

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

sur le postulat Denis Bouvier demandant d'établir un rapport sur la politique ou les politiques dite(s) des Ressources humaines conduite(s) au sein des administrations cantonales relevant des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire

Rappel

Développement

La loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPERS) a pour buts :

- a) de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat de Vaud ;*
- b) de déterminer les droits et les obligations du personnel de l'Etat ;*
- c) de créer les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement des tâches de l'Etat, dans une optique de qualité des services à la population". (Article premier)*

L'article 5 de cette même loi précise les buts de la politique du Conseil d'Etat en la matière ; l'article 8, quant à lui, définit les missions du Service du personnel, notamment en ce qui concerne la mise en oeuvre de la politique des ressources humaines.

Le concept de ressources humaines apporte de toute évidence une dimension positive à la sèche gestion du personnel. Son application bien comprise sert à la fois l'intérêt général et celui de tout collaborateur de l'Etat. Pour peu que les responsables, en particulier eux, soient persuadés de la nécessité de la gestion humaine des dites ressources.

Cette loi, entrée en vigueur au début de la présente législature, a, depuis, connu en effet des applications diverses selon les pouvoirs institués, selon les départements, selon les services. Par ailleurs, des dysfonctionnements ont pu être constatés à des degrés parfois importants de responsabilité. L'image de l'Etat s'en est trouvée détériorée, tant au niveau du public par les conséquences concrètes entraînées par ces dysfonctionnements, qu'à celui des propres collaborateurs de l'Etat : là, par manque de définition claire d'une politique et sans doute d'une philosophie partagée des ressources humaines.

Aussi, pour chacun de ces secteurs et quelle que soit la position hiérarchique des personnes exerçant une fonction non éligible, le Grand Conseil devrait pouvoir être renseigné, notamment sur ce qui est mis en oeuvre concrètement pour :

- 1. créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents*
- 2. développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité*
- 3. protéger la santé et la personnalité des collaborateurs*
- 4. s'assurer de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre femmes et hommes*

5. *informer les personnels et les associer aux décisions conformément aux compétences qui leur sont reconnues*

6. *s'assurer que les répondants directs du Service du personnel dans les différents secteurs, ainsi que toute personne déléguée en charge de la gestion des ressources humaines, ont les compétences requises par cette tâche spécifique*

7. *promouvoir la formation continue.*

Le rapport demandé, sans être exhaustif, devrait présenter, entre autres, un inventaire des principales dispositions prises dans la phase d'introduction de la politique des ressources humaines ou à prendre encore dans une perspective de développement ou de révision de cette politique les avis des différentes catégories de personnel concernées, sollicités et reçus en particulier des commissions du personnel et des syndicats, devraient être pris en compte pour l'établissement de cet inventaire.

Lausanne, le 13 juin 2006. (Signé) Denis Bouvier

Réponse du Conseil d'Etat

"La loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) a pour buts :

- a. de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat de Vaud ;
- b. de déterminer les droits et les obligations du personnel de l'Etat ;
- c. de créer les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement des tâches de l'Etat, dans une optique de qualité des services à la population ". (Article premier)

L'article 5 de cette même loi précise les buts de la politique du Conseil d'Etat en la matière ; l'article 8, quant à lui, définit les missions du Service du personnel, notamment en ce qui concerne la mise en oeuvre de la politique des ressources humaines.

Le concept de ressources humaines apporte de toute évidence une dimension positive à la sèche gestion du personnel. Son application bien comprise sert à la fois l'intérêt général et celui de tout collaborateur de l'Etat. Pour peu que les responsables, en particulier eux, soient persuadés de la nécessité de la gestion humaine desdites ressources.

