

## **APEL's position statement - EPFL Teleworking**

EPFL, Dec 2, 2021,

Dear Colleagues,

An email was sent to all professors and MER with the request for comments. We have received 6 answers (see below).

Our comments are the following:

- Although Article 2 claims broad applicability, but the text reflects a narrow understanding of employment roles (possibly shaped by administrative roles), which has resulted in a framework that is too rigid to reflect the reality of research work and the life circumstances of researchers. Significantly more flexibility is needed for researchers.
- This text is a possible source of conflicts between PhDs/PostDocs and Professors; these conflicts are supposed to be managed by Art.6 al.3: "The final decision is taken by the Head of Unit", but this is not in line with Art. 4 al. 4. Should the teleworking option remain an informal agreement between PhDs/PostDocs and Professors?
- The question of teleworking from abroad has been raised more than once. While we understand that there are legal challenges involved, we strongly encourage EPFL to invest more effort into addressing these challenges and properly take the international diversity of our staff into account. This question should be clarified before the LEX is put into effect.

Best regards on behalf of APEL

The APEL committee, A. Boghossian, G. Fantner, A. Kis, D. Kressner, M. Picasso

### **Comments received**

Il me semble qu'il y a un gros problème avec ce projet:

Il est conçu pour le travail administratif et technique, et ne tient pas compte ni des besoins du cadre enseignant/professoral, ni de leur liberté académique!

En lisant les documents, on se croit travailler dans une grande entreprise plutôt que dans une université, avec une déclaration (à l'avance ou journalière) des heures de télétravail, des éléments de contrôle, etc.

Or, le travail académique ne peut pas être limité de cette manière: on sait bien qu'il y a des périodes où c'est plus profitable de travailler à la maison (préparation d'une soumission d'un projet, préparation d'un cours, édition d'un article, parfois lecture de la littérature et analyse des données), mais ces périodes pourront être continues et pas forcément de 3 jours par semaine; autres périodes sont plus contraignants pour la présence au campus (enseignement, réunions, encadrement des étudiants). Mais ce serait impossible de les forcer dans un contrat rigide comme celui proposé.

Je propose donc que l'APEL formule une prise de position forte contre cette manière de faire.

-----  
Having had a quick look, I find these proposed new regulations attractive, except that I do not understand why teleworking should only take place in Switzerland. It appears that some of the other conditions that are already in place (i.e. 40% max, 1 day per week on site, etc...) should suffice without such a seemingly artificial country-related restriction.

-----  
Sur le fond, j'approuve le contenu du texte mis en consultation, qui me semble pertinent. Je m'interroge malgré tout sur la façon de gérer les cas de désaccord entre collaborateur et supérieur hiérarchique, mais je ne pense pas qu'on puisse régler cela mieux dans le texte.

Sur la forme, je trouve l'écriture inclusive lourde à lire dans ce cas. Je suggérerais que l'écriture épiciène ou l'usage de formes contractées (trait-d'union ou point médian) soient favorisés, pour une meilleure lisibilité.

-----  
Article 4 part 7 - specifies that teleworking from abroad is not authorized. However, there are activities such as conferences, whereby researchers are considered to be working from abroad (and not considered on vacation). In addition, researchers were encouraged to "telework" from abroad during the pandemic, particularly in cases when their visas had not been issued on account of the pandemic, despite the start of their contract. This article would now restrict HR in

making these accommodations, which were crucial for upholding the EPFL contracts, under such circumstances.

Article 6 Parts 1 and 2 - Part 1 indicates that the line manager can derogate from the maximum 40% rule and Part 2 indicates that a minimum of 1 day per week is required . It should be clarified in Part 1 whether the derogation must be within the limits of Part 2 (min. 1 day/week). In addition, the percentage is based on a monthly working time. It should be specified if the 1 day/week is based on the average monthly working time or on the weekly time.

Article 8 part 1 - Though this seems like a practical requirement for teleworking, it may discriminate against employees who may be living in crowded or smaller spaces that are shared with roommates. For example, are people who are living in shared apartments with roommates that also telework in the same space not allowed to request telework compared to those who benefit from living in studios that benefit from more isolated spaces?

Article 8 Part 4 - the employees do not have any more power over guaranteeing the security of connections as EPFL does on campus. This depends on the provider of the service.

-----

Dans l'ensemble, ce document fait du sens. Néanmoins, durant les derniers 18 mois covid j'ai toujours considéré étrange qu'on ne distingue pas les chercheurs (pour qui le travail d'équipe et les échanges spontanés sont essentiels même si leurs impacts sont difficiles à quantifier) et l'administration qui n'est probablement pas moins efficace en télétravail.

Les RH et l'école n'ont jamais véritablement fait la distinction entre recherche et admin et certains collègues ont eu du mal à relancer leur projets comme avant ou/et ont eu des difficultés à faire revenir des team members sur le site. Les nombreux emails de l'école encourageant les gens à continuer le télétravail ont des fois rendu la tâche difficile pour les chefs d'unité.

Dans ce contexte, les deux points suivants me paraissent en contradiction. Ils ouvrent, en outre, la porte à des nouveaux conflits difficilement re-solvable par une/un responsable RH. Je suis en faveur du point 4 qui fait confiance aux chefs d'unité et les laisse gérer et établir l'organisation de leurs recherches et de leurs team sans interférer. Le point de l'article 6 ne fait que rendre le point de l'article 4 vain.

Finalement et dans le même esprit de distinction recherche/admin, je ne crois pas que le formulaire du « télétravail régulier » est valide pour la recherche dont les activités sont tout sauf régulières. Seul le télétravail flexible et non régulier est légitime pour la recherche. Ceci pourrait être précisé sur le formulaire.

#### Article 4

Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation. Il doit être accepté et autorisé par la ou le responsable hiérarchique de l'employée ou employé ou par chacune et chacun des responsables hiérarchiques concernées et concernés en fonction des cahiers des charges et des besoins de chaque unité.

#### Article 6

En cas de refus de la ou du responsable hiérarchique d'autoriser le télétravail, l'employée ou l'employé peut solliciter un entretien avec sa ou son responsable hiérarchique et sa ou son Responsable RH, si elle ou il considère que la nature de son activité lui permet le télétravail. La ou le responsable hiérarchique exposera les raisons du refus, en présence de la ou du Responsable RH concernée ou concerné. La décision finale relève de la ou du Responsable d'unité, de la Doyenne ou du Doyen, de la Vice-présidente ou du Vice-président, en concertation avec la ou le responsable hiérarchique et la ou le Responsable RH concernée ou concerné.