

N/réf : SW/AR

Procès-Verbal de la 344^{ème} séance de l'Assemblée d'Ecole du vendredi 3 novembre 2023

Présences Adrian Woyke, E
Aleksandra Radenovic, Ens
Baptiste Lecoeur, E
Consuelo Antille, CAT
Emad Oveisi, CI
Franz-Josef Haug, Ens
Frédéric Dreyer, CAT
Léna Vogel, E
Marcia Gouffon, CAT
Marco Picasso, Ens
Marta Divall, CAT
Nicola, Spoletini, E
Sandrine Gerber, Ens

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

Excusé·es Antoine Hoffmann, CI
Pamina Winkler, CI

Absent Frédéric Rauss, Mediacom
Maria Sivers, CI

Ordre du jour

Membres AE; la séance débute à 13h15

- Accueil
- Adoption de l'ordre du jour
- Adoption du PV de la 343^{ème} séance
- Discussion avec notre Déléguée au CEPF
- Communications du Bureau de l'AE
- Consultations
- Divers et propositions du jour

Membres AE et Invitées (13.00-14.15)

- Echange avec Marianne Wannier - Directrice du domaine des Ressources Humaines (ad interim) & Mathieu Helbling - Head of Payroll, social insurance, and HR operations
 - Echange avec Tamara Milosevic - Responsable de service, Centre de compétences transversales et de carrière
-

1. Accueil

Séance en hybride ouverte à 13h15 par Aleksandra Radenovic, Présidente de l'AE.

2. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté.

3. Validation du PV de la séance 343

Le PV est adopté par l'ensemble des membres présents.

4. Discussion avec notre Déléguée au CEPF

Domain meeting, October 25, 2023

Budget 2024

A few parliamentarians have made proposals for an increase in the ETH Board's budget.

EU

There is hope that a negotiation mandate with the EU will be available for the end of February, a re-association would then be possible in mid-2024 or early 2025.

Joint Initiatives

Call for proposals for the areas "Human Health", "Advanced Materials and Key Technologies" and "Responsible Digital Transformation": 35 ideas were submitted and 15 ideas/consortia have now been invited to submit a preproposal by mid-December (8 for Advanced Materials and Key Technologies, 5 for Human Health and 2 for Responsible Digital Transformation). A total of 60 MCHF is available for 2025-2027.

Tech Transfer

The Federal financial controlling office has made a few recommendations regarding conflicts of interest and licensing, the institutions have been asked to present their conditions and to have an exchange with each other on these issues (there is a working group in the ETH Domain, Ursula Oesterle represents EPFL). Currently, EPFL is the only of the six institutions having a regulation for spin-offs/start-ups with clear licensing principles, ETH will develop one.

Structure of the ETH Domain

Big discussions ongoing, different models are being looked at. Michael Hengartner had a discussion with the two WBK (commissions for economy, education and culture of the national council and the council of states), both were critical. The ETH Board has a mandate from the Federal Council to optimize the structure, this was also recommended by the experts of the two last intermediate evaluations, but there is quite a lot of resistance from the members of the institution and the process is complicated.

5. Communication du Bureau AE

➤ Discussion avec Tristan Maillard (entre Bureau AE et TM, le 31.10.2023). Sujets : la manière dont les plaintes formelles sont traitées à l'EPFL / Comment avoir d'avantages de votants aux élections ? / Création d'une Commission du personnel / Comment pourrait-on collecter des fonds pour des repas étudiants sains et durables / Outstanding commitment award (OCA) 2024 :

- 1) Diviser en 4 sections, selon les corps d'appartenance => 4 prix !?
- 2) Proposition du comité de sélection : que les Conseils de facultés/Collège aient la charge de sélectionner et décerner un prix, destiné aux groupes/services. Ainsi OCA gèrerait que les individus.

- Commission de restauration (update on the meeting, dated Nov. 2nd)
- Update on the meeting with CCE
- Workshop-révision de la politique de stationnement EPFL Phase 2 Nov. 8th.
- AE Christmas meal: will be organized early 2024.
- Tokamak visit for AE members: will take place on Dec. 1st.
- Joint meeting of the Universities Assemblies on Nov. 21, 2023 at ETH
- Rapport de la commission d'experts : rapport transmis par KB : 18 recommandations. Assurer un soutien politique et financier au Domaine des EPF.

