

**REPONSE DU CONSEIL D'ETAT**  
**aux observations de la Commission de gestion – Année 2019**

## **RAPPORT GÉNÉRAL**

*1re observation*

### ***Notes personnelles du chancelier, quelle publicité et quelle officialité ?***

*Comme leur nom l'indique, les notes personnelles du chancelier ne servent qu'à leur auteur. Si elles remplissent un rôle de mémoire incontestable, elles ne sont ni publiques ni officielles. Or, tel que cela a été le cas en 2019 lors d'une séance du Grand Conseil, leur référence par une tierce personne dans une intervention officielle et publique s'avère problématique, car ces notes changent alors de statut. Elles entrent dans la liste des documents qui pourraient être consultables, par exemple par une commission de surveillance.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur le statut exact des notes personnelles du chancelier (public ou pas) ainsi que leur accessibilité et leur utilisation au plénum en fonction dudit statut*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Comme le relève la Commission de gestion, la loi sur l'organisation du Conseil d'Etat (LOCE) prévoit l'existence d'un procès-verbal, dont le chancelier délivre, sur requête, des extraits aux membres du Conseil d'Etat et aux départements (art. 40 LOCE). Ce procès-verbal est formé des décisions formelles prises par le Conseil d'Etat. Chaque membre du Conseil d'Etat a le droit de faire inscrire son opinion au procès-verbal (art. 47 LOCE) : selon une pratique de fort longue date, il s'agit, occasionnellement, de pouvoir faire figurer dans le procès-verbal la mention d'une opposition ou d'une abstention, partielle ou totale, le cas échéant en y apportant une brève précision ou une nuance.

Hormis les indications occasionnelles dûment consignées suite à l'exercice du droit prévu par l'art. 47 LOCE, le procès-verbal du Conseil d'Etat ne contient aucune mention des débats. C'est une conséquence juridique du principe de collégialité qui constitue l'essence de l'institution gouvernementale dans notre ordre constitutionnel : chaque membre doit pouvoir pleinement faire valoir son opinion en séance avant la prise d'une décision qui liera et obligera ensuite l'ensemble des membres du collège. L'absence de compte-rendu des opinions exprimées par les uns et les autres renforce la protection du caractère collégial des décisions. Comme le fait remarquer la Commission de gestion, la loi prévoit au demeurant expressément le secret des discussions, à moins que le Conseil d'Etat n'en décide autrement (art. 49 LOCE) : dans l'application de la loi sur l'information (LInfo), cette limite légale fait obstacle à la publication des opinions inscrites occasionnellement au procès-verbal en vertu du droit que l'article 47 confère aux membres du Conseil d'Etat.

Par opposition au procès-verbal strictement réglementé par la loi, les notes de chancellerie prises lors des séances du Conseil d'Etat poursuivent un but utilitaire, à l'usage du chancelier ou des vice-chanceliers dans l'exercice de leur travail. Elles ont pour objet principal l'exposé, en style télégraphique, des consignes, délais, requêtes, indications de nature administrative ou technique accompagnant l'exécution des décisions et le suivi des dossiers. Il appartient en effet à la chancellerie de pourvoir à ces tâches, ce qui nécessite la rédaction de notes de séance, libres et de caractère personnel. Il ne s'agit donc clairement pas de documents au sens de la LInfo, et si ces notes devaient conduire à la divulgation d'informations relatives au contenu des discussions et aux opinions exprimées au cours de celles-ci, ce serait en totale contradiction avec le cadre juridique des décisions du Conseil d'Etat. Tout au plus convient-il de réserver ici les moyens d'investigations prévus par la loi dans le cadre d'enquêtes formelles, qui permettraient, à certaines conditions, la production de pièces telles que les notes en question.

Ceci étant, il arrive que le chancelier se charge ou soit sollicité de rappeler des éléments chronologiques d'un dossier, à des fins de précision et d'exactitude de l'information: les notes personnelles servent de support à sa mémoire. C'est dans un tel contexte que les dites notes ont été mentionnées dans le débat relatif au rapport complémentaire sur la société Swiss Space Systems Holdings SA : elles l'ont été afin de pouvoir préciser des éléments factuels en se fondant sur la mémoire du chancelier. Le résultat eût été le même si ce dernier avait fourni ces indications factuelles par exemple lors d'une audition devant la Commission de gestion.

