

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

### à l'interpellation Alice Glauser - Lutter contre le présentéisme au sein de la fonction publique

#### **Rappel de l'interpellation**

*Dans un article du journal Le Temps du 7 février 2015, un ancien cadre de l'Etat de Vaud, employé comme responsable des RH au Département de la santé et de l'action sociale et ensuite comme " chargé du Case Management " au Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), affirme n'y avoir jamais travaillé pour son salaire de Fr. 150'000.- francs, méritant pour son travail tout au plus la moitié de la somme.*

*Il relate ouvertement son cas et se trouve apparemment fort satisfait d'avoir soustrait plus d'un million à l'Etat de Vaud sous forme de salaire ou de rémunération pour son présentéisme. Une telle attitude est inadmissible bien qu'elle ait mis à jour une situation préoccupante. Dans une entreprise privée, le renvoi aurait été immédiat.*

*Le chef du personnel de l'Etat de Vaud reconnaît cette pratique. Il est du devoir du parlementaire de se renseigner quant aux tenants et aboutissants de cette situation et de chercher avec le Conseil d'Etat des solutions.*

*De fait, le Conseil d'Etat est prié de répondre aux questions suivantes :*

- Etant au courant du cas relaté selon l'article par le chef du SPEV, quelles sont les mesures prises par le Conseil d'Etat pour lutter contre le présentéisme qui semble encore régner dans ses services ?*
- Quelles sont les estimations du Conseil d'Etat quant aux cas de présentéisme régnant au sein de la fonction publique et peut-il chiffrer la perte que cela représente pour le contribuable ? Si le Conseil d'Etat n'est pas en mesure de nous renseigner utilement, doit-on en conclure qu'il n'a pas la vue d'ensemble sur l'occupation et les coûts du personnel de l'Etat ?*

*Souhaite développer.*

*(Signé) Alice Glauser*

#### **Réponse du Conseil d'Etat**

Pour répondre de manière la plus pertinente à l'interpellation de Mme Alice Glauser, " lutter contre le présentéisme au sein de la fonction publique " et à l'interpellation de M. Jean-Marie Surer, " affaire Iglesias : comment discréditer le statut du fonctionnaire ", le Conseil d'Etat tient à apporter quelques précisions préalables.

Si l'absentéisme est une notion bien connue et contre laquelle la plupart des entreprises ont pris des mesures, le présentéisme est une notion plus difficile à appréhender. Dans le domaine de l'absentéisme, l'Etat de Vaud s'est doté d'une structure centralisée au SPEV qui, avec l'appui de l'Unité de santé au travail, et en étroite collaboration avec les services, gère le plus en amont possible

les situations d'absences. Ces situations sont claires puisque le collaborateur est physiquement absent. S'agissant du présentéisme, on mentionnera en premier lieu qu'il s'agit d'un phénomène qui a probablement existé en tout temps, mais sur lequel des recherches ont été menées depuis les années 2000. On définit le présentéisme comme le fait de venir au travail alors que l'on est malade et que l'on ferait mieux de rester chez soi. Cette définition s'est étendue à tout type de situation, y compris celle où le salarié est présent, mais avec une faible productivité, voire sans productivité. Certains experts considèrent que le présentéisme est apparu grâce ou à cause des mesures prises contre l'absentéisme. Beaucoup d'études sont consacrées à ce sujet, mais aucune ne permet de connaître avec précision ni l'ampleur du phénomène, ni son coût. D'autres considèrent que le coût du présentéisme est du double de l'absentéisme.

Ces précisions étant apportées, le gouvernement souhaite donner un éclairage sur le dossier qui a fait l'objet d'un article dans la presse et rétablir les faits. Il ne s'agit ici que d'une synthèse ; le Conseil d'Etat renonce en effet à détailler l'ensemble des griefs qui figurent dans ce dossier singulier, de même que ne sont pas listées ici toutes les mesures de cadrage qui ont été prises, quasi quotidiennement pour certaines d'entre elles.