Cette loi, entrée en vigueur au début de la présente législature, a, depuis, connu en effet des applications diverses selon les pouvoirs institués, selon les départements, selon les services. Par ailleurs, des dysfonctionnements ont pu être constatés à des degrés parfois importants de responsabilité. L'image de l'Etat s'en est trouvée détériorée, tant au niveau du public par les conséquences concrètes entraînées par ces dysfonctionnements, qu'à celui des propres collaborateurs de l'Etat : là, par manque de définition claire d'une politique et sans doute d'une philosophie partagée des ressources humaines.

Aussi, pour chacun de ces secteurs et quelle que soit la position hiérarchique des personnes exerçant une fonction non éligible, le Grand Conseil devrait pouvoir être renseigné, notamment sur ce qui est mis en oeuvre concrètement pour :

1. créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents
2. développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité
3. protéger la santé et la personnalité des collaborateurs
4. s'assurer de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre femmes et hommes
5. informer les personnels et les associer aux décisions conformément aux compétences qui leur sont reconnues
6. s'assurer que les répondants directs du Service du personnel dans les différents secteurs, ainsi que toute personne déléguée en charge de la gestion des ressources humaines, ont les

compétences requises par cette tâche spécifique

7. promouvoir la formation continue.

Le rapport demandé, sans être exhaustif, devrait présenter, entre autres, un inventaire des principales dispositions prises dans la phase d'introduction de la politique des ressources humaines ou à prendre encore dans une perspective de développement ou de révision de cette politique les avis des différentes catégories de personnel concernées, sollicités et reçus en particulier des commissions du personnel et des syndicats, devraient être pris en compte pour l'établissement de cet inventaire."

Réponse du Conseil d'Etat

1. Analyse de la situation

En préambule, le Conseil d'Etat tient à souligner la portée très large du postulat. En résumé, il s'agit d'établir un bilan de l'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers) depuis son entrée en vigueur en 2003. La Commission parlementaire en charge de l'examen du postulat de M. le Député Denis Bouvier a donc décidé, lors de sa séance du 16 novembre 2006, de limiter le périmètre de la réponse du Conseil d'Etat à l'intitulé dudit postulat, à savoir : "(...) établir un rapport sur la politique ou les politiques dite(s) des ressources humaines au sein des administrations cantonales (...)".

Au vu de l'exhaustivité et de la complexité du sujet, l'analyse de l'application de la politique des ressources humaines, telle que présentée dans la présente réponse, offre un compte-rendu synthétique sur la mise en place à ce jour de cette politique au sein de l'Etat de Vaud, sous l'angle de ses prestations et de son organisation.

1.1 Rappel des principales modifications introduites par la LPers

L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2003 de la LPers a entraîné une amélioration globale des conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs. Ce chapitre résume les principaux changements :

Au niveau des conditions d'engagement:

- suppression de la nomination et généralisation de l'engagement par un contrat de travail de droit administratif
- motivation de la décision de résiliation du contrat de travail (protection contre le licenciement abusif)
- instauration d'une autorité judiciaire chargée du règlement des litiges (TRIPAC).

Au niveau des conditions de travail:

- diminution de la durée du temps de travail (de 42h30 à 41h30)
- généralisation d'une cinquième semaine de vacances
- compensation (en temps) du travail de nuit à 120%
- introduction d'une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail
- introduction de nouveaux congés : congé d'allaitement (1 mois) congé d'adoption (2 mois) congé paternité (5 jours) enfant malade (5 jours par an)
- mesures particulières pour quelques catégories professionnelles : les enseignants (6 périodes de décharge hebdomadaire en fin de carrière congé sabbatique dès 10 ans d'ancienneté) la police cantonale (prime pour inconvénients de service assurée à la CPEV) et les agents de détention (prime annuelle de 3000 francs).