En conclusion, le Conseil d'Etat confirme que les notes de chancellerie ne sont pas des documents officiels.

## **RAPPORT GÉNÉRAL**

### *2e observation*

#### **Mise en place d'une politique de gestion électronique des documents (GED)**

*La dématérialisation des documents de l'Administration cantonale vaudoise est en route. Toutefois, elle doit être accompagnée de précautions quant à l'accès, à la gestion et à la conservation probatoire des documents. Des questions se posent concernant la responsabilité de cette gestion : qui choisit si un document est digne d'une conservation probatoire, comment sont désigné-e-s les responsables de la GED, ont-elles et ont-ils un statut particulier dans la classification des fonctions de l'État ?*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur la stratégie mise en place ou à mettre en place, tant du point de vue des ressources humaines que des processus, pour assurer une GED fiable, garantissant à la fois la sécurité des accès, la protection des données et leur conservation dans la durée.*

#### **Réponse du Conseil d'Etat**

L'acceptation, par les autorités, de l'EMPD 109 du 14 novembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance documentaire et de l'archivage électronique, a marqué un tournant dans les projets de gestion documentaire. Sa mise en œuvre est placée sous la responsabilité conjointe des ACV et de la DGNSI, qui développent actuellement ensemble les outils qui seront mis à disposition de l'administration cantonale.

Le processus d'adaptation doit faire d'ici la fin de l'automne 2020 l'objet d'une circulaire interne, édictée par le Conseil d'Etat, accompagnée d'un guide méthodologique et qui sera rendue publique. Le contenu de cette documentation en préparation est résumé dans les paragraphes qui suivent.

Dans les grandes lignes et en mettant l'accent sur les principaux éléments, la gestion des documents reposera pour chaque entité administrative sur un référentiel de conservation, établi dans le respect de normes de différents types, avec l'appui des ACV et de la DGNSI, en mobilisant les compétences et ressources appropriées au sein des entités administratives.

- Le référentiel de conservation sera le véritable point d'appui de la GED. Il s'agit du plan de classement hiérarchique, complété par des métadonnées, afin de modéliser la gestion de l'information et de son cycle de vie, les accès liés à la protection des données et à la loi sur l'information, ainsi que les droits d'accès des utilisateurs. Un modèle conçu par les ACV sera mis à disposition des entités administratives, qui devront l'adapter à leur situation particulière et définir les processus spécifiques à leurs activités. Chaque référentiel de conservation sera avalisé par le service producteur, ainsi que par les Archives cantonales vaudoises et la DGNSI. L'élaboration des référentiels de conservation part sur une base existante, à savoir les calendriers de conservation existants, qui céderont progressivement la place à des référentiels de conservation intégrant donc les plans de classement hiérarchique et des métadonnées plus complètes que c'est le cas aujourd'hui avec les calendriers de conservation. Les métadonnées concerneront principalement, comme indiqué, le cycle de vie d'une part, l'accès d'autre part. Les premières porteront sur les critères de clôture des dossiers ; sur la durée d'utilité administrative/légale et sur le détail du sort final ; les secondes porteront sur l'assujettissement ou non à la LInfo ; sur l'existence ou non de données personnelles respectivement sensibles ; sur la typologie des groupes d'utilisateurs et les droits d'accès définis pour chacun d'eux. Tel que ce système est conçu, il n'appartiendra pas à une personne en particulier, au sein d'une entité administrative, de définir jour après jour si un document mérite d'être conservé ou non, qui peut le consulter etc. Les travaux préparatoires auront justement permis de définir ceci en amont de la production documentaire et auront été validés par plusieurs instances
- Des normes de différents types doivent cadrer la GED. Elles comprendront les bases légales spécifiques – la législation générale sur le droit à l'information et à la protection des données et la législation spécifique aux activités de chaque entité. Elles comprendront également un corps de directives complémentaires, telles la directive actuellement en préparation sur la gestion des courriels. Bien entendu, l'application et le respect des normes sont assurés indépendamment du développement des nouveaux outils de la GED.

