

**EPFL General Secretary
Tristan Maillard
Station 1
CH- 1015 Lausanne**

par mail à: secr.assemblee.ecole@epfl.ch

Berne, 29 février 2024

Consultation : Plan stratégique et de développement de l'EPFL 2025-2028

Mesdames et Messieurs,

Nous profitons volontiers de la possibilité de prendre position dans le cadre de la procédure de consultation sur le plan stratégique et de développement de l'EPFL 2025-2028.

En tant que partenaire social reconnu du domaine des EPF et de l'EPFL, transfair est en principe favorable au plan. Il est important de souligner que le personnel de l'EPFL est l'un des piliers centraux pour atteindre les objectifs stratégiques et de développement. Pour que le personnel puisse atteindre les objectifs prévus, il faut une culture du travail valorisante et saine, des investissements dans la formation continue et de bonnes conditions de travail, comme des salaires et des horaires équitables.

transfair traitera ci-après uniquement de certains points de la consultation qui concernent le personnel.

Remarques spécifiques

3.4 Accès équitable et inclusif à un enseignement de qualité

transfair salue l'objectif de l'EPFL de renforcer la représentation des femmes dans les postes de management et de direction, dans le corps enseignant, de la communauté de recherche et du personnel administratif et technique. Comme beaucoup de hautes écoles, l'EPFL est fortement dominée par les hommes, en particulier au niveau des cadres. Il est donc primordial de mettre en place différentes mesures pour promouvoir les femmes à l'EPFL. Pour cela, des formes de travail flexibles doivent être rendues possibles et activement soutenues, comme le Jobsharing ou le travail à temps partiel. Ces formes de travail flexibles doivent d'ailleurs également pouvoir être proposées à toutes et tous.

3.5 Collaboration avec nos communautés et les parties prenantes

transfair soutient la volonté de l'EPFL d'assumer un rôle de modèle en tant qu'employeur. Ce serait la condition nécessaire pour que l'EPFL puisse continuer à attirer le meilleur personnel et le garder à long terme. Pour y parvenir le syndicat transfair estime qu'il est important de créer des horaires de travail attractifs permettant de concilier vie privée et vie professionnelle, mais aussi des possibilités de formation continue attrayantes, un plan de carrière ainsi que de bons salaires.

5.1 Communauté et campus EPFL

Résumé

transfair considère l'amélioration de la culture du feedback et de la communication comme un point central. Souvent, le personnel ne connaît pas ses possibilités à l'EPFL ou les considère comme inefficaces. Il est extrêmement important que le personnel se sente compris et qu'il sache que ses préoccupations sont prises au sérieux. Une approche bottom-up permettant d'impliquer toutes les parties prenantes de l'EPFL est donc fortement encouragée.

En tant que haute école, l'EPFL est structurée de manière hiérarchique classique. Cela se reflète également dans la gestion du personnel. transfair entend souvent parler de cas de mauvaise gestion, où les professeur-e-s en particulier abusent leur position de force vis-à-vis des collaborateurs et collaboratrices. Ce type de culture de gestion doit être combattu activement et ne doit pas être toléré. La formation continue des supérieurs est un élément central pour y arriver. Toutefois, du point de vue de transfair, les formations doivent être obligatoires et pas seulement facultatives.

Outre la promotion spécifique des femmes, transfair soutient la volonté de l'EPFL de lutter de manière générale contre toute forme de discrimination, afin d'éliminer toutes les inégalités et de promouvoir ainsi l'égalité des chances et la diversité au sein de la haute école.

Mesures et processus pour la période à venir

2. Bien-être (individuel et collectif)

transfair partage entièrement l'avis que le bien-être et la santé des collaborateurs et collaboratrices sont un élément central pour de bonnes performances et une bonne cohésion d'équipe.

transfair salue également la promotion du respect mutuel, l'amélioration de l'accès à la nouvelle structure de soutien et de traitement des plaintes – si possible indépendant – et à l'ensemble du processus de traitement des demandes et la création d'une centrale de contact. Souvent, les nombreuses offres de l'EPFL ne sont tout simplement pas connues ou introuvables. Une extension des offres et en particulier une meilleure visibilité et connaissance de celles-ci sont très bienvenues.

Une formation adaptée au groupe cible concernant les attentes et les mesures relatives à la personne de confiance est proposée par transfair. Il est important d'aborder les problèmes à temps et de manière calme, afin que les collaboratrices et collaborateurs puissent faire confiance au processus et au traitement de leur cas. Seule la création d'une bonne base de confiance permettra de trouver les meilleures solutions pour les employé-e-s.

transfair salue vivement l'élargissement de l'offre de formations et de cours visant à développer le respect mutuel. Cependant, la question se pose à nouveau de savoir si le caractère volontaire de la formation est vraiment suffisant. Souvent, les personnes qui auraient besoin de ces cours et formations n'y participent même pas. transfair se prononce donc en faveur d'une participation obligatoire à au moins quelques cours/formations, en particulier pour les cadres. En principe, une participation obligatoire serait toutefois pertinente pour tous les collaboratrices et collaborateurs.


Dans le cadre de l'enquête sur la santé mentale, transfair aimerait attirer l'attention sur le fait que les études actuelles montrent notamment une forte augmentation des maladies mentales chez les jeunes. Il faut donc accorder une attention particulière aux jeunes et proposer des offres ciblées pour répondre à leurs besoins. Ceci en tenant compte du fait que l'EPFL emploie également de nombreux jeunes collaboratrices et collaborateurs.

transfair encourage la mise en place de modèles de travail flexibles et de systèmes de feedback plus directs. Les premiers favorisent la conciliation de la vie privée et professionnelle et correspondent aux méthodes de travail actuelles. Les efforts d'extension des offres de garde d'enfants aux campus associés doivent également être considérés comme un élément très positif dans ce contexte ainsi que la poursuite et le développement du programme de double carrière. Les seconds, les systèmes de feedback, sont essentiels pour valoriser et fidéliser les collaboratrices et collaborateurs.

Nous vous remercions d'avoir pris connaissance de notre prise de position et restons à votre disposition pour toute question.

Avec nos meilleures salutations

transfair – ton syndicat



Olivia Stuber
Responsable du domaine des EPF



Olivier Hählen
Responsable région ouest