Au niveau des droits & obligations:

- généralisation de l'entretien d'appréciation : objectif qualitatif et de formation sans lien avec le salaire pendant le temps d'essai puis de manière régulière constat écrit possibilité de contestation auprès du TRIPAC
- introduction d'un droit à 3 jours de formation, par an, pour chaque collaborateur
- représentation du personnel : commissions du personnel dans chaque département (grand service ou grande unité administrative)

- instauration de négociations avec les syndicats et associations professionnelles faitières reconnues
- reconnaissance du droit de grève (sauf pour la police cantonale et les agents de détention).

1.2. Définition de la politique des ressources humaines

Pour rappel, la LPers a pour buts de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat de Vaud de déterminer les droits et les obligations du personnel de l'Etat et de créer les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement des tâches de l'Etat, dans une optique de qualité des services à la population.

Les principes fondamentaux de la politique des ressources humaines au sein de l'Administration cantonale sont inscrits à l'article 5 Lpers : " (...) *créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents, promouvoir une formation continue, développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité. Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.*". Ces principes sont complétés par un règlement général d'application, divers règlements particuliers et des directives d'application.

Afin de développer et d'opérationnaliser ces principes, le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) a élaboré en avril 2005 un rapport intitulé "Vision et objectifs 2005-2008 de la fonction ressources humaines à l'Etat de Vaud". Ce rapport est issu en droite ligne de la politique du personnel adoptée par le Conseil d'Etat en 1999. Cette politique impliquait un renforcement des responsabilités et des tâches ressources humaines déléguées dans les départements. Le rapport de 2005 actualise les thématiques alors abordées et constitue un ancrage, en orientant vers la manière avec laquelle l'Etat entend gérer son personnel.

Accepté par le Conseil d'Etat le 16 mars 2005, ce rapport identifie en particulier trois axes stratégiques, déclinés en objectifs prioritaires, pour les ressources humaines, à savoir :

Objectif 1

Mettre en place des conditions de travail favorisant la motivation des collaborateurs, le développement des compétences, une image positive de l'employeur et préserver la paix du travail. On peut distinguer quatre priorités :

- Favoriser la motivation des collaborateurs à être efficaces
- Développer l'encadrement
- Gérer le besoin en ressources
- Améliorer l'image de l'employeur.

Objectif 2

Distribuer les prestations ressources humaines nécessaires de manière efficace et rationnelle par la maîtrise des prestations et des projets, la simplification des procédures, la mise en place d'une organisation simple et l'amélioration de la qualité des actes RH. On peut distinguer quatre priorités :

- Finaliser les projets en cours et se limiter aux développements nécessaires
- Simplifier les procédures
- Améliorer la qualité des prestations RH
- Mettre en place l'organisation et le réseau de distribution.

Objectif 3

Accompagner l'évolution de l'Administration cantonale dans ses objectifs stratégiques. On peut distinguer trois priorités :

- Renforcer le lien entre la fonction "personnel" (SPEV) et le Conseil d'Etat, de même que la fonction ressources humaines avec les directions départementales et entités spécifiques

- Accompagner les grands projets en amont
- Mettre à disposition des solutions ressources humaines facilitant les objectifs, tout en respectant les éléments fondamentaux de la politique Ressources humaines et les personnes.

La mise en œuvre de cette stratégie, amorcée depuis 2005, doit nécessairement reposer sur une organisation adaptée et spécifique.

1.3. Organisation et prestations des ressources humaines au sein de l'Administration cantonale

Pour l'ensemble des activités ressources humaines, le SPEV et ses partenaires RH sont des supports à l'exécution des missions de l'Etat, à la mise en œuvre du programme de législature, à l'accomplissement des grands projets transversaux et à l'application de la politique du personnel.

La gestion des ressources humaines de l'Administration cantonale repose schématiquement sur trois niveaux complémentaires :

1.3.1 Le chef de service

En qualité d'autorité d'engagement au sens de la LPers, le chef de service exerce une responsabilité d'employeur. Il est ainsi "chef du personnel" de son service et garantit de fait les actes RH courants : engagements, promotions, formations, planification, licenciements, etc.