6. Consultation

- Nouvelle LEX 65+ et révision de la LEX PH (LEX 4.2.6)
GT : Sandrine, Pamina, Marcia, Baptiste (new deadline 13.11)
- Révision Directive en matière de sécurité et de santé au travail (LEX 1.5.1)
GT : TBD (lancement 20.11.2023 - deadline : 25.01.2024 => dates TBC)

7. Divers et propositions du jour

Validation par les membres de l'AE de la version 2023 du « Règlement sur l'élection des Déléguées et Délégués des employées et employés de l'EPFL à l'organe paritaire de la caisse de prévoyance du domaine des EPF ». Etape suivante : soumission à la Direction EPFL pour validation et mise en vigueur => validé par l'ensemble des membres présents. Prochaine étape : soumission en Direction.

8. Echange avec Marianne Wannier - Directrice du domaine des Ressources Humaines (ad interim) & Mathieu Helbling - Head of Payroll, social insurance, and HR operations

Summary of Q/R:

- Pourquoi les assistants étudiants (Masters) n'ont-ils pas tous un contrat écrit (doctorants non concernés) ? (Suggestion de question posée lors d'une réunion AE il y a quelques mois). Réponse : un contrat oral est admis dans le droit privé (les étudiants sont concernés). C'est un avantage en terme de gestion administrative. Aucun écho de problème ne nous est parvenu à ce jour.
- Des questions se posent concernant les courbes salariales au sein de la NSS :
 1. Quelle est la signification des différentes courbes salariales, et comment l'affectation d'un(e) employé(e) sur une courbe est-elle influencée par les évaluations annuelles ? Réponse : Notre système salarial est très bien et a de nombreux avantages mais il peut être complexe à comprendre. Il y a une note explicative sur notre site qui fournit des explications générales et synthétiques. Remarque AE : Le choix qui est fait pour chaque personne n'est pas clair. Réponse : Le salaire est défini en fonction de l'échelon et de l'âge de la personne. En règle générale, l'engagement se fait sur la courbe B. Le salaire va ensuite automatiquement augmenter jusqu'à la courbe A. En théorie, le système prévoyait que les personnes qui performerait d'avantage verraient leur salaire évoluer au-delà de la courbe A pour monter vers la courbe A+ voir A++. Cependant, cela n'a jamais été mise en pratique à l'EPFL, sur décision de la Direction il y a de nombreuses années. Remarque AE : il faudrait afficher cette politique clairement pour éviter des frustrations. Réponse : En 2024, un outil de gestion de performances sera proposé. Ce sera l'occasion de mettre en évidence ce point.
 2. Comment le service des ressources humaines décide-t-il de la courbe sur laquelle un(e) employé(e) devrait être positionné(e) ? Réponse : ci-dessus.
 3. Pourquoi est-il fréquent qu'un(e) employé(e) soit placé(e) sur la courbe salariale la plus basse lors de son embauche ou de sa transition vers un échelon fonctionnel supérieur, même si cette personne était proche de la Courbe A dans son échelon fonctionnel précédent au sein de l'EPFL ? Réponse : on

recalcule et on a une marge de progression. Il se peut qu'on ne débute pas en B. Le grand avantage de changer d'échelon est qu'on a une perspective de progression à venir beaucoup plus importante mais il est vrai que le salaire n'est pas forcément beaucoup plus élevé au moment de la promotion (le salaire augmente ensuite avec le temps). Avec notre système, le salaire augmente de manière automatique selon années d'expériences utiles et le positionnement par rapport aux courbes.