- Les ACV et la DGNSI ont pour mission de suivre et d'appuyer les entités dans la phase préparatoire puis lors des étapes de mise en place et de suivi des outils GED. Au sein des entités administratives, il conviendra de veiller à ce que le personnel impliqué dispose de connaissance à jour en matière de gestion documentaire et de record management. La formation continue correspondante sera développée à cet effet et accompagnera l'évolution des cahiers des charges de certaines fonctions administratives. Car il conviendra d'assurer tant la maîtrise des outils qui soutiennent les entités administratives dans leurs projets de dématérialisation que la capacité à veiller que les instruments mis à disposition par les ACV et la DGNSI soient utilisés correctement. Comme on l'observe dans d'autres collectivités publiques, la tendance générale qui se dessine progressivement est à une professionnalisation accrue en matière de gestion documentaire.

Tel est, dans ses grandes lignes, la stratégie initiale mise en place pour assurer une GED pleinement fiable dans la durée. Le Conseil d'Etat souligne que, dûment formalisée et documentée, elle fera l'objet d'ici la fin de l'automne d'une information interne étendue et d'une communication publique.

## **DÉPARTEMENT DU TERRITOIRE ET DE L'ENVIRONNEMENT (DTE)**

*1re observation*

### ***Quel avenir pour la gestion des subventions ?***

*L'entier du système de gestion des subventions de la Direction des ressources et du patrimoine naturels (DIRNA) s'appuie sur le logiciel Lotus Note® dont l'abandon est d'ores et déjà programmé en 2020. Le développement d'un nouveau système adapté aux spécificités de cette direction risque de prendre plusieurs années. Dès lors, il y a lieu de s'inquiéter du bon déroulement de cette tâche régaliennne dans l'intervalle.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre, et dans quel délai, afin de s'assurer de la pérennité du système de gestion des subventions au sein de la DIRNA.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Au sein de la Direction générale de l'environnement (DGE), c'est non seulement l'ensemble de la gestion des subventions de la Direction des ressources et du patrimoine naturels (DIRNA), mais la quasi-totalité de la gestion des subventions de la DGE qui s'appuie sur Lotus Notes, y compris celle du Programme bâtiments gérée au sein de la direction de l'énergie par exemple.

Cette spécificité tient au fait que la DGE est en charge de la redistribution d'importants volumes financiers composés de subventions fédérales et cantonales, combinées notamment au sein des différentes conventions-programmes passées avec la Confédération. Ces dispositions génèrent des subventions qui sont à la fois très diverses et très nombreuses, une complexité qui a nécessité le développement d'applications de gestion spécifiques, développées depuis bien des années avec Lotus Notes.

Le Conseil d'Etat a décidé d'abandonner ce logiciel suite à la décision d'IBM de se séparer de Lotus Notes en décembre 2018 et de sa revente à la société indienne HCL Technologies, notamment en raison de l'incertitude relative à sa maintenance. Dans ce contexte, plusieurs EMPD sont en préparation, précisément pour assurer le remplacement de Lotus Notes, notamment pour les services de l'Etat ayant des développements particuliers pour lesquels de nouvelles solutions doivent être mises en œuvre, à l'instar de l'EMPD relatif au schéma directeur informatique de la DGE, qui intègre le remplacement des applications courantes développées sur Lotus Notes.

Le domaine des subventions fera l'objet d'un EMPD spécifique sur la base d'une analyse menée de manière approfondie et concertée entre la DGNSI, le SAGEFI, la DGE et également le SPEI, afin d'assurer les développements nécessaires pour le portage des fonctionnalités financières sur SAP, outil de référence utilisé pour la gestion financière de l'Etat. Un second EMPD concernera le remplacement des applications spécifiques à la DGE, telles que la gestion des subventions découlant des conventions-programmes avec la Confédération. Le remplacement des systèmes de gestion des subventions de la DGE est complexe, entraînera des coûts et nécessitera un travail qui ne s'achèvera intégralement qu'au cours de la prochaine législature.

C'est pourquoi, pour assurer la transition, Lotus Notes sera maintenu dans toute la mesure des possibilités techniques, pendant la durée du développement des nouveaux outils, sans toutefois réaliser de nouveaux développements hormis les paramétrages indispensables en regard de l'évolution des exigences fédérales en matière d'octroi des différentes typologies de subventions. Les charges pour maintenir la plateforme (licences) et assurer la continuité des tâches réalisées par la DGE ont été prévues dans les EMPD précités. Dès lors, la sécurité des données sera assurée sur la base de standards usuels en la matière.

## **DÉPARTEMENT DU TERRITOIRE ET DE L'ENVIRONNEMENT (DTE)**

*2e observation*

### ***Le Conseil d'État a-t-il oublié ses cantonnières et ses cantonniers ?***

*Les locaux destinés aux cantonnières et aux cantonniers entre autres sur le site de Chavornay (secteur Yverdon-les-Bains) sont particulièrement précaires et n'offrent pas de conditions de travail dignes aux collaboratrices et collaborateurs du secteur. En effet, les sanitaires sont en piteux état, le chauffage est bricolé avec des systèmes électriques, le séchage des habits est organisé au-dessus d'un vétuste poêle à bois et l'espace de pause est inadéquat.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre, et dans quel délai, afin de remédier aux conditions de travail précaires des cantonnières et des cantonniers, notamment sur le site de Chavornay.*

### ***Réponse du Conseil d'Etat***

La situation du site de Chavornay est parfaitement connue de la part de la Direction des ressources et du patrimoine naturels (DIRNA) de la Direction générale de l'environnement (DGE). En effet, les locaux décentralisés de cette direction ont fait l'objet d'un diagnostic initié en 2015. Les besoins et options relatives à chaque site figurent au sein d'un rapport de planification validé par un comité de pilotage regroupant la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP) et la DGE. La mise en œuvre doit permettre d'accroître les synergies entre les collaborateurs de la DIRNA et de mettre l'ensemble des locaux aux normes.

Ce programme a déjà permis de créer le centre de région de Morges, en rénovant également les locaux des équipes d'entretien des cours d'eau de ce secteur, de mettre aux normes le site d'entretien des cours d'eau de Payerne, en cours d'achèvement, et un crédit d'étude a été obtenu pour créer un centre de région à Yverdon.

A l'exception de ce dernier exemple, les autres réalisations ont pu être menées en utilisant les soldes budgétaires de la DIRNA. Toutefois, à l'image du site de Chavornay, les études en cours démontrent le besoin de moyens financiers conséquents. Afin d'assurer des conditions de travail répondant aux normes de sécurité et de santé, le Conseil d'Etat présentera prochainement un crédit d'investissement pour les objets prioritaires, dont le site de Chavornay fera partie.

## **DÉPARTEMENT DE LA FORMATION, DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE (DFJC)**

*1re observation*

### **Reconnaissance du rôle des doyennes et des doyens**

*À la suite de diverses visites, la Commission de gestion (COGES) s'interroge sur le rôle et le statut des doyennes et des doyens au sein des établissements scolaires. Le peu d'avantages accordés, le manque de reconnaissance hiérarchique sont régulièrement évoqués, tout comme leur rôle particulier entre la direction de l'établissement et les enseignant-e-s.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur le rôle effectif dévolu aux doyennes et aux doyens et sur la manière dont il entend valoriser la fonction au niveau primaire et secondaire 1*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

La position particulière du-de la doyen-ne au sein de l'établissement est définie dans la Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO), en son article 46, et son règlement d'application (RLEO), à l'article 30. A teneur de ces deux dispositions, le/la doyen-ne collabore au bon fonctionnement de l'établissement et seconde le/la directeur/trice dans les domaines de la pédagogie, de l'organisation, des finances ou des ressources humaines.

Le directeur peut recourir à plusieurs doyen-ne-s, sur la base de leurs compétences et de leur expérience, afin de constituer son Conseil de direction. La désignation formelle d'un-e doyen-ne est effectuée par la direction générale de l'enseignement obligatoire sur proposition du directeur ou de la directrice. Dans ce cadre, le-la doyen-ne est déchargé-e pour une part de son temps d'enseignement afin d'accomplir les tâches qui lui sont confiées selon son cahier des charges, établi par la direction de l'établissement et validé par la direction générale. Proportionnellement à cette décharge décanale, l'enseignant-e désigné-e doyen-ne perçoit une indemnité.