1.3.2 Le correspondant RH (CoRH)

Le CoRH assiste le chef de service pour la gestion administrative des événements liés aux ressources humaines. Ses activités sont en particulier les suivantes :

- établir le dossier administratif des nouveaux collaborateurs ;
- consolider et transmettre les informations nécessaires à l'application du dispositif légal (en matière de maladie, accident, allocations, etc.) ;
- collaborer et/ou élaborer des dossiers concernant les demandes de modification de la décision d'organisation du service, les demandes de promotions et/ou d'octroi d'indemnités particulières.

Afin que les missions du CoRH soient appliquées de la même manière partout dans l'Administration cantonale vaudoise, le SPEV organise, depuis août 2006, une formation de cinq jours à l'intention des CoRH. A ce jour, une centaine de personnes ont suivi cette formation. Une à deux rencontres annuelles sont également organisées afin d'actualiser les connaissances des participants.

L'activité du CoRH est tantôt une partie d'une activité plus générale assumée par un collaborateur du service, tantôt une activité exclusivement de CoRH. La détermination entre ces deux approches dépend de l'organisation et de l'importance du service.

1.3.3 Le responsable ressources humaines (RRH)

A l'heure actuelle, l'interface entre les autorités d'engagement et le SPEV est assurée dans certains départements (DSE, DINT et DFJC) par des unités ressources humaines (URH). Ces URH sont dotées d'un responsable RH départemental et variablement d'un ou plusieurs collaborateurs. Certains services ou directions sont également dotés d'un ou plusieurs responsables RH, pour des raisons de spécificités de métiers ou de structure (Police cantonale et directions générales du DFJC).

Le responsable RH, par sa proximité, offre appui et conseil au chef de département et aux chefs de service, ainsi qu'à la hiérarchie en général, notamment pour les engagements, licenciements, gestion de conflits, réorganisations, accompagnement du changement, etc. Il facilite également le traitement et le suivi des dossiers entre le SPEV et les services. Il contrôle la mise en œuvre de la politique RH. Il suit la gestion des effectifs et consolide les tableaux de bord. De plus, il participe à des recrutements, coordonne l'activité des CoRH du département, traite de la relève des cadres en lien avec le SPEV et soutient les collaborateurs en situation de suppression de poste, ou de problématique de santé.

Afin de renforcer les relations avec ses partenaires RH et de coordonner les activités respectives, le SPEV organise des séances bimensuelles d'information (RHéa) avec les responsables RH.

Durant le 2^e semestre 2005, le Conseil d'Etat a décidé de la dissolution et du rattachement de quatre

URH au SPEV (DFIRE, DEC, DSAS et DINF). Chacun de ces départements est représenté par un responsable RH.

Réponse du Conseil d'Etat

En qualité de service transversal, le Service du personnel propose la politique du personnel de l'Administration cantonale au Conseil d'Etat et l'appuie dans ses relations avec les associations du personnel. Il est responsable de l'exécution de la paie et des assurances sociales en général. Il réalise des prestations RH spécialisées : recrutements, relève des cadres, conseils juridiques, plans d'accompagnement au changement (réorganisation, fusion de services, suppression de poste, RPT), contrôle et appui RH, etc. Il coordonne l'activité des RRH et des CoRH. Il centralise les budgets dévolus à la formation et au personnel temporaire, ainsi que le budget dévolu à la réinsertion professionnelle pour l'ensemble de l'Etat de Vaud.

Ses missions sont clairement décrites à l'article 8 de la LPers.

Ses prestations sont réparties dans trois divisions (Politique RH – Développement RH – Administration RH), proches des trois niveaux précédemment cités, et huit secteurs spécialisés, rattachés à ces divisions.

Deux projets importants sont également en cours :

1. Projet DECFO – SYSREM

Ce projet concerne tous les collaborateurs de l'Etat à l'exception des magistrats, des médecins des Hospices cantonaux et des enseignants de l'Université de Lausanne et des Hautes écoles.

