

N/réf : SW/CAV

Procès-Verbal de la 310^{ème} séance de l'Assemblée d'Ecole du mardi 14 juillet 2020

Présences Ghali Chraibi, E
Nicolò Ferrari, E
Anas Beladda, E
Aïcha Hessler-Wyser, Ens
Ljubisa Miskovic, CI
Caroline Vandevyver, Ens
Georg Fantner, Ens
Jacqueline Morard, CAT
Consuelo Antille, CAT
Stéphane Vollet, CAT
Aleksandra Radenovic, Ens
Vincent Lamirand, CI

Kristin Becker, Déléguée des 2 AE au CEPF
Sabrina Wuilleret, Assistante administrative AE

Barbara Baumann, Porte-parole de la Direction
Claudia Noth, Directrice des Ressources Humaines

Excusés Tom Winandy, E
Kamil Hajji, CI
Michel Peiris, C
Frédéric Rauss, Médiacom

Ordre du jour

Membres AE; la séance débute à 12h15

1. Accueil
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Adoption du PV de la 309^{ème} séance
4. Discussion avec notre Déléguée au CEPF
5. Communications du bureau AE – DIALOG 2020
6. PP Consultations
 - Consultation sur la Politique de l'EPFL relative à la qualité
 - Consultation sur la nouvelle organisation de la direction de l'EPFL
7. Communication des CF

Membres AE et Invités dès 13h15

8. Communications de la Direction et réponses aux Questions AE par Barbara Baumann
9. Questions – Réponses avec Claudia Noth, Directrice des Ressources Humaines

1. Accueil

Séance ouverte à 12h15 par Caroline Vandevyver, Présidente AE.

2. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté.

3. Adoption du PV 309^{ème} séance

Le PV est adopté.

4. Discussion avec notre Déléguée au CEPF**➤ Dialog du 16 juin**

En présence du bureau, tous les membres du CEPF étaient présents (une par zoom). KB a reçu un feedback positif, notamment en ce qui concerne l'introduction d'un enseignement en durabilité, en analogie au « computational thinking ».

La rencontre était intéressante. Deux points devaient être discutés pour les prochaines séances DIALOG :

- Dans quelle mesure pouvons-nous avoir un format, pour cette rencontre, plus enclin au dialogue ? Effectivement, malgré la bonne attention du conseil des EPF, nous n'avons reçu aucun feedback de leur part, aucun retour sur leur opinion à le sujet etc.
- Il pourrait y avoir une meilleure coordination avec la direction, car lors de cette journée DIALOG nous avons (l'AE et la direction) parlé du même sujet - la durabilité dans l'éducation - à deux horaires différents et sans savoir ce que l'autre allait dire, ce qui est peu productif.

Suite au Dialog Michael Hengartner a exprimé son souhait de rencontrer les deux AE. Les bureaux ont proposé qu'il rencontre chaque AE séparément, en plénière. Michael Hengartner est d'accord avec cette proposition et s'attend à être contacté cet automne pour être invité. Rien n'empêche les AE de l'inviter également à leur rencontre annuelle, si souhaité.

Discussion : l'AE apprécie de pouvoir inviter Michael Hengartner cet automne, un sujet de discussion pourrait être le rôle de l'AE au CEPF.

➤ Séance du CEPF du 8/9 juillet

Séance de réflexion : discussions sur la vision future du domaine des EPF, sur SITES et sur les planifications stratégiques. Pour la planification financière il n'y a pas encore de nouvelles, mais les institutions ont été demandées de prévoir plusieurs scénarii.

Séance ordinaire : nomination de nouveaux/nouvelles professeur-e-s à l'EPFL : 2 femmes et 2 hommes !

