

ENGAGEMENT DU PERSONNEL - DELAI DE CARENCE POUR L'ANNEE 2026*LPers art.17 al.1**Décision du Conseil d'Etat du 12 décembre 2025***1. But**

La présente directive définit les modalités de mise en œuvre d'un délai de carence de six mois lors de la repourvue d'un poste.

2. Champ d'application

La directive s'applique à l'ensemble des services de l'Administration cantonale, y compris le CHUV, à l'Ordre judiciaire et au Ministère public.

3. Principes

3.1 Afin d'atteindre les cibles financières départementales définies par le Conseil d'Etat pour réaliser une économie de CHF 24 millions en 2026, les postes fixes des services et entités ne peuvent être repourvus qu'après un délai de carence de six mois.

Ne sont pas soumis au délai de carence :

- les postes à financement externe ;
- les postes de la chaîne sécuritaire, les postes d'infirmier·ère, de médecin et d'enseignant·e, tels que définis dans l'annexe 1;
- les postes de magistrat·e·s de l'Ordre judiciaire et du Ministère public.

Le Secrétariat général du Grand Conseil, l'Ordre judiciaire, le Ministère public, ainsi que la direction du CHUV sont compétents pour définir les postes concernés par le délai de carence.

3.2 Dans l'application du délai de carence, les autorités d'engagement veillent à ne pas péjorer les prestations essentielles. Elles tiennent compte notamment de la nécessité de :

- respecter les obligations légales, en particulier en matière de prise en charge et de protection de personnes en situation de vulnérabilité et de délais de traitement ;
- veiller à la protection de la santé des collaborateur·trice·s, notamment au regard de la charge de travail induite par le délai de carence.

Lorsque l'une de ces deux causes l'impose, l'autorité d'engagement peut exceptionnellement renoncer au délai de carence ou le raccourcir ou décider d'une vacance partielle du poste.

Elle ne peut en revanche pas recourir à l'engagement de personnel sous contrat de durée déterminée pour pallier l'absence de titulaire liée à la vacance de poste. L'engagement de personnel par contrat de durée déterminée demeure cependant possible lorsqu'il s'agit de remplacer un.e collaborateur.trice absent.e en raison d'une incapacité de de travail ou d'un congé prolongé.

4. Modalités

Conformément à la pratique, lors du départ d'un collaborateur.trice, l'autorité d'engagement détermine la nécessité de son remplacement. Le cas échéant, elle initie la procédure de recrutement de manière à respecter en principe le délai de carence.

Pour atteindre la cible fixée, les autorités d'engagement doivent comptabiliser toutes les vacances de postes conformément aux principes énoncés au chapitre 3.2.

5. Compétences

Les secrétaires généraux·ales des départements déterminent, en collaboration avec les services de leur département, des cibles par service permettant d'atteindre la cible financière départementale.

Si nécessaire, le·la secrétaire général·e sollicite l'arbitrage du·de la Chef·fe de département.

6. Suivi de la mesure et reporting

Les responsables RH de service recensent en temps réel les informations nécessaires au monitoring quantitatif et qualitatif de la mesure, de ses effets sur le personnel ainsi que ses éventuels impacts sur les prestations au moyen de fichiers mis à disposition par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) et selon les instructions de cette dernière.

Le·la responsable RH départemental·e effectue un reporting mensuel auprès du·de la Secrétaire général·e.

La DGRH consolide un état de réalisation intermédiaire au 30 juin 2026 et au 30 septembre 2026 à l'intention du Conseil d'Etat.

7. Durée de validité

La présente directive est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.

Annexe : liste des emplois-type exclus du délai de carence