Il a pour but de simplifier la gestion administrative en diminuant le nombre de fonctions, d'obtenir un système plus transparent par la diminution du nombre de classes de salaire, notamment de supprimer les hors-classes et de tendre vers une plus grande équité entre les fonctions tout en permettant à l'Etat d'être compétitif sur le marché du travail.

Ce projet vise également une description complète des emplois, une nouvelle classification des fonctions et une politique salariale, afin de moderniser la gestion du personnel de l'Etat.

Les activités de ce projet sont les suivantes : réalisation des descriptions des emplois et métiers par branches d'activités professionnelles, gestion du répertoire des emplois et métiers (REM) de l'ensemble de l'Administration cantonale évaluation des fonctions et élaboration de la future grille des fonctions ; gestion des profils et des descriptions des fonctions développement de la nouvelle politique salariale en lien avec la future grille des fonctions (échelle des salaires, système de progression, adjonctions au salaire et tarifs et barèmes spécifiques) ; préparation et mise en oeuvre du nouveau système (basculer par service, SIRH, questions juridiques, négociations) communication sur le projet.

2. Projet Ré-AGIR

Intitulé "Programme Ré-AGIR", ce projet s'adresse à tout-e collaborateur-trice atteint-e durablement dans sa santé physique et/ou psychique.

Les objectifs généraux de ce programme sont d'accompagner le-la collaborateur-trice en difficulté de santé, par une prise en charge précoce et complète, sur les plans professionnel et médical de réinsérer dans le processus de travail, en favorisant un retour rapide et durable en emploi et de collaborer à la prise en charge et au soutien du-de la collaborateur-trice, par une dynamique de réseau et de partenariat

Les prestations du SPEV sont les suivantes :

- définition, coordination et suivi du programme, aux niveaux conceptuel et méthodologique ;
- communication et formation des intervenants (responsable hiérarchique, RRH, etc.) ;
- suivi financier et coordination des prestations fournies aux collaborateurs ;
- mesure des résultats, négociation et formalisation de la collaboration avec les partenaires internes et externes (notamment avec le Service de la santé publique – médecin cantonal adjoint, la CPEV, les assureurs accident et l'OAI Vaud) ;

- mise en œuvre et suivi des mesures dites de réinsertion professionnelle (lors d'incapacité avérée au poste de travail).

1.4. Organisation et relations avec les Ressources humaines des entités semi-autonomes

1.4.1 L'Office du personnel du CHUV (OPH)

Le personnel du CHUV (y compris celui payé par des fonds externes) est soumis à la LPers, sous réserve des dispositions de la Loi sur les Hospices cantonaux (ci-après LHC), ainsi que des règlements et conventions propres à certaines catégories de ses collaborateurs.

Le règlement d'application (RLHC) détermine les instances internes du CHUV compétentes pour exercer en particulier les prérogatives de l'autorité d'engagement au sens de la LPers et celles prévues par la LHC.

En référence à l'article 9 de la LHC, le CHUV exerce, pour son personnel, les compétences que la LPers attribue au SPEV. Cet article précise également que le CHUV et le SPEV doivent se concerter sur les questions de principe. L'OPH est chargé (art.10 RLHC) d'appliquer la LPers, ainsi que la politique définie par le Conseil d'Etat en matière de personnel. L'OPH est également chargé de déterminer les besoins en personnel, d'adapter les méthodes de gestion aux spécificités du CHUV et de coordonner, avec le SPEV, l'établissement de politiques d'appréciation du personnel et de formation continue. L'OPH est également responsable du paiement des salaires

En ce qui concerne les relations avec l'OPH, des rencontres régulières ont lieu entre la direction du CHUV et la direction du SPEV.

