qui rend la situation professionnelle de ces catégories de personnel incertaine. Il n'est en outre pas acceptable que le personnel administratif et technique, personnel « régulier », soit de plus en plus soumis à un engagement sous forme de CDD. Nous aimerions également que cette convention contienne un élément concernant le remplacement de personnes perdant leur emploi pour des raisons de fermetures de laboratoires, de départ à la retraite de professeurs, etc. : l'EPFL doit tout mettre en œuvre pour replacer de façon prioritaire ces personnes, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel.

Un point concernant la santé et la sécurité au travail devrait aussi être intégré (par exemple au passage concernant la protection de la personnalité). Il s'agit de mieux prendre en compte la santé au travail, pas seulement sous l'angle du suivi des personnes exposées mais également sous l'angle de la prévention (risques psychosociaux). En lien avec cela, transfair demande à l'EPFL de veiller à protéger suffisamment les employé-e-s contre les possibles atteintes à leur personnalité et à leur santé (harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, discriminations relatives au genre, à la religion, à la culture, à l'âge ou à l'orientation sexuelle). Une sensibilisation et une information suffisantes face à ces risques sont en outre nécessaires.

transfair estime aussi qu'un point concernant les démarches de conciliation de la vie professionnelle et familiale devraient être intégré à ce chapitre 4. Ce thème préoccupe de plus en plus les salarié-e-s qui essaient de trouver des bons compromis pour ne pas tomber dans le

surmenage ou renoncer à une activité professionnelle. La possibilité de concilier vie professionnelle et travail de care et la prise en compte de la situation individuelle des collaborateurs et collaboratrices dans ces cas de figure devraient également être mentionnées.

#### **4.1 Conditions de travail et égalité des chances**

Soutenir la mobilité interne du personnel technique et administratif est un bon objectif. Avec la montée en puissance du numérique et la mobilité du marché du travail, l'EPFL doit se concentrer sur les compétences de son personnel et sur les possibilités de formation continue et faire en sorte d'assurer l'employabilité, autant interne qu'externe de ses employé-e-s. Une attention toute particulière doit être mise sur le développement des compétences des travailleurs et travailleuses plus âgé-e-s.

L'attention portée à l'égalité des chances dans les domaines académique, administratif et technique est louable. Nous saluons aussi les efforts prévus dans le cadre de l'égalité des genres au sein du corps professoral. Les résultats de l'analyse de l'égalité salariale et en relation avec le seuil de tolérance de 5% de la Confédération sont très bons dans le domaine des EPF. Il ne faudrait cependant pas perdre de vue l'objectif « zéro inégalité » et viser un effort pour supprimer les différences salariales non explicables.

#### **4.2 Encouragement de la relève scientifique**

Nous saluons l'effort fait par l'EPFL dans le cadre de la formation des professeurs pour un meilleur leadership, une meilleure gestion administrative et une meilleure gestion d'équipe. Nous sommes persuadés que des améliorations au niveau de ce management sont nécessaires et que des progrès auraient des effets bénéfiques sur l'ambiance de travail et sur la satisfaction du personnel travaillant pour ces professeurs, ainsi que sur la satisfaction des professeurs. Nous sommes d'avis que des formations managériales telles que celle énoncée sous ce point, « Management for Leaders in Science », devraient être obligatoires et pas seulement volontaires.

Nous vous remercions par avance de l'attention portée à nos remarques et propositions.


Avec nos meilleures salutations

**transfair – le syndicat**



Olivier Hählen

Responsable Région Ouest



Albane Bochatay

Collaboratrice scientifique