- Nous regrettons la décision de coupure budgétaire qui impacte les unités formatrices d'apprentis. C'est la deuxième coupure relative aux apprentis. Nous insistons pour dire que ce n'est pas une bonne décision et qu'elle touche les plus "faibles": les apprentis car on en engagera moins, le personnel admin/technique dont le travail d'encadrement est sous-estimé. Réponse : les salaires des apprentis ne sont pas impactés. Ce sont les allocations attribuées aux apprentis qui sont impactées. Les RH le regrettent aussi et ne souhaitent pas une diminution d'apprentis, au contraire. On aimerait renforcer l'encadrement et le rôle de formation de l'EPFL donc la coupure budgétaire tombe mal. Remarques AE : les superviseurs d'apprentis fournissent beaucoup de leur temps et cela a un impact sur leur travail / C'est parfois une somme conséquente pour certaines unités à prendre en considération / Il pourrait y avoir d'autres économies possibles ailleurs. Réponse : Les RH en sont conscientes. Des propositions d'initiatives innovantes sont les bienvenues.
- What support and information are available to people who suddenly get a serious diagnosis? Réponse : selon les situations qui se présentent il y a le 115, des secouristes et un point santé pour les urgences. Beaucoup d'informations importantes à ce sujet sont disponibles sur l'application EPFL, notamment des soutiens médicaux, pour les étudiants et PhD des soutiens psychologiques. Avec cette application on a rapidement accès aux sources à disposition // Pour les absences de longue durée, c'est au cas par cas. Le processus de gestion des absences est un document « gestion des absences de longues durées » accessible sur le site internet. Il y a un suivi avec le responsable RH, un médecin du travail, un médecin conseil. Les Ressources humaines sont aussi bien entendu à disposition pour soutenir ou rediriger les personnes en fonction de la situation.
- In regards to the status and salaries of personnel that are part of the intermediate Body (by Dr Kelvin Lau, the vice-president of ACIDE): I have been approached by our members in regards to the lack of transparency in regards to how titles, classes and salaries are decided within EPFL. This is also due to comparisons with our colleagues at other ETH domain institutes such as the ETHZ that [has published detailed guides from their Vice-Presidency for Personnel Development and Leadership](#).

In general, it would be appreciated if the following can be clarified:

1. For non-permanent staff, such as postdocs. How are the number of previous experiences after one's postdoc considered? Is it simply based on the number of years of work experience after their doctorate? Response: yes, the experience is counted depending on the years of experience since the PhD was obtained. The scales are given just as for the PhD students, depending on the year.
2. In the ETHZ guide, it is quite clear (page 4) the levels, responsibilities and potential career advancement for both those on non-permanent and permanent contracts. Is there a document such as this that can provide clarity for EPFL staff or is one being planned? Response: there is not such a document but we are willing to do one. The scales are clearly defined on our web page: <https://www.epfl.ch/campus/services/human-resources/salaire-de-base-a-lengagement-des-assistants-doctorants-et-post-docs/>
3. Within EPFL, how is a permanent member of the scientific staff able to advance between functional classes? Response: The functional class is allocated depending on the level of responsibilities (job description). In order to change, the level of responsibility has to increase as well, corresponding to a

higher level of ranking according to our “catalogue des profils”. There is always also in internal benchmark that is made. <https://www.epfl.ch/campus/services/human-resources/catalogue-des-profils-dexigence/>

4. In general, how is one's position determined on the salary scale between the bands A-E (ligne d'évaluation)? Many have noted no movements between these bands other than the yearly increase within their function level.

With respect to the guidelines of the EPFL guide: in section 3.4 there are two opposing and ambiguous statements: Les critères d'appréciation des prestations reposent sur la performance, le comportement et le développement de la personne. A l'EPFL, il n'y a pas de corrélation automatique entre l'évaluation des prestations et l'ajustement vers une courbe supérieure. It would be great to clarify these statements in better detail.

Response: as mentioned above, staff is in principle hired on the B curve. It was decided by the Direction, that there would be no increase based on performance. The increases are automatic and depend on the number of years of experience (1-15), on how far the person is from the A curve and also depending on the increase defined by the confederation for the living cost.

- Que se passe-t-il du côté des RH quand un.e employé.e, a un comportement inapproprié, en particulier en prenant l'exemple des teaching assistant ? Réponse : chaque situation est évaluée et donc cela dépend, il peut s'agir d'un rendez-vous pour rappeler à l'ordre, ou encore un avertissement formel ou si les faits sont très graves, il peut même y avoir un licenciement.
- Est-il imaginable de payer des assistant.e étudiant pour une partie des tâches faites par ISS actuellement (exemple: panneaux en bois, chaises, ...)? Cela permettrait de donner du travail à des étudiants qui en ont besoin ainsi que peut être faire des économies (cf restrictions budgétaires). Réponse : la Direction EPFL a proposé à la communauté EPFL de soumettre des idées (cf. <https://inside.epfl.ch/budget/fr/>), qui seront ensuite évaluées. A noter que les personnes qui effectuent des tâches de nettoyage ont très certainement aussi besoin de leur travail actuel et que les nettoyages ont aussi par endroits été réduits.
- D'où vient la limite des 3 engagements ? Si elle pouvait être augmentée ou supprimée on éviterait des situations où il faut jongler avec des engagements, ce qui rajoute une charge de travail pour l'administration qui pourrait peut-être être évitée. Réponse : cette limite a été implémentée lors de la configuration initiale de SAP. Un tel changement devrait être évalué, mais ce n'est pas prévu à l'heure actuelle. Par contre, un projet actuellement en cours de testing devrait simplifier les mesures d'embauche et de réembauche des AE, réduisant ainsi l'effort nécessaire lié à cette problématique.