1.4.2 Le Service des ressources humaines de l'Université de Lausanne (SRH)

L'Université de Lausanne (UNIL) est un établissement de droit public autonome doté de la personnalité morale. Le personnel de l'Université est soumis à la LPers, sous réserve des dispositions particulières de la Loi sur l'Université de Lausanne (LUL) et de son règlement d'application (RALUL), à l'exception du personnel rétribué par des fonds extérieurs à l'Etat, qui est soumis au Code des obligations. La gestion de l'ensemble des postes du personnel de l'Université relève de la Direction de l'UNIL.

Le SRH de l'UNIL, en sa forme actuelle, a été créé le 1^{er} octobre 2005. Les collaborateurs du SRH traitent l'ensemble des questions liées au personnel de l'UNIL, quels que soient son statut et son mode de financement. Outre le versement des salaires pour plus de 3'000 collaborateurs et la gestion administrative, le SRH a pour mission de développer la fonction ressources humaines à l'UNIL, en offrant aux responsables d'équipes un support professionnel, dans des domaines tels que le recrutement, la formation, la gestion des conflits et la gestion d'équipe. Dans cette optique, le SRH est organisé par services et facultés (un-e conseiller-ère en personnel et 1-2 assistantes RH pour plusieurs facultés).

Ce rôle de généraliste et de proximité permet d'être l'interlocuteur unique d'une faculté ou d'un service et d'aborder toutes les questions posées en matière de gestion courante des collaborateurs ou en termes d'organisation du travail.

En ce qui concerne les relations avec le SRH, des rencontres régulières ont lieu entre le rectorat de l'UNIL et la direction du SPEV.

1.4.3 L'Office de coordination des offices payeurs (CoOP)

La responsabilité de la gestion des données liées à la paie (mutations administratives diverses telles que promotions, droit au salaire en cas de maladie, heures supplémentaires, etc.) est déléguée à des "offices payeurs" pour des raisons juridiques (lois sur les Hospices-CHUV et l'Université de Lausanne) ou en raison de leur taille (Office du personnel enseignant – OPES – pour le DFJC).

Dans ce cadre, le SPEV a mis en place un Office de coordination des offices payeurs (SPEV – OPH – OPES). Des séances d'information et/ou d'échange ponctuelles ont bien entendu lieu régulièrement, en fonction des dossiers traités en commun.

1.5. Autres intervenants

1.5.1 Les représentants du personnel

En référence à la LPers, chaque département, grand service ou entité administrative peut constituer, à l'initiative des collaborateurs, une commission du personnel. Leurs activités sont les suivantes : développer le dialogue entre les parties (personnel, chef de département et/ou chef de service) promouvoir l'amélioration des conditions de travail assister, à sa demande, le collaborateur en cas de litige proposer ses bons offices en cas de difficultés relationnelles au travail. Un règlement précise les modalités d'organisation de ces commissions.

Afin de favoriser le dialogue social, le Conseil d'Etat consulte et négocie (modifications de la LPers et de ses règlements d'application), par sa délégation aux Ressources humaines, avec les trois syndicats de la fonction publique reconnus :

- Fédération des sociétés des fonctionnaires vaudois (FSF Vaud)
- SUD (Solidaire – Unitaire – Démocratique)
- Syndicat des services publics (SSP)

1.5.2 Le Tribunal des Prud'Hommes de l'administration cantonale (TRIPAC)

Le Tribunal des Prud'Hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) traite des litiges touchant un différent entre l'Etat, respectivement l'UNIL, et un collaborateur. Ce tribunal est donc compétent pour toutes les contestations relatives à l'application de la LPers ainsi qu'à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Le SPEV représente l'employeur auprès de ce tribunal. Sur plus de 27'000 collaborateurs, il est intéressant de constater qu'il n'y a que 183 actions ouvertes au TRIPAC de 2003 à ce jour (données d'octobre 2007).

