



**APEL ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE
POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE**

CCE-Conférence du corps enseignant



Président P. Aebischer, P-EPFL
Vice-Président P. Gillet, VPAA
Vice-Président A. Schneider, VPRI
Vice-Provosts A. Mortensen, P. Vandergheynst
EPFL
Station 1
1015 Lausanne

Lausanne, le 24 avril 2015

POLITIQUE DU PERSONNEL

Monsieur le Président,
Messieurs les Vice-présidents,
Messieurs les Vice-provosts,

Les Associations soussignées, en vertu de *l'Ordonnance concernant la collaboration entre les organisations du personnel et le domaine des EPF*, se sont concertées et formulent leurs inquiétudes quant à la politique du personnel menée en matière de possibilités de plans de carrières et lors des fermetures de laboratoires.

Nous avons entendu les deux vice-présidences (VPAA et VPRI) s'exprimer séparément sur ces sujets et toutes deux s'accordent sur l'importance de ces problématiques. Nous avons également observé que les Doyens prenaient des initiatives diverses et variées, accentuant l'impression de disparité de gestion. Par conséquent, nous prions la Direction d'implémenter une politique du personnel équitable et coordonnée au niveau de toute l'Ecole, avec une information claire à tous.

Sur la question des carrières, l'absence de perspectives fait partir les meilleurs et dé motive les personnes prêtes à s'investir, dont l'Institution a amplement besoin, et dont elle semble ne pas tenir compte dans une unité définie uniquement autour du professeur.

En matière de fermeture de laboratoire, la situation actuelle inquiète et déstabilise les collaborateurs qui se tournent souvent désespérés vers nous. D'ici fin 2018, ce sont potentiellement 37 laboratoires qui seront concernés par le départ à la retraite de leur professeur et en conséquence, de nombreux MER, scientifiques seniors, techniciens et administratifs.

Les Ressources Humaines sont la richesse principale de notre Institution. En matière de Risk Management, la perte de ces ressources primordiales pour la formation et la recherche est un risque majeur, mais qui semble sous-estimé. On se sépare de personnes très compétentes par principe de changement ou sous couvert de restructuration.

Pour une Institution qui fait de l'excellence sa priorité, la perte d'excellents collaborateurs, de savoir-faire, de savoir-être, d'efficience et de compétences pointues, ainsi que le coût d'une telle politique sont-ils bien évalués ? L'EPFL, en employeur responsable, aurait intérêt à valoriser les compétences internes et à les fidéliser. Elle doit rester attractive et se donner les moyens d'exceller aussi comme employeur.

Dans un esprit collaboratif, les associations œuvrent pour le bien de l'Institution ce qui suppose aussi d'excellentes conditions de travail et des perspectives professionnelles motivantes pour l'ensemble du personnel. Nous souhaitons être activement associés à ces efforts et aux discussions menées en amont, en impliquant nos délégués et vous remercions de considérer notre présente requête.

Dans l'attente de votre prochaine réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Messieurs les Vice-présidents et Vice-provosts, l'expression de nos salutations les plus cordiales.



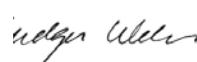
C. Antille
ACC-epfl



J. Morard
APC-epfl



J. Van herle
AE EPFL



L. Weber
ACIDE



M. Picasso
APEL



A. Billard
CCE

Copies aux signataires.

NB : les associations informeront leurs membres de cette lettre trois jours après remise aux destinataires.