5. Communications du bureau AE

N/A

7. Consultations

- 16.04.2020: Consultation officielle sur la réorganisation du semestre de printemps 2020 et la tenue des examens, GT – Bureau ; Message VPE 01052020 ; Lex 2.6.7 published 07.05.2020
- 02.06.2020: Consultation Politique de l'EPFL relative à la qualité /EPFL's Quality Policy, GT – Jacqueline, Nicolò, Aïcha, Ljubisa (Deadline 15.07)
- 17.06.2020 : Consultation interne sur l'Ordonnance sur l'organisation de la direction de l'EPFL, LEX 1.1.1, GT – Georg, Consuelo, Ghali, Vincent (Deadline 14.07)
- 07.07.2020 : Consultation restreinte sur le Règlement concernant les professeurs assistants « tenure track » de l'EPFL, LEX 4.2.1, GT - TBD (à nommer le 28.07), (Deadline 08.09)
- 18.08.2020 (TBC): Gender Strategy 2021-2024 GT – TBD
- XX.XX.2020: Consultation interne LEX 6.2.1: Directive pour la gestion de noms de domaines et LEX 6.3.2: Directive concernant la validation des dénominations et sigles de site WEB, GT – Anas, Ljubisa, Aïcha, Michel (Ré-évaluer qui fera partie du GT)
- XX.XX.2020: Révision Règlement disciplinaire, GT – Vincent, Nicolò, Stéphane, Alexandra (Ré-évaluer qui fera partie du GT)

Prises de positions :

Consultation Politique de l'EPFL relative à la qualité /EPFL's Quality Policy : discussion et finalisation de la synthèse durant la séance. Elle sera mise en page et transmise le 15.07.

Consultation interne sur l'Ordonnance sur l'organisation de la direction de l'EPFL, LEX 1.1.1, GT : le délai de la consultation est très court. Le GT terminera les discussions et finalisera la synthèse pour le lendemain. Elle devra être validée par l'AE puis diffusée dans les heures suivantes.

8. Communication des CF

N/A

9. Communications de la Direction et réponses aux Questions AE par Barbara Baumann

Introduction

The idea of the action plan was launched after the last “Journées Scientifiques et Pédagogiques” where it was suggested that EPFL should be more active on climate and sustainability issues. The Direction decided to create a Task Force who should propose actions related to all missions of EPFL (education, research, innovation, campus operation), be more visible on the past and current actions, permit to achieve goals and to ensure allocations of resources.

Climate & Sustainability action plan (Powerpoint presentation)

To reinforce the Task Force and be more efficient, 4 working groups, 13 sub-working groups adapted to the variety of missions and some experts (Sofies : an international sustainability project management and consulting firm) have been created. After a good start and several meetings, the progress of the project slowed down mainly because of the COVID-19 situation (brainstorming meetings turned out to be much less efficient on zoom), but also due to the summer period. In April, the Task Force proposed to create a "Bureau" to coordinate the whole work between the Task force and the working groups. There's an actual restructuring of the Direction and a nomination of a Vice-President for Responsible Transformation who will take over the coordination of the Task Force. A consultation of the first draft of the Action Plan will probably take place at the end of the year. A project



of on-campus-consultation is under preparation, where potential actions will be presented by Task Force members to the campus (physically or online depending of Covid status).

Questions-Responses

- From student prospective: More time will be needed to develop the action plan
- The first results and proposed actions will be presented during the on-campus-consultation. Nicolò Ferrari and Jeanne Estienne are part of the Task Force and students should contact them in the case of questions.
- There seem to be a lack of coordination between UNIL and EPFL regarding the health guidelines and measures concerning COVID-19. The measures taken by EPFL are perceived much stricter than those taken by UNIL (and in general by the Canton de Vaud). Are there any plans to harmonize the COVID-19 measures on the whole campus EPFL-UNIL? Some members mention that UNIL should adhere to EPFL rules. B. Baumann: there are regular exchanges between the two schools but it is not possible to coordinate all actions. The best is to discuss this point with Eric du Pasquier. Decision of AE: Eric Du Pasquier may answer (CAV).

10. Questions-Réponses avec Claudia Noth, Directrice des Ressources Humaines

Introduction of Mrs Noth & key points of HR management

- Tools for managers
- Talent management & employability, co-responsibility between employees and employers
- How do we manage contribution of everybody to a common goal?
- How do we manage stakeholders?
- Same quality of service for all