1.6. Partenaires du "réseau RH"

1.6.1 Service de la santé publique – Médecin cantonal adjoint

Le rôle du Médecin cantonal adjoint est principalement de gérer la médecine du travail concernant les employés de l'Administration cantonale. Il a également un rôle de médecin-conseil pour les situations d'invalidité vis-à-vis de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud. Il est en outre chargé de planifier les mesures de santé et de sécurité au travail (MSST) pour l'ensemble des collaborateurs de l'Administration cantonale.

A ce jour, il collabore activement avec le SPEV au projet Ré-AGIR (voir précédemment), lors de la survenance auprès des collaborateurs de problèmes maladie ou accident de longue durée. Le Service de la santé publique est également chargé de présenter au Conseil d'Etat un concept global de santé au travail, en partenariat avec le SPEV.

Afin de rationaliser les tâches dévolues au Médecin cantonal adjoint, l'activité liée aux MSST va être scindée de celle liée à la médecine-conseil et cette dernière déléguée au SPEV.

1.6.2 Bureau de l'égalité entre femmes et hommes (BEFH)

Les missions du BEFH sont de promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie et éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Plusieurs domaines d'activité font actuellement partie du BEFH, tels que l'égalité dans l'emploi, dans l'enseignement et la formation au sein de l'Administration cantonale, la violence à l'égard des femmes ou les garderies de l'Etat de Vaud.

1.6.3 Groupe Impact

Le groupe Impact est chargé de la gestion de conflits ainsi que de la prévention et de la lutte contre le harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel dans l'Administration cantonale. A cet effet, tout-e collaborateur-trice de l'Etat s'estimant victime d'un harcèlement peut s'adresser au groupe Impact. Dans le cadre de sa mission, le groupe Impact intervient et conseille en matière d'amélioration des conditions de travail.

1.7. La formation continue

1.7.1 Centre d'éducation permanente pour la fonction publique (CEP)

Le Centre d'éducation permanente pour la fonction publique (CEP) conçoit, organise, anime et évalue des activités ou programmes de formation, sur mandat ou de sa propre initiative. Il offre également ses compétences en matière d'animation, de conseil et de recherche pour la gestion et le développement des ressources humaines dans la fonction publique. Le CEP est une fondation qui a vu le jour en 1992, présidée par le Chef du SPEV. Trois partenaires ont permis sa création : l'Etat de Vaud, l'IDHEAP et l'Université de Lausanne.

Depuis sa naissance, le CEP met sur pied un programme de formation pour les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat de Vaud. Un partenariat de longue date avec la Ville de Lausanne a abouti à la signature d'une convention instituant le CEP comme centre de formation de la Ville. Le Centre est également actif auprès de nombreux autres organismes dont les communes vaudoises.

1.7.2 Institut des hautes études en administration publique (IDHEAP)

L'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP) est l'Institut suisse de formation universitaire supérieure qui prépare aux fonctions les plus élevées des administrations publiques et parapubliques du pays.

Le Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud participe à son Conseil de fondation. Accrédité par la Confédération et au niveau international (EAPAA), l'IDHEAP est aussi un observateur indépendant et un fournisseur de conseils reconnu par les administrations, les responsables politiques et la Confédération.

L'IDHEAP, enfin, est un centre de recherches interdisciplinaires, fondamentales et appliquées, participant en toute indépendance scientifique aux réseaux nationaux et internationaux de recherches sur le secteur public. L'IDHEAP propose une large palette d'enseignement universitaire accrédité aux niveaux master et post-master pour acquérir et perfectionner les connaissances nécessaires aux spécialistes des affaires publiques.

2. Conclusion

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat estime que les moyens mis en œuvre à l'heure actuelle par le Service du personnel de l'Etat de Vaud et ses partenaires permettent un déploiement adéquat de la politique dite des Ressources humaines au sein de l'Administration cantonale.

Il propose dès lors au Grand Conseil de prendre acte du présent rapport comme réponse au postulat de M. le Député Denis Bouvier.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 18 juin 2008.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean