

Consultation sur la Convention d'objectifs 2013-2016 de l'EPFL

Prise de position de l'ACC-EPFL, Association des Cadres de la Confédération, section EPFL

Le comité de l'ACC-EPFL s'est penché sur les documents soumis en consultation. Il formule les observations suivantes sur l'objectif 8, qui touche directement aux conditions de travail:

But No	Remarque
1	Ce ne peut être un but ambitieux de simplement « poursuivre » quelque chose qui existe déjà. Idem pour l'objectif 2. De plus, les PATT ne sont pas que des chercheurs. Proposition : « <u>Encore améliorer le système de recrutement, d'encadrement et de promotion des professeurs assistant <i>tenure track</i> afin d'assurer à l'Ecole le concours de personnalités exceptionnelles venues du monde entier. En particulier, encourager et favoriser les candidatures féminines à qualité égale.</u> »
2	Il faut s'assurer que ce but soit poursuivi dans chacune des facultés. Proposition : « <u>Renforcer la politique de promotion du corps intermédiaire en attribuant des titres de collaborateur scientifique senior, de maîtres d'enseignement et de recherche et de professeur titulaire dans toutes les facultés.</u> »
2b	Nous demandons que soit ajouté un but traitant des plans de carrières pour le personnel administratif et technique, analogue au but no 2. Proposition: « Introduire un plan de carrière pour tout collaborateur, lui permettant de connaître ses perspectives de développement personnel et de promotion. »
3	Ce sont des personnes qui peuvent compléter leurs compétences, pas des catégories. Proposition : « <u>Etoffer et promouvoir l'offre de formation continue pour que tous les collaborateurs dans toutes les catégories de personnel puissent compléter ou renouveler leurs compétences.</u> »
4	La condition « de haut niveau » peut conduire à une application très restrictive de cet objectif, par exemple uniquement aux échelons fonctionnels supérieurs. Or il y a des personnes à grandes compétences nécessaires au fonctionnement des laboratoires et unités dans les échelons fonctionnels intermédiaires. Proposition: « Mettre en place une gestion optimale des plateformes technologiques et des ateliers en assurant une continuité scientifique et technique et donc une stabilisation d'une partie du personnel scientifique et technique <u>aux compétences nécessaires au bon fonctionnement.</u> »
6	Remplacer « augmenter le nombre de femmes » par « augmenter la proportion de femmes ». En effet, il ne s'agit pas de recruter à tour de bras !

Enfin, nous encourageons vivement l'élaboration d'une proposition sous « Initiatives stratégiques » pour chacun des 7 ou 8 buts spécifiques. Un but spécifique sans initiative stratégique risque de rester lettre morte ! Ces initiatives stratégiques devraient être précisées avec de véritables « jalons » (*milestones*), c'est-à-dire des échéances relatives à leur mise en œuvre. Cette remarque s'applique à tous les objectifs de cette convention, pas seulement à l'objectif 8.

Exemples d'initiatives stratégiques :

But No	Initiative stratégique	Jalons
1	Rechercher activement les candidatures féminines	En 2015, la moitié des candidatures de PATT sont des femmes
2	Encourager les promotions	En 2015, chaque faculté compte une proportion de x% de son corps enseignant dans les catégories collaborateur scientifique senior, MER et professeur titulaire
2b	Création et mise en place de moyens de promotion pour le corps administratif et technique	Le cadre légal définissant ces moyens de promotion entre en vigueur le 1.1.2014.
2b	Généraliser les plans de carrière	A la fin 2016, tous les collaborateurs connaissent leur plan de carrière
3	Congés sabbatiques possibles pour tous	Le cadre légal permettant un congé sabbatique pour toutes les catégories de personnel entre en vigueur le 1.1.2014. Entre 2014 et 2016, x% du personnel de chaque faculté et de chaque vice-présidence a bénéficié d'un congé sabbatique

Philippe Thalmann

Président de la section ACC-EPFL, le 10 mai 2012