Il convient de préciser que les doyen-ne-s ne sont pas formellement les supérieurs hiérarchiques des autres enseignants de l'établissement ; ils-elles incarnent néanmoins une forme d'autorité de par leur place au sein du Conseil de direction.

Il est à relever qu'une revalorisation partielle des indemnités décanales est intervenue en décembre 2018. En effet, jusque-là, les indemnités décanales étaient spécifiques à chaque niveau de fonction. Depuis décembre 2018, les indemnités décanales ont été uniformisées à hauteur de l'indemnité la plus élevée pour l'enseignement obligatoire, soit l'indemnité relative au niveau de fonction 11. Dès lors, tou-te-s les doyen-ne-s de l'enseignement obligatoire perçoivent actuellement une indemnité annuelle allant de CHF 3'362.00 à CHF 9'242.00, sans distinction entre les secteurs d'enseignement (primaire, secondaire, spécialisé).

Le DFJC est conscient du rôle central joué par les doyen-nes pour la bonne marche de leur établissement. Comme la commission de gestion, il estime que le statut de ceux-ci et celles-ci mérite d'être réexaminé. Toutefois, il est à noter que les doyen-ne-s eux-mêmes et elles-mêmes sont partagé-e-s sur la nature des modifications à apporter à leur statut, certain-e-s souhaitant un statut de cadre intermédiaire, d'autres souhaitant conserver leur statut d'enseignant. Concernant l'évolution du rôle assumé actuellement par les doyen-ne-s, les travaux qui seront conduits à terme en lien avec la future loi sur le personnel enseignant seront l'occasion de clarifier et d'ajuster à moyen terme les contours du mandat qui leur est confié.

## **DÉPARTEMENT DE LA FORMATION, DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE (DFJC)**

*2e observation*

### ***Soutien social dans les gymnases***

*Dans divers gymnases, mentions ont été faites de plusieurs cas d'étudiant-e-s en situation de détresse sociale et demandant un appui particulier.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur ce qui peut être mis en œuvre pour apporter un réel soutien aux équipes de direction des gymnases afin qu'un accompagnement social puisse être mis en place pour les étudiant-e-s le nécessitant.*

### ***Réponse du Conseil d'Etat***

La vision inclusive de l'école ne se pose bien évidemment pas qu'au niveau de l'école obligatoire, mais également au sein des Etablissements du Secondaire II qui regroupe les gymnases, les écoles professionnelles et l'Ecole de la transition. La pluralité des profils socio-économiques des quelque 37'000 élèves du postobligatoire pose d'importants enjeux en terme d'égalité des chances sur les différentes voies certificatives du Secondaire II. Pour mémoire, l'objectif national est d'assurer un taux de certification des élèves du postobligatoire de 95%, ce alors que ce taux est actuellement de 86% dans le Canton de Vaud. Dans ce contexte, les prestations pédagogiques dispensées par les Etablissements du Secondaire II se doivent d'être complétées et renforcées par des mesures socio-éducatives requérant l'intervention de professionnels formés aux problématiques sociales auxquelles une frange importante des élèves sont confronté.e.s dans leur quotidien : psychologues, infirmières scolaires, médiateurs, conseillers en orientation, mais aussi assistant-e-s sociales et travailleurs sociaux, par exemple. Ainsi, à l'instar de l'école obligatoire, la DGEP est appelée à mettre en œuvre un concept global regroupant l'ensemble des acteurs concernés afin de consolider et d'élargir les mesures socio-éducatives pouvant être mobilisées au sein de cet ordre d'enseignement spécifique. S'il s'agit assurément d'éviter toute rupture en matière d'encadrement durant la phase de transition entre les écoles obligatoire et postobligatoire, est de relever que les besoins en mesures socio-éducatives évoluent en fonction de l'âge, des problématiques et des attentes des jeunes concernés. Afin de garantir la plus grande congruence entre l'offre de prestations et les attentes exprimées, la DGEP a entrepris d'axer son concept sur une complémentarité entre les mesures et ressources socio-éducatives dispensées au sein des Etablissements du postobligatoire et des prestations offertes en dehors du cadre scolaire ; soit dans des environnements permettant une plus grande confidentialité. A cet égard, la fonction de guichet social – consistant en la mise sur pied dans chacun des 25 Etablissements du Secondaire II d'une permanence ayant pour mission d'orienter les élèves vers les prestataires de mesures socio-éducatives répondant à leurs besoins – constitue une piste qui fera l'objet de pilotes dès la rentrée 2021.

