

Monsieur Dieter Künzli
Responsable des finances et des ressources humaines
Conseil des EPF
Häldeli Weg 15
8092 Zürich
Par courriel : dieter.kuenzli@ethrat.ch

Berne, le 22.03.2018

**Consultation sur les profils de compétences du nouveau système salarial (NSS)
Prise de position transfair**

Cher Monsieur Künzli,

Merci de nous donner la possibilité de prendre position sur la révision des profils de compétences du NSS. Vous trouverez ci-dessous nos commentaires. Nous aimerions attirer votre attention sur le fait qu'il a été pour nous difficile de juger les profils de compétences en raison de la complexité, du détail et de la quantité des compétences établies. C'est pourquoi il nous est paru opportun de consulter nos membres du domaine des EPF. Nous allons répondre à la consultation majoritairement en fonction des réponses de ces membres et en suivant la liste des questions proposées dans votre mail du 6 février 2018.

1. Est-ce que les profils de compétences sont formulés correctement ?

Il est vrai que la formulation des profils de compétences est faite de façon structurée et détaillée. Les points essentiels sont mis en avant et l'ensemble est compréhensible.

Nous avons cependant quelques remarques à formuler. Nous estimons qu'il est parfois difficile de différencier un profil de compétences avec un autre. Il faudrait que ces profils soient faciles à distinguer afin que le personnel des Ecoles polytechniques fédérales (EPF) puisse facilement comprendre comment sont réparties les tâches et les exigences en fonction des postes. De plus, il faut faire attention à ce que les descriptions soient en harmonie avec la réalité des différents postes du domaine des EPF, ce qui n'est pas toujours le cas. Celles-ci sont tendanciellement trop abstraites et donc peu applicables aux fonctions et aux tâches exercées au quotidien par les collaborateurs et collaboratrices du domaine des EPF. Nous estimons également que les profils de compétences sont parfois trop caricaturaux et trop généraux en fonction des besoins spécifiques des travaux accomplis par le personnel du domaine des EPF.

2. Est-ce que les contenus décrits sont compréhensibles ?

Oui, les contenus décrits sont dans l'ensemble compréhensibles. Les compétences correspondent aux postes auxquelles elles sont attribuées.

Toutefois, nous attirons l'attention sur le fait que l'ensemble de ces compétences ne sont pas appliquées aux postes de travail correspondants de façon automatique dans le domaine des EPF. En ce sens, le nouveau système salarial n'est pas encore implémenté de façon efficace dans son intégralité. Une évaluation de ce NSS est-elle prévue à court ou à moyen terme? L'avis des collaborateurs et des collaboratrices du domaine des EPF sera-t-il, le cas échéant, pris en compte?

3. Est-ce que les profils de compétences sont complets et est-ce qu'ils peuvent, avec les profils de compétences représentés, couvrir tous les postes et être attribués à ceux-ci ?

Ici, nous estimons que les profils de compétences ne sont pas complets et qu'ils ne peuvent en conséquence pas couvrir tous les postes et être attribués à ceux-ci. Il est vrai que les compétences correspondent aux postes auxquels elles sont attribuées. Cependant, il n'est actuellement pas possible d'attribuer un profil de compétences à chaque poste. En effet, certain(e)s collaborateurs et collaboratrices ne se retrouvent pas dans le schéma présenté.

De plus, il nous apparaît réducteur de prétendre pouvoir établir un profil de compétences de manière statique dans des domaines de travail et de recherche qui sont en constante évolution. C'est pourquoi il n'est pas possible de déclarer que les profils présentés peuvent couvrir l'ensemble des postes et être attribués à ceux-ci. Le contenu des tâches des collaborateurs et collaboratrices du domaine des EPF est toujours en changement. L'établissement de profils de compétences figés nous apparaît alors trop peu perméable à cette question du changement. Est-il prévu de retravailler et de faire évoluer ces profils de compétences en fonction de l'évolution des tâches des collaborateurs et collaboratrices des domaines des EPF de façon régulière?

En outre, ce classement de compétences nous apparaît figé. En effet, il y a de nombreuses compétences que doit posséder un collaborateur ou une collaboratrice pour un projet ou un travail spécifique et qui ne peuvent pas être simplement décrites en quelques lignes ou dont l'importance est relative en fonction du domaine (ex. laboratoire) en question. Attribuer un classement de compétence uniforme à toute une institution représente pour nous une simplification qui ne prend pas en compte les particularités en termes de secteur, de période et des besoins spécifiques en personnel en fonction d'un projet (ex. une nouvelle recherche).

Finalement, nous attirons l'attention sur le fait qu'un tel système de classement peut amener à des discriminations. À compétences égales, la réalité démontre que certain(e)s collaborateurs et collaboratrices sont classé(e)s dans des échelles salariales différentes. Comment le NSS permet-il de garantir l'égalité salariale entre du personnel aux compétences égales?

4. Existe-t-il un besoin de formation en vue de l'utilisation des profils d'exigences ?

Une grande partie du personnel des EPF ne semble pas véritablement consciente de l'utilisation de ces profils d'exigences. Il s'agit de fiches détaillées et complexes de compétences qui, à notre sens, méritent d'être présentées de façon claire aux collaborateurs et collaboratrices du domaine des EPF. Offrir une formation continue ou renseigner le personnel par le biais de séances d'information nous paraît une idée à concrétiser.

De façon générale, nous remarquons que le NSS est difficilement applicable sur le terrain dans le domaine des EPF. Ce système traduit une volonté d'uniformiser les compétences. Cependant, la diversité et les évolutions constantes inhérentes au domaine des EPF rend son application difficile. En ce qui concerne l'EPFL, le système du salaire au mérite n'y est pas appliqué. Cela traduit la difficulté d'implémentation générale de ce nouveau système dans chaque institut. Pour ces raisons, en tant que partenaire social du domaine des EPF, nous encourageons à ce que le personnel soit, dans un futur proche, informé au mieux relativement aux nouveaux profils d'exigence et au NSS en lui-même.

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