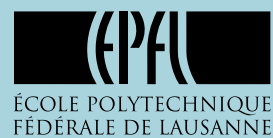




**PANORAMA 015**  
RAPPORT DE SITUATION





# CORPORATE GOVERNANCE

## ORGANISATION

### Mission

L'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), fondée en 1969, est une des deux écoles polytechniques fédérales suisses. Elle constitue, avec l'École polytechnique fédérale de Zurich (ETHZ), ainsi que quatre établissements fédéraux de recherche, le Domaine des EPF. La Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF) précise le statut, la structure organisationnelle et les tâches du Domaine des EPF. Rattaché au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), le Domaine des EPF est autonome dans le cadre des prescriptions légales. Le Conseil des EPF en est l'organe stratégique de direction et il confère à l'EPFL les missions suivantes:

- former des étudiants et du personnel qualifié dans les domaines scientifiques et techniques et assurer la formation continue
- se consacrer à la recherche en vue de faire progresser les connaissances scientifiques
- promouvoir la relève scientifique
- garantir le transfert de technologie en valorisant les résultats de la recherche
- fournir des services à caractère scientifique et technique
- assurer le dialogue avec le public.

### Structure

L'EPFL est structurée en une Direction, cinq Facultés, deux Collèges, une Assemblée d'École, une Conférence du corps enseignant et des organes centraux.

La Direction de l'EPFL se compose des membres suivants:

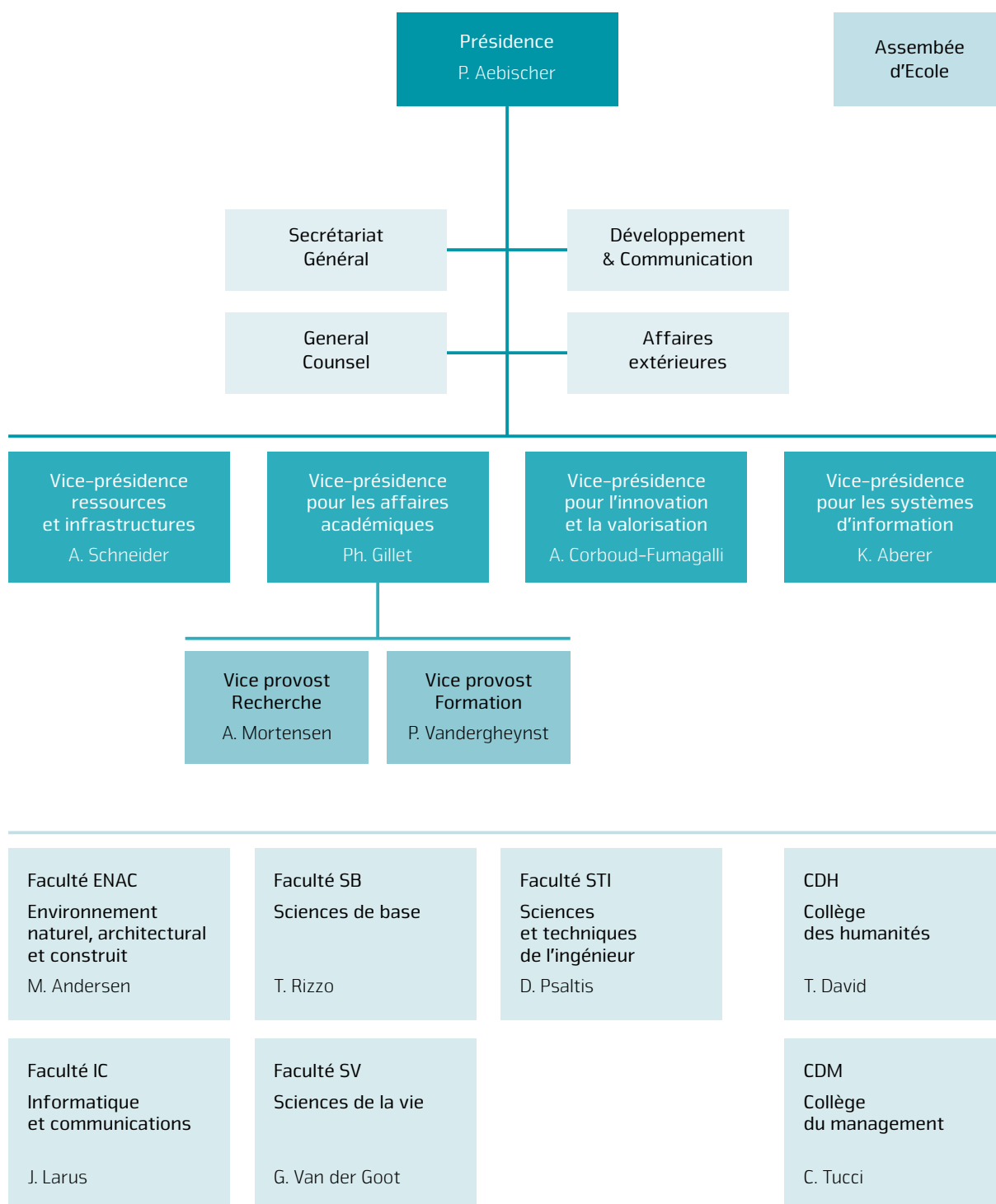
- le Président
- le Vice-président pour les affaires académiques (VPAA / Provost)
- la Vice-présidente pour l'innovation et la valorisation (VPIV)
- le Vice-président pour les systèmes d'information (VPSI)
- le Vice-président pour les ressources et infrastructures (VPRI)