## **DÉPARTEMENT DE LA FORMATION, DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE (DFJC)**

*3e observation*

### ***Amélioration et valorisation des conditions de travail dans la prise en charge des enfants à besoins particuliers***

*Pour les institutions privées, mais en charge de missions régaliennes d'aide à l'enfance ou d'aide à des enfants en situation de handicap, il semble de plus en plus difficile de recruter des enseignant-e-s ainsi que des éducatrices et éducateurs. En effet, les conditions de travail et les prestations salariales sont moins bonnes que celles des employé-e-s de l'État de Vaud ou encore que dans les cantons voisins. Par exemple, les différences salariales mensuelles peuvent aller de 600 à 1300 francs.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur cette situation et sur l'éventualité de la faire évoluer par un soutien à ces institutions, ceci afin d'assurer une prise en charge optimale des enfants à besoins particuliers.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Dans le Canton de Vaud, le marché de l'emploi dans le domaine de l'enseignement spécialisé, malgré l'existence de fortes tensions tout particulièrement dans le secteur privé subventionné, demeure équilibré. Les facteurs de tension du marché du travail résultent de l'attractivité des prestations d'enseignement spécialisé au sein de l'école publique, tout particulièrement en lien avec le défi de l'école inclusive, mais également eu égard au statut souvent moins favorable aux enseignants travaillant dans les institutions. Les besoins accrus dans le domaine de la pédagogie spécialisée, ainsi que le départ de nombreux enseignants à la retraite contribuent à ce que certains établissements et institutions connaissent des difficultés pour recruter du personnel formé.

Cela étant, le Conseil d'Etat a d'ores et déjà pris un certain nombre de mesures au cours de ces dernières années. En premier lieu, le nombre de places de formation n'a cessé d'augmenter dans le canton de Vaud. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants de la HEP en enseignement spécialisé a plus que doublé en dix ans : de 45 admis par année en 2009, nous sommes passés à 100 admis en 2019. Le Conseil d'Etat poursuit ses efforts en lien avec le nombre de places de stage créées pour les étudiantes et étudiants. Il œuvre par ailleurs avec le concours de la CDIP pour permettre une plus grande attractivité des institutions d'enseignement spécialisé.

Sur le point spécifique lié au statut des enseignant-e-s spécialisé-e-s dans les institutions, celui-ci a été revalorisé dès 2014 grâce à l'introduction, par étape, de la convention collective de travail (CCT) unique pour le domaine social. La visée de cette CCT consistait non seulement au rapprochement des conditions de travail des travailleurs du domaine social de celles de la CCT du domaine de la santé, mais aussi, ce qui était une priorité pour le DFJC, à la revalorisation du salaire des enseignants spécialisés. Cette démarche a permis l'introduction d'un cahier des charges et la révision du statut salarial des enseignants concernés, afin de rendre ces postes plus attractifs. Ainsi, si l'on compare la rémunération des enseignants titrés des institutions, colloqués en classes 23-26 (min. CHF 78'356.- à max. CHF 126'321.-) de l'ancienne classification salariale qui sert encore de référence dans le secteur parapublic, et celle des enseignants titrés du secteur public, colloqués en 11 (min CHF 87'174.- à max CHF 126'402.-), la différence est peu importante.

Cela étant, la différence salariale est plus marquante en 2ème partie de carrière. En effet, l'Etat octroie une augmentation salariale aux enseignants après 15 années d'expérience professionnelle reconnue. Cette revalorisation, négociée dans le cadre de la mise en œuvre de DECFO-SYSREM au sein de l'ACV, permet aux enseignants concernés du secteur public de gagner un niveau de fonction et d'atteindre la classe 12 étatique. C'est dans ce cas de figure que la différence salariale est la plus remarquable. Ainsi, la différence entre le maximum de la classe 26 pratiquée dans les institutions (CHF 126'321.-) et le maximum de la classe 12 étatique (CHF 137'652.-) correspond à CHF 11'331.- sur une année (13<sup>ème</sup> compris).