Questions du Conseil de faculté STI

- Lors des différentes discussions avec la direction, l'obligation pour les services/unités embauchant des assistant.es étudiant.es de leur faire signer la charte "respect" nous a été communiqué, ou en est-on après 1 an d'application ? Réponse : Plus de 1'240 chartes de bonne conduite ont été transmises et enregistrées.

Quel pourcentage des services/étudiant.es est en irrégularité et comment s'organise la centralisation de ses chartes ainsi que les sanctions/rappelle à l'ordre pour les services récalcitrants ? Réponse : le Trust and Support Network nous a sollicité pour vérifier ce point dans une Section. Après analyse, 100% des AE embauchés dans cette section depuis la communication de cette mesure avait signé la charte. Si la mesure s'applique également aux AE embauchés avant 2023, le T&S Network devrait en faire la recommandation auprès de AVP-SAO

Il nous a été remonté qu'un certains nombres d'AE n'ont pas de contrat écrit mais oraux. Les services RH peuvent-ils gérer ces étudiants de la même manière au niveau des chartes ? Réponse : se référer à la réponse plus haut relative au contrat des AE.

- Les étudiants sont limités à 3 unités pour les contrats d'assistants étudiants. Compte tenu du fait qu'ils sont en majorité payés à l'heure, leurs heures hebdomadaires sont rarement fixes, et certains emplois sont pour 1 - 2h/semaine. La limite de 3 unités empêche donc aux étudiants d'accepter des offres ponctuelles, mais aussi des offres sur un plus long terme avec un nombre d'heures hebdomadaires plus réduit. Certains étudiants qui travaillent en tant qu'assistants techniques/administratifs font le même travail mais les facturer à différentes unités à l'air d'être un calvaire administratif. Est-il envisagé de centraliser l'emploi des assistants étudiants (qui sont tous rémunérés au même taux horaire) afin d'enlever cette limite arbitraire et visiblement inutile ?

Réponse : se référer à la réponse plus haut relative au nombre de rattachement des AE et au fait qu'unprojet est en cours et que celui-ci devrait faciliter la situation.

Remarque d'un membre étudiant AE : problématique au sujet des assistants étudiants qui ne sont pas suffisamment protégés par leur contrat de travail oral (à l'heure) ? Réponse : un contrat oral ou écrit est équivalent et les conditions ne diffèrent pas du fait que celui-ci soit écrit ou oral. La LEX relative fournit des détails au contrat horaire qui en effet permet une facilité pour annuler le contrat. Les détails et raisons de l'interruption de contrat (qu'il soit oral ou écrit) ne sont pas connus/demandés par les RH qui reçoivent les heures à payer. Si une personne n'est pas digne de confiance pour répondre aux tâches qui incombent à la fonction ou si la charte éthique n'est pas respectée, cela serait par exemples des raisons d'annulation de contrat. En cas de conflit, un avis juridique pourrait être une solution. Remarque AE : Peut-être faudrait-il faire signer la charte.

9. Echange avec Mme Tamara Milosevic - Responsable de service, Centre de compétences transversales et de carrière (CCTC)

=> **Please refer to the attached Powerpoint to get all answers.** If the annex is not clear or detailed enough, Mrs. Milosevic remains at your disposal.

Summary of Q/R:

- Quelles sont les prestations de ce service et à qui s'adressent-elles ? Réponse : Les prestations du CCTC s'adressent au corps étudiant et propose notamment la gestion de carrière des étudiant-es, la préparation des diplômés à des carrières épanouissantes, la mise en relation avec le secteur privé. Clarifions que légalement selon autorisation fédérale, ce n'est que Alumni et le CCTC qui ont le droit de mettre en relation le secteur privé avec les corps étudiant. Nous proposons des événements de carrière organisés sur le campus, un conseil individuel et différentes formations transversales.