La suppléance du Président est assurée par le Vice-président pour les affaires académiques. Au Vice-président pour les affaires académiques sont rattachés un Vice-provost pour la formation et un Vice-provost pour la recherche. Ces derniers agissent sur délégation du Vice-président pour les affaires académiques.

Les facultés constituent les unités d'enseignement et de recherche de l'EPFL et dépendent de la Direction de l'EPFL. Elles établissent une stratégie de recherche et de valorisation et sont responsables de l'enseignement à l'aide de leurs diverses sections en charge de la mise

en œuvre des cursus académiques qui conduisent respectivement aux titres Bachelor et Master. Les facultés encouragent et soutiennent des initiatives transdisciplinaires en collaboration avec les autres facultés et avec d'autres institutions académiques.

L'Assemblée d'Ecole est l'organe de participation faîtière de l'Institution. Elle s'assure de la participation des membres des divers corps constitués de l'EPFL, et veille notamment au bon fonctionnement des conseils de faculté et des consultations organisées par la Direction de l'EPFL. Elle soumet des propositions à la Direction de l'EPFL.



## GESTION DES RISQUES

La gestion des risques de l'EPFL concerne toute l'Institution, soit la Direction de l'EPFL, les services centraux, les facultés et les collèges ainsi que les antennes. Elle prend en considération les risques dont la cause peut être interne ou externe. L'ensemble des risques est revu dans le cadre d'un processus systématique, sur une base annuelle.

### Buts

La gestion des risques de l'EPFL a pour but la protection des éléments constitutifs de la valeur de l'École. Ceux-ci comprennent en particulier le capital humain, la réputation, les ressources matérielles et immatérielles ainsi que les infrastructures. Des rapports réguliers et une documentation des principaux risques sont transmis à la Direction de l'EPFL.

### Bases juridiques

Conformément à l'autonomie accordée par la Loi sur les EPF aux six institutions du Domaine des EPF, il incombe à chacune des institutions de gérer les risques et mettre en œuvre les mesures de mitigation. La Directive du Conseil des EPF sur la gestion des risques des EPF et des Instituts de recherche du 4 juillet 2006 définit les grandes lignes de la gestion et du financement des risques du domaine des EPF. L'EPFL s'est dotée d'un règlement d'organisation du Risk Management.

### Gouvernance

Le Président de l'EPFL informe le Conseil des EPF des principaux risques concernant l'EPFL et des mesures de mitigation. L'EPFL a le devoir d'informer le Conseil des EPF de toute surveillance d'un risque ayant un impact important.

### Organisation et processus

La gestion des risques est pilotée à l'EPFL par le Comité de Risk Management (CRM). Ce comité coordonne les activités des six comités qui lui sont rattachés : Comité sécurité, prévention & santé, Comité Sécurité informatique, Comité Assurances, Comité de résolution des litiges, Comité Système de contrôle interne, Comité de coordination des audits.

Le CRM informe et conseille le Président et la Direction de l'École pour les questions de gestion des risques, de leur provisionnement et des assurances. Il soutient toutes les unités de l'EPFL dans la coordination et l'organisation de la gestion des risques. Le General Counsel est responsable de la mise en œuvre de la gestion des risques et détient le pouvoir de donner les instructions nécessaires et adéquates. Le CRM identifie et qualifie les principaux risques, les répertorie dans un catalogue central et les évalue par rapport à la possibilité de leur occurrence et aux effets sur les finances et la réputation en cas de sinistre.

### Système de contrôle interne (SCI)

L'EPFL a mis en place un système de contrôle interne (SCI) sur la base des prescriptions du Conseil des EPF. Le SCI permet de suivre les processus financiers importants ainsi que les risques correspondants. Ces risques sont évalués et couverts par des contrôles clés. Le SCI contient les processus et mesures qui assurent une comptabilité, une présentation des

comptes et un reporting financier conformes. Le Contrôle fédéral des finances examine l'existence du SCI dans le cadre de la révision régulière des comptes de l'EPFL. L'audit interne du CEPF en examine les processus.

## **Risques importants**

### **Risques financiers**

- Une perte notable de moyens financiers peut impacter la planification financière de l'EPFL et la capacité de l'EPFL à réaliser ses objectifs.

### **Risques liés à la sécurité**

- Risque liés à la sécurité informatique.
- Violence et/ou menace contre des personnes.

### **Risque liés à la gouvernance**

- Risques en cas de non adaptation de la gouvernance de l'EPFL.
- Risques d'atteinte à l'intégrité de la recherche et à la conformité légale (Legal Compliance) dans le domaine de la recherche.
- Risques liés à la gestion académique et administrative des grands projets de recherche.

# RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre de son mandat de prestations, l'EPFL doit répondre, dans le domaine des ressources humaines, à un système d'objectifs pluriels provenant de la Confédération, du Conseil des EPF et de son propre plan de développement. Si l'Etat met un accent particulier sur la souplesse des conditions de travail, la conciliation de la vie professionnelle et familiale et un système salarial axé sur les prestations, le Domaine des EPF vise en outre à promouvoir des emplois attractifs et veille aussi à la diversité (langues, groupes d'âges, cultures, genres et classes sociales) et à l'égalité des chances. L'EPFL, quant à elle, privilégie notamment le développement des compétences et de la performance dans un environnement international très compétitif, promeut le corps intermédiaire par la mobilité, flexibilise la rémunération et porte une attention particulière à la formation de son personnel ainsi qu'à la coopération avec les partenaires sociaux.

## ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2015

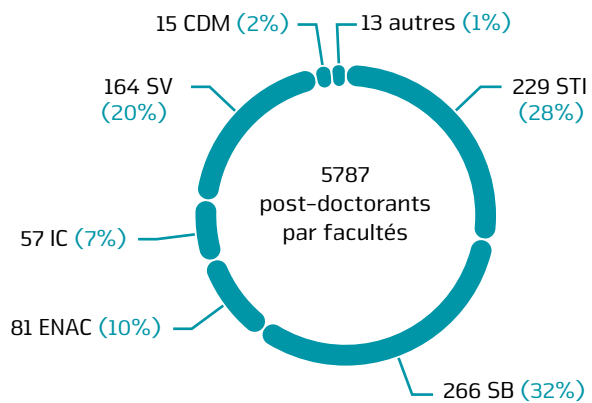
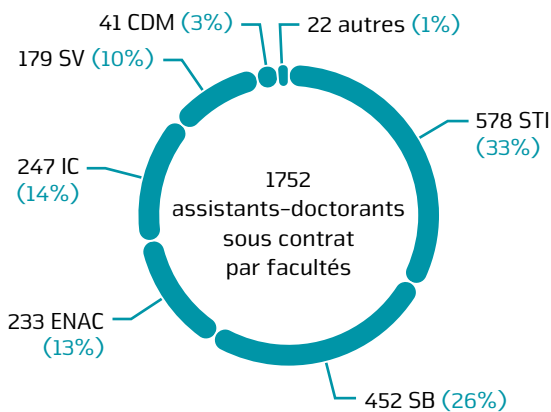
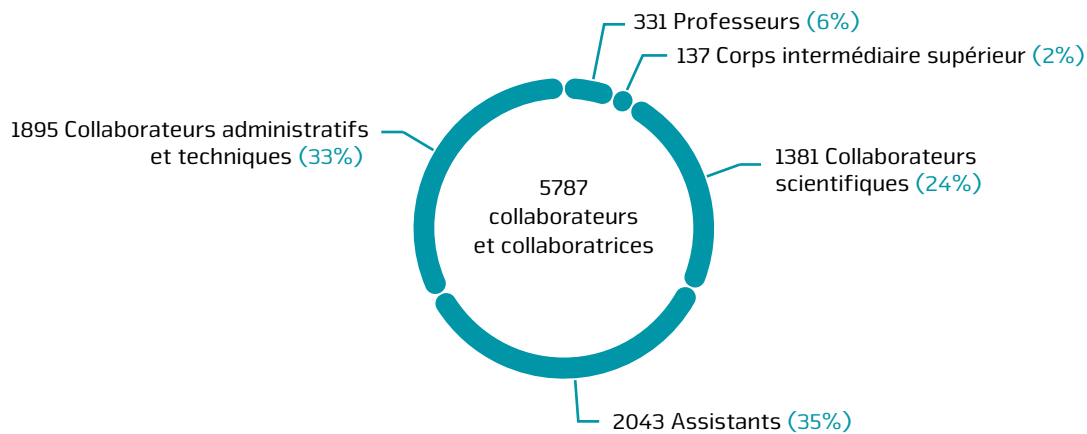
L'année 2015 a été caractérisée par la continuation du développement des antennes régionales de Campus Biotech à Genève, EPFL Valais Wallis à Sion, Microcity à Neuchâtel et Smart Living Lab à Fribourg, ce qui a nécessité la mise en place d'un accompagnement RH approprié. A noter également, la mise en place du premier programme d'e-Learning, de la réglementation pour le télétravail ainsi que du workflow pour le personnel temporaire qui sous-tendent l'objectif général poursuivi d'amélioration de l'efficacité des services. De plus, la création de la nouvelle cellule de Talent management offre désormais des réponses adaptées à l'ensemble des catégories de personnel pour favoriser la mobilité interne et externe autant que l'employabilité.

Entre 2000 et 2015, l'effectif global du personnel a doublé (+105%). Au 31.12.2015, l'Ecole gère 5787 personnes sous contrat (+ 2.80% par rapport au 31.12.2014) correspondant à 5343 équivalents plein-temps (EPT) (+2.75%). Si l'on inclut le personnel temporaire, ce sont plus de 8000 personnes sous gestion administrative RH. A noter la très forte internationalisation avec 39 % d'Européens et 21% de personnes en provenance des pays tiers. Dans le même temps, le personnel suisse a vu ses effectifs également croître, même si de manière moins rapide. La population féminine, quant à elle, progresse légèrement à hauteur de 33.5%.

La progression continue (+0.6%) du nombre de professeurs (+2.5% entre 2013 et 2014) ainsi que de collaborateurs administratifs et techniques +5.6% (+3.6% entre 2013 et 2014) est à relever. Le nombre de contrats CDI a également augmenté, avec toutefois une baisse de ceux financés par des fonds de tiers, soit -8.3% par rapport à l'année précédente (+17.8% entre 2013 et 2014).

La part de la masse salariale (CHF 603 millions) représente le 64% du total des charges d'exploitation de l'Ecole (CHF 940 millions). De cette masse salariale et de manière stable depuis plusieurs années, le 70% est financé par le financement de base de l'EPFL, les 30 autres pourcents par des fonds de tiers, qu'ils soient issus du Fonds national, de la CTI, des programmes européens, de fondations ou encore de mandats d'entreprises, ainsi que de revenus divers.

Effectifs totaux et masse salariale		2014	2015	Ecart
Effectif total (selon contrat de travail RH)	personnes	5 621	5 787	2.9 %
	EPT	5 200	5 343	2.7 %
Femmes	pourcentage	33 %	34 %	3.0 %
Masse salariale y.c. charges sociales	millions CHF	583	603	3.4 %
– dont salaires assistants-doctorants sous contrats	millions CHF	105	106	0.1 %
CDI	personnes	1 948	2 008	3.1 %
CDD	personnes	3 673	3 771	2.7 %
Suisses	pourcentage	42 %	40 %	–2.0 %
Européens	pourcentage	37 %	39 %	2.0 %
Pays tiers	pourcentage	21 %	21 %	0.0 %
Professeurs	personnes	329	331	0.6 %
Personnel scientifique (profs titulaires, MER, scientifiques seniors)	personnes	1 460	1 512	3.6 %
Post-doctorants	personnes	792	825	4.2 %
Assistants-doctorants Ecole doctorale	personnes	1 978	2 043	3.3 %
– dont assistants-doctorants sous contrat	personnes	1 736	1 752	0.9 %
Collaborateurs administratifs et techniques	personnes	1 785	1 895	6.2 %





## **Politique salariale**

L'EPFL a mené durant l'année 2015 une enquête Logib, bien connue dans la Confédération, qui a démontré une très bonne égalité salariale hommes/femmes au sein de notre Institution. L'audit du Nouveau Système Salarial (NSS), diligenté par le CEPF, a confirmé cette analyse, tout en soulignant également la nécessité de rester compétitifs, particulièrement au niveau du salaire des cadres. Finalement, la matrice du système de contrôle interne RH a été simplifiée.

## **Permis de travail**

En 2015, le nombre de demandes de permis (nouveaux et renouvellements) a été de 2630, +89.6% depuis 2005 (1387). Pour les ressortissants des états tiers, il s'agit au total de 1657 demandes y compris pour les diplômants traités par le Service des Ressources Humaines (800 nouveaux et 857 renouvellements). Toujours pour les états tiers, le nombre de demandes pour des permis contingentés a été de 156 (143 en 2014). Il n'est pas noté d'augmentation des permis L.

La présence de l'EPFL dans plusieurs cantons romands implique une adaptation aux pratiques de chacun d'eux en matière d'octroi de permis et des négociations avec les services de l'emploi concernés.

## **Service de formation du personnel (SFP)**

En 2015, les cours de formation du SFP ont compté 1618 participants (1075 participants en 2014), soit une augmentation de 50% par rapport à 2014 imputable au regroupement au sein du SFP des cours informatiques préalablement dispensés par la VPSI. Le nombre de participants totaux y compris la Formation de base en sécurité (FOBS) et séances d'accueil s'élève à 3123 participants.

## **Système de gestion des absences**

Ce système, nécessaire pour le reporting de projets pour certains bailleurs de fonds dont la Commission Européenne, a été stabilisé et permet de donner des statistiques fiables par rapport aux nouvelles demandes d'IPSAS s'agissant des réserves pour vacances, ainsi que de l'absentéisme. 85% du personnel a répondu à la demande de validation des soldes de vacances. Leur évolution est suivie trimestriellement par les Responsables RH (RRH) afin de résorber ceux qui dépassent le nombre autorisé (délai de correction au 30 avril 2017).



**EPFL.CH**

**PROJET: EPFL**

**GRAPHISME & IMPRESSION: REPRO – CENTRE D'IMPRESSION EPFL**