Concernant les salaires des éducateurs des deux secteurs, ceux-ci sont plus ou moins semblables, sauf en tout début de carrière, dans la mesure où les classes de salaire vont d'un minimum de CHF 65'679.- à CHF 108'480.- pour le secteur privé subventionné, respectivement de CHF 74'139.- à 107'503.- pour le secteur public. On notera cependant que les éducateurs des institutions bénéficient d'une 6ème semaine de vacances dès 50 ans déjà, alors que l'Etat n'octroie cette semaine supplémentaire qu'à partir de 60 ans.

## **DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DE LA SÉCURITÉ (DIS)**

*1re observation*

### ***Quel délai pour l'introduction du Modèle comptable harmonisé 2 (MCH2) dans les communes ?***

*Il était prévu d'implanter le MCH2 dans les communes vaudoises pour l'exercice 2022 au plus tard. Ce modèle doit permettre de faciliter la surveillance financière des communes et d'avoir des points de comparaison identiques. Selon le Service des communes et du logement (SCL), ce délai de 2022 ne pourra pas être tenu, notamment en raison d'un manque de ressources.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre pour assurer la mise en place du MCH2 le plus rapidement possible, afin d'avoir des indicateurs de comparaison identiques pour les discussions Canton-Communes.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Pour mémoire, le modèle comptable harmonisé MCH2 fournit les bases de présentation des états financiers des cantons et des communes. Il a été développé à partir de MCH1 par le Groupe d'étude pour les finances cantonales à la demande de la Conférence des directrices et des directeurs cantonaux des finances (CDF). Ce nouveau modèle comprend 20 recommandations. Ces dernières, ainsi que l'ensemble du manuel y relatif, ont été adoptées en janvier 2008 par la CDF. Celle-ci conseillait également aux cantons et aux communes de les mettre en œuvre aussi rapidement que possible, soit avant 2018.

Comme annoncé en mars 2018 dans la réponse à l'interpellation Byrne Garelli et consorts (17\_INT\_059), l'implémentation de MCH2 dans les 309 communes vaudoises, 130 associations de communes et autres ententes intercommunales, est un processus complexe et de grande envergure, qui nécessite l'engagement de ressources importantes que ce soit de la part des boursiers, qui ne sont parfois engagés qu'à un faible taux d'activité dans les petites communes, et sur le plan informatique. De surcroît, l'implémentation de ce nouveau modèle comptable pose des questions techniques et politiques qu'il convient de résoudre.

Malgré l'ampleur que revêt cet important projet, le Conseil d'Etat avait fixé un délai au 1er janvier 2022 pour une application généralisée.

En février 2019, les 20 recommandations « MCH2 » ont été validées par les deux associations faitières des communes (UCV et AdCV) et d'entente avec ces dernières, la suite opérationnelle du projet devant amener à l'élaboration d'un manuel comptable a été confiée à l'UCV. Le calendrier prévoit que les trois communes pilotes établissent leur budget et comptes 2023 avec le nouveau modèle.

Dans l'intervalle, la capacité des communes à intégrer « MCH2 » en tenant compte de leurs propres contraintes que ce soit en termes de ressources humaines et d'informatique notamment devra d'abord être examinée. Il est probable qu'un délai de 4 à 5 ans devra être laissé aux communes pour effectuer les travaux nécessaires. Il conviendra en outre d'édicter la base légale comprenant toutes les dispositions applicables et d'arrêter la date de leur mise en application par l'ensemble des communes, associations de communes et ententes intercommunales. Relevons encore que les différences de modèle comptable n'impactent pas les discussions avec les communes ni la mise en place de la nouvelle péréquation intercommunale (NPV). Quant aux principes retenus par les communes, ceux appliqués par l'Etat ont largement été repris pour justement faciliter la comparaison des comptes.

En résumé, le Conseil d'Etat observe que le projet avance et que les premières communes pilotes pourront bien utiliser le MCH2 en 2022 pour l'établissement de leurs budgets 2023. Une implémentation dans l'ensemble des communes prendra en revanche plus de temps et ne sera probablement pas effective avant 2027.