Questions/Responses

- There is a duality for PHD students when they get employed due to their two status of students and employees. They do not know to which category they belong: *A communication work has to be done by HR together with the doctoral school and programs when they get the status of employee, explaining their rights and duties.*
- How to reinforce HR structure and interactions with EPFL community: *HR will digitalize the process to free up time to interact with employees and managers.*
- In reference to the current Consultation, concerning the new Direction of EPFL structure, being directly under the VPO which is a big structure: What do you think about this situation? *HR: The experience of a COO =Chief Operating Officer is similar to a VPO and it works well, if one person represents all different operations. This structure will be a neutral partner for all stakeholders and able to arbitrate when required. It is a rather classic business setup.*
- Contribution rather than performance. How can we record the participation or recognition and evaluate an acknowledgement of the time invested? *HR will discuss in September about what framework can be offered for an employee's contribution (including philosophy, methodology, process and tools).*
- De fréquentes demandes d'étudiants ou doctorants souhaitant faire un séjour à l'EPFL pour compléter leur formation sont formulées. Les règles salariales semblent de plus en plus compliquées et il arrive bien souvent qu'on ne puisse pas accueillir quelqu'un car le laboratoire n'a pas les fonds pour compléter un salaire imposé par l'EPFL alors que le visiteur souhaite à tout prix venir, même sans ce complément. Quels seraient les moyens d'accueillir ces étudiants et leur offrir la formation et l'expérience qu'ils souhaitent ? *RH : En Suisse, si un employé étranger travaille, on doit assurer qu'il perçoive un salaire identique à un employé suisse. Nous nous devons de respecter le cadre légal. Nous travaillons sur une clarification des pratiques et je suis confiante que cela correspond au besoin. Ceci nous permettra au mieux de soutenir les échanges dans le respect de la législation. .*



- Actuellement il n'y a pas de crédit académique ou pas de budget d'un laboratoire pour un étudiant qui désire intégrer un laboratoire. Comment y remédier ? *RH* : *La construction du budget est plutôt une question pour les Finances, à mon avis.*
- La politique des contrats à durée déterminée pour l'ensemble des collaborateurs a été récemment revue, et pour ce qui concerne les scientifiques, nous comprenons la nécessité de mobilité des scientifiques, autant pour leur carrière que pour notre institution. La règle actuellement en place est de limiter à 4 ans la durée du contrat pour un scientifique, avec possibilité, si accord du Doyen, de prolonger jusqu'à 6 ans. Cependant, cette durée de 4 ans pose régulièrement des problèmes à nos collaborateurs, car ceux-ci ne peuvent d'une part pas soumettre de projets au FNS (qui demande une garantie d'engagement sur la durée du projet, ce qui est impossible), ni superviser des doctorants du début à la fin puisque la durée d'une thèse est généralement d'au minimum 4 ans (en prenant bien sûr en compte le fait que le collaborateur doit s'intégrer au laboratoire avant de pouvoir soumettre des projets en ligne avec les activités du laboratoire et/ou de commencer la supervision d'un thésard). Plusieurs de ces collaborateurs souhaiteraient eux-mêmes rester quelques années de plus pour avoir ces possibilités importantes pour leur carrière. Que pouvons-nous leur proposer ? Serait-il possible d'avoir un système où les RH s'assurent qu'il s'agit bien d'une volonté du collaborateur et non d'une pression de la part du professeur ? *RH* : *La Direction de l'EPFL a décidé ces durées. Il s'agit donc d'un positionnement de l'Ecole. En tant que RH nous agissons dans ce cadre. En effet, la mobilité est essentielle pour une carrière académique.*
- Avec le COVID-19 et le lockdown de l'EPFL le télétravail est devenu indispensable et fonctionne bien dans la plupart des cas. Les collaborateurs apprécient le télétravail pour des raisons de meilleure conciliation vie privée et professionnelle, plus de perte de temps sur les routes et dans les bouchons. Les transports publics seraient également déchargés. De plus, l'utilisation des locaux ainsi que des nouvelles constructions pourrait être repensée. Envisagez-vous d'assouplir/changer les règles du télétravail ? *RH* : *il y a des réflexions en cours. Actuellement la plupart des entreprises permettent un taux de télétravail de 20% max., afin d'éviter de devoir s'acquitter des charges sociales aussi dans le pays de résidence du collaborateur, si ce dernier réside à l'étranger. L'EPFL souhaite offrir davantage de flexibilité et y réfléchit concrètement en prenant en considération les différents aspects tels que financiers, d'assurances, de traitement entre employés citoyens suisses ou étrangers, etc.*

Fin de la séance à 15h27