Remarque AE : qu'en est-il pour les Postdocs et le personnel ? Ce sont les RH en charge (voir le lien sur le slide : talent and development). Le CCTC collabore avec les RH et certaines de nos formations sont disponibles pour le personnel .

- Pour la mobilité interne et les perspectives de carrière, le personnel aurait également besoin d'un tel service. Est-ce que l'EPFL envisage de mettre cela à disposition ? Réponse ci-dessus.
- Quels sont les liens avec l'extérieur ? Est-ce que le centre est impliqué par exemple dans le Forum EPFL ? Réponse : voir slide « compétences transversales ».

- Why is the career center restricting what associations can do in terms of sponsoring? It would be great to understand the reasoning.
- Transversal skills are increasingly important when scientists are applying for their next job, even more when transitioning to industry. It is also a fact that about 1% of the postdocs coming to Switzerland will find a position in academia, but over 30% of the EPFL postdocs would like to stay in Switzerland and find a job outside academia. Hence it is really crucial for postdocs to have access to transversal skills trainings which are offered by the career center, however postdocs are excluded. Could this be changed?
- Quelle est votre stratégie de communication pour la communauté étudiante ?
- Si on compare avec les grandes universités américaines, la culture du stage est très peu développée à l'EPFL. Il s'agit d'une ouverture à divers domaines ainsi qu'une aide dans l'orientation pour le monde post-EPFL, qui manque cruellement actuellement. Le calendrier académique est en partie un des freins importants aux stages pendant la pause estivale, où mis à part le programme élitiste de Summer In The Lab (Finalement, pour avoir un stage dans un laboratoire l'été, il est plus simple d'écrire à un.e prof directement que de passer par le programme), il y a peu d'opportunité, un stage de 2 mois étant moins intéressant pour une entreprise. Est-il possible de faciliter les prises de contacts entre les entreprises et les laboratoires de l'EPFL intéressés par de telles durées de stage ?
- De plus, certaines sections ne veulent pas permettre à quelqu'un de sauter ses premières semaines de cours si le stage dure plus longtemps. Comment peut-on donc arriver à faciliter la création d'une telle culture du stage? Est-il envisageable d'imposer une certaine flexibilité aux sections ?

Question du Conseil de faculté IC

- En IC, des compagnies telles que Google et Meta passaient pour recruter directement sur le campus il y a quelques années dans le cadre d'événements organisés par la faculté. Le centre de carrière a ensuite voulu reprendre la direction de ces événements, mais pendant longtemps il n'y en avait plus. Cette année, avec la venue d'Ubisoft puis d'Oracle, la tendance semble s'être inversée, ce que nous accueillons allègrement. Quel calendrier et quelles modalités sont prévus pour ramener les événements de ce type sur le campus ?
- Il n'existe pas d'événement de networking grande échelle au semestre de printemps, contrairement à l'automne où Forum est présent. Y a-t-il un projet de créer un tel événement au printemps pour faciliter la recherche d'emplois et/ou de stages pour l'été ou l'automne consécutifs ?

Questions du Conseil de faculté STI

- Le centre de carrière fait fréquemment la promotion d'entreprises actives dans l'armement et des entreprises actives dans l'extraction d'énergies fossiles. Ces efforts vont totalement à l'encontre des initiatives de durabilité et des valeurs des EPF tel qu'énoncé dans la charte éthique. Plusieurs tentatives ont déjà été entreprises pour que le centre de carrière mette en place des critères afin de filtrer les entreprises de l'armement et les entreprises écocide, notamment une pétition. Cependant le centre de carrière reste sourd face à ces revendications. Qu'est-ce qui justifie votre inaction à ce sujet ?
- Du côté des étudiant.es, on entend beaucoup d'histoire de stages horribles, mêlant exploitation abusive et climat de travail oppressif. Que fait le centre de carrière pour ne pas proposer des entreprises dans lesquelles des étudiant.es ont eu des expériences désastreuses ? Y a-t-il un suivi des ressentis des étudiant.es dans leurs stages et s'il y a assez d'évaluations négatives d'une entreprise, est-elle enlevée de la plateforme de proposition de l'EPFL ?

A l'initiative des étudiant·es des stages optionnels sont possible, car le CCTC n'a pas le budget. On va proposer une formation pour aider les étudiants à déterminer s'ils veulent un stage et les aider (coaching).

Fin de séance à 14h25.