Monsieur Iglesias a été engagé en juillet 2001 en qualité de Responsable des ressources humaines du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), fonction rattachée au SPEV dès 2006 dans le cadre d'une décision du Conseil d'Etat de rattacher certaines unités ressources humaines à ce service. Ses prestations laissant clairement à désirer, un suivi particulier a été mis en place, débouchant sur le constat récurrent d'écarts entre les objectifs attendus et ceux atteints en réalité ; dûment documentés, ces écarts ont été systématiquement contestés par M. Iglesias.

En 2010, une lettre faisant la synthèse des griefs à son endroit lui a été adressée, à laquelle M. Iglesias a répondu par une fin de non-recevoir, suivie d'une incapacité de travail partielle de longue durée. Durant de nombreux mois (un peu moins de deux ans), M. Iglesias a donc travaillé uniquement à 40% comme responsable RH du DSAS. De nouvelles lacunes dans les prestations et le comportement de M. Iglesias ont alors amené le SPEV à ouvrir une procédure d'avertissement contre lui en octobre 2011. Au terme d'une longue procédure judiciaire de près de trois ans, le TRIPAC a confirmé l'avertissement, reconnaissant ainsi le bien-fondé des griefs invoqués par l'employeur. Entretemps, l'avocat de Monsieur Iglesias était intervenu auprès de l'Etat pour négocier une convention de départ, alors que les griefs signifiés à son client continuaient de s'accumuler. Finalement, M. Iglesias a accepté le principe d'une convention de départ pour le 31 mars 2014.

Avec le recul, il est indéniable que l'intéressé a profité de toutes les ficelles pour se soustraire à ses obligations ; la longueur de la procédure d'avertissement (près de trois ans) n'a au demeurant pas aidé à un dénouement plus rapide du cas, malheureusement. A ce sujet, le Conseil d'Etat relève que la question de la durée des procédures devant le TRIPAC se pose ; il y a d'ailleurs sensibilisé le Tribunal cantonal.

Ceci étant, le Conseil d'Etat souhaite répondre comme suit aux questions posées.

### **Question 1**

- Etant au courant du cas relaté selon l'article par le Chef du Service du personnel, quelles sont les mesures prises par le Conseil d'Etat pour lutter contre le présentéisme qui semble encore régner dans ses services.

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Le présentéisme est un phénomène qui n'est pas spécifique à l'Administration cantonale vaudoise. Toutes les entreprises d'une certaine taille cherchent à l'identifier et à lutter contre. Il appartient en premier lieu au chef direct d'être attentif à cette problématique. C'est donc le management de ligne qui est le premier concerné. Dans les processus de formation continue des cadres de l'Administration

cantonale vaudoise, le Conseil d'Etat s'efforcera de donner des outils adéquats à cet effet.

## **Question 2**

- quelles sont les estimations du Conseil d'Etat quant aux cas de présentéisme régnant au sein de la fonction publique et peut-il chiffrer la perte que cela représente pour le contribuable ? Si le Conseil d'Etat n'est pas en mesure de nous renseigner utilement, doit-on en conclure qu'il n'a pas la vue d'ensemble sur l'occupation et les coûts du personnel ?

## **Réponse du Conseil d'Etat**

Comme cela a été relevé, dans la partie introductive de la réponse du Conseil d'Etat, si le coût de l'absentéisme peut être estimé, le coût du présentéisme est si ce n'est impossible à estimer du moins très difficile. Quelle entreprise peut fournir des chiffres précis dans ce domaine ? Le Conseil d'Etat ne nie pas que ce phénomène existe très certainement, notamment dans le secteur administratif. Il lui paraît toutefois très important d'identifier ces situations et de les traiter par les voies légales prévues à cet effet. Il est en revanche à souhaiter que ces procédures légales soient assurées dans des délais plus courts, afin de ne pas gripper toute possibilité d'intervention de l'Autorité.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 18 février 2015.

Le président :

*P.-Y. Maillard*

Le chancelier :

*V. Grandjean*