

PANORAMA 016
RAPPORT DE SITUATION



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.

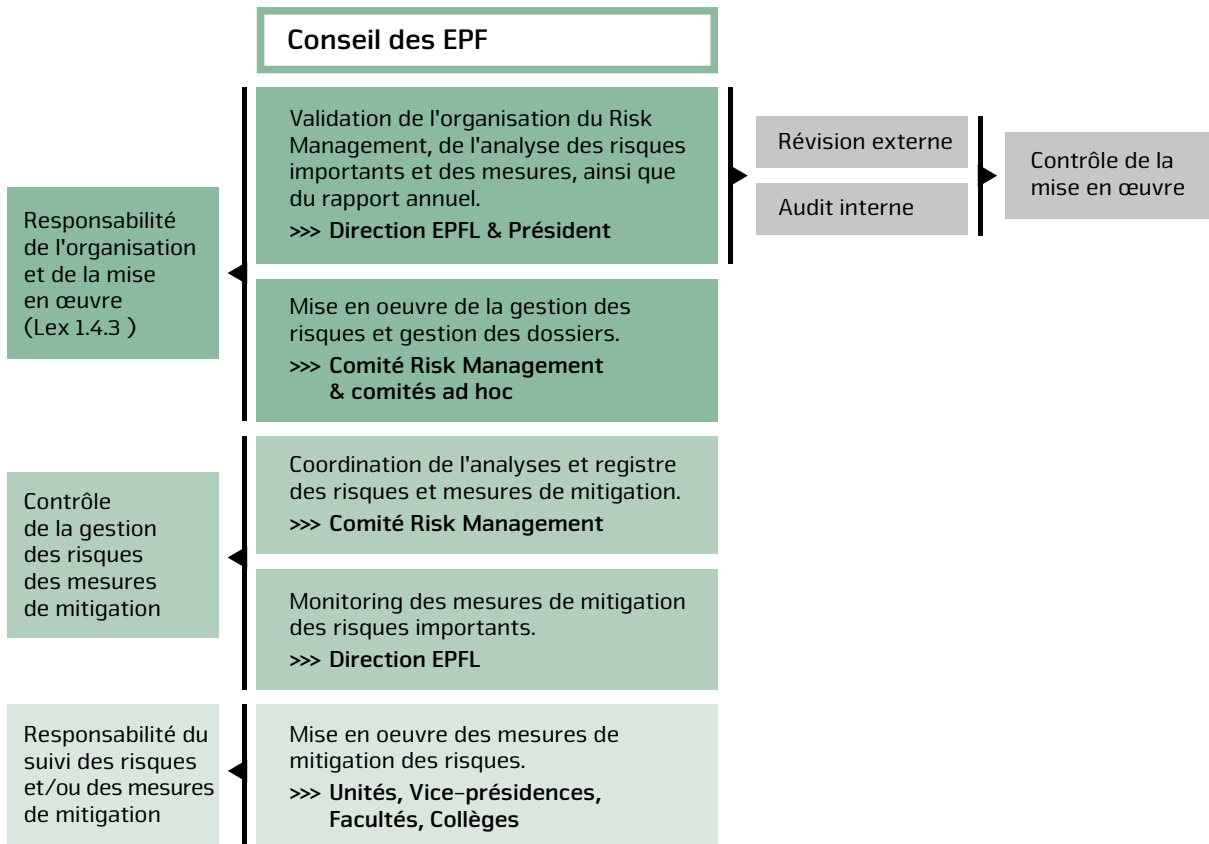
GOVERNANCE

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 survenance 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.



RISQUES IMPORTANTS

Les principaux risques de l'EPFL identifiés sont :

1. Perte de collaborateurs importants et de know-how, difficulté à recruter la relève.
2. Risque de manque de financement pour réaliser les objectifs et missions de l'EPFL.
3. Violence contre des personnes: violence ou menace de violence contre l'intégrité physique ou psychique par ou contre des membres de l'EPFL.
4. Risque lié à la sécurité informatique: intrusion, pertes ou divulgation d'information et dysfonctionnement des systèmes.
5. Probité scientifique: falsification scientifique, embellissement de résultats de recherche, plagiat et auto plagiat, conflits d'intérêts.
6. Risque de non-identification des opportunités stratégiques et/ou de non-adaptation de la gouvernance face aux nouveaux défis.
7. Risque de non-respect des dispositions légales et contractuelles.
8. Risque d'inadéquation des ressources pour l'enseignement: RH, finances et infrastructures.

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.

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'État 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'âge, 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.

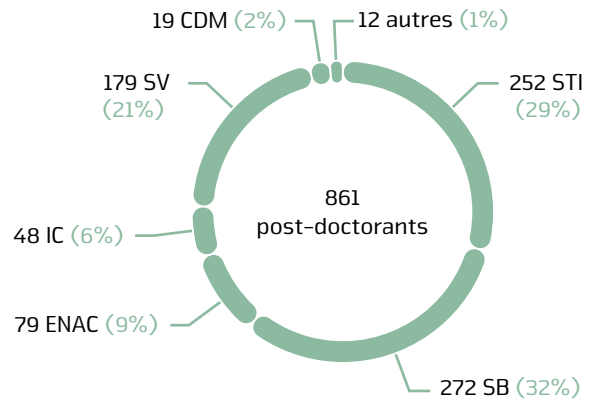
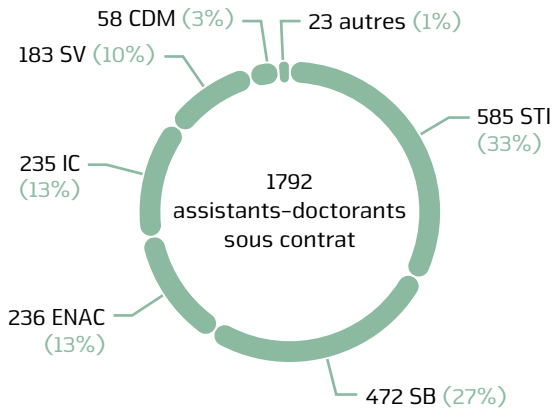
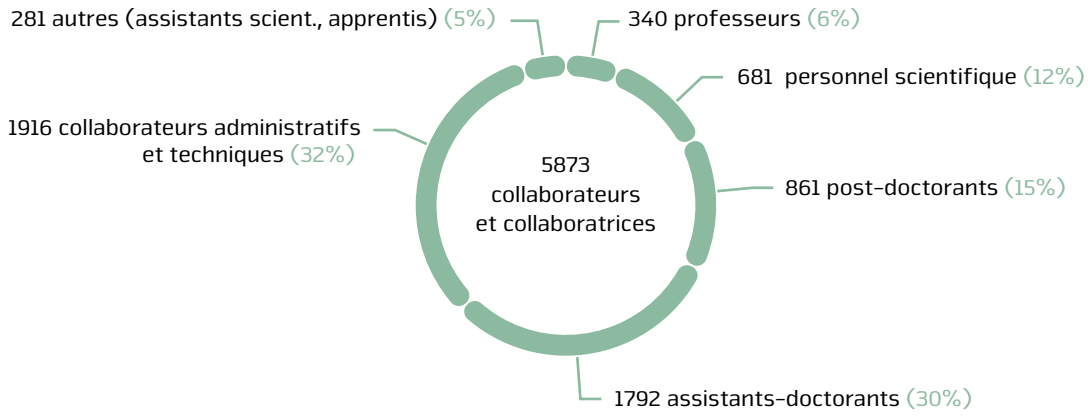
ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2016

L'année 2016 a été celle de la consolidation et de la transition. La nouvelle structure Learning & Development – constituée du Talent management, du Service de la formation du personnel (SFP), ainsi que de la formation apprentis – est devenue pleinement opérationnelle, réalisant dans le courant du 1^{er} semestre l'internalisation des prestations du SFP. Ce regroupement a permis de multiples synergies et surtout une extension des cours en e-Learning ainsi que la digitalisation des programmes de formation (développement personnel et IT). La gestion administrative, quant à elle, a vu l'extension des workflows, le lancement du projet e-Recruiting et en lien avec la formation l'initialisation d'un projet de Learning Management System.

Au niveau des prestations RH, l'élaboration des premiers « succession planning » et le soutien des unités grâce à une meilleure prise en charge des maternités et des maladies de longue durée ont été des réussites. La conceptualisation ainsi que le début de mise en œuvre de la campagne Respect ont permis une meilleure définition des typologies de dysfonctionnements, une prise en compte plus précise des risques psychosociaux, ainsi qu'une palette renouvelée d'intervenants, notamment avec la « Personne de confiance ».

S'agissant des effectifs et eu égard au changement de Présidence au 1.1.2017, il est à rappeler la très forte croissance entre 2000 et 2016, l'effectif passant de 2822 à 5873 personnes, soit une progression de 108.1%, la masse salariale passant quant à elle de 257 à 613 millions, soit +123%. L'ensemble du personnel sous gestion y compris les temporaires dépasse les 8000 collaborateurs. Les pourcentages des nationalités sont restés stables par rapport à 2015, avec 40% de Suisses, 39% d'Européens et 21% de ressortissants des pays tiers, l'utilisation des permis contingentés étant en léger recul, soit 120 au lieu de 156 en 2015. Le nombre total de demandes de renouvellement et de nouveaux permis s'établit à 2600. La population féminine s'est stabilisée à 34%.

2016 aura vu aussi, suite à l'audit du Conseil des EPF sur le NSS, le début des travaux de son adaptation, ainsi que la conceptualisation des mesures d'assainissement si le degré de couverture de Publica devait être inférieur à 100% (fin 2016, le degré de couverture moyen de l'ensemble des 20 caisses de prévoyance affiliées à l'institution collective s'élevait, selon les estimations, à 103%). Le nombre de places d'apprentissage dépasse désormais la centaine sans compter une douzaine de stages pour les écoles des métiers. Le réseau des Antennes est maintenant totalement opérationnel et le 2^e semestre a été consacré aux réorganisations et adaptations internes en prévision des nouvelles structures dès le 01.01.2017.





ÉCOLE POLYTECHNIQUE
FÉDÉRALE DE LAUSANNE

EPFL.CH

PROJET: EPFL

GRAPHISME & IMPRESSION: REPRO-CENTRE D'IMPRESSION EPFL