## **DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DE LA SÉCURITÉ (DIS)**

*2e observation*

### **Feuille de route pour la planification des ressources humaines au Service pénitentiaire (SPEN)**

*Le besoin en personnel pour assurer l'encadrement des personnes détenues selon le taux recommandé par l'Office fédéral de la justice (OFJ) doit faire l'objet d'une feuille de route visant une planification à 10 ans. Promise pour début 2019 et ensuite pour l'automne 2019, cette feuille de route n'est malheureusement toujours pas disponible au printemps 2020, même si entre-temps le SPEN a partiellement pallié le manque de ressources humaines, en particulier de cadres, dans les établissements pénitentiaires.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur la publication prévue de cette feuille de route, et ce dans un proche délai.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Le Conseil d'Etat est conscient du retard pris à finaliser cette feuille de route par rapport aux délais annoncés. Il fournira, durant le second semestre 2020, une feuille de route détaillant les étapes envisagées pour l'évolution des effectifs du Service pénitentiaire (SPEN) au cours des dix prochaines années.

Comme formulé dans sa réponse au rapport 2017, l'évaluation des besoins dans cette feuille de route s'appuie notamment sur :

- les recommandations de l'Office fédéral de la justice (OFJ) en matière de taux d'encadrement (pour ce qui est des établissements pénitentiaires) ;
- l'évolution du nombre de condamnations dans le Canton de Vaud et plus particulièrement du nombre de dossiers actifs sous autorité de l'Office d'exécution des peines (OEP) (pour ce qui est du personnel de l'OEP) ;
- le monitoring mis en place pour mesurer les effets de la révision du droit des sanctions entrée en vigueur au 1er janvier 2018 au plan fédéral (pour ce qui est du personnel de l'OEP) ;
- l'évolution de nombre de personnes détenues, respectivement du nombre de personnes condamnées sous l'autorité de l'OEP, ainsi que du nombre de collaborateurs du SPEN (pour ce qui est des fonctions transverses) ;
- l'évolution du personnel liée aux nouvelles constructions planifiées à dix ans, soit notamment la Prison des Grands-Marais (PGM), mais également le Poste de contrôle avancé (PCA) sur le site de la Plaine de l'Orbe ;
- du turnover prévisible parmi le personnel du SPEN en lien avec les futurs départs à la retraite et les départs naturels et ;
- du potentiel besoin de personnel en surnuméraire pour anticiper la formation dans la perspective de la relève du personnel en fin de carrière et de l'ouverture des nouveaux sites.

La collecte de l'ensemble de ces données est complexe. En effet, les variables précitées intègrent des éléments de perspectives liées à des projets, des données actuelles, internes et externes au SPEN. Dès lors que le SPEN entend fournir des chiffres crédibles le processus est long.

Par ailleurs, au vu des variables précitées dont il convient de tenir compte, la finalisation de la feuille de route pour la planification des ressources humaines est intimement liée à celle des infrastructures visées par l'observation n°3. En effet, certains projets d'infrastructures n'ont obtenu leur crédit d'étude que récemment. Dès lors, durant le second semestre 2020, la feuille de route pour la planification des ressources humaines pourra être finalisée et être en cohérence avec celle liée aux développements/assainissement des infrastructures.

Enfin, il convient de rappeler que la planification des ressources est certes une étape indispensable mais dont l'octroi résultera du processus budgétaire, respectivement des postes associés aux demandes de crédits d'ouvrage.

## **DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DE LA SÉCURITÉ (DIS)**

*3e observation*

### ***Feuille de route pour la planification des bâtiments du Service pénitentiaires (SPEN)***

*Bien que des projets de rénovation et de constructions avancent dans le cadre du SPEN, les dernières informations fournies, notamment quant à l'avenir de Bois-Mermet ou au projet de centre de soins psychiatriques à la Prison de la Tuilière qui est au point mort, montrent qu'une actualisation de la feuille de route datant de fin 2015 est indispensable.*

*– Le Conseil d'État est prié de présenter au Grand Conseil une feuille de route mise à jour d'ici fin 2020, sur les projets de rénovation et de construction des bâtiments pénitentiaires.*

#### **Réponse du Conseil d'Etat**

Le Conseil d'Etat fournira une feuille de route détaillant les projets d'infrastructures pénitentiaires durant le second semestre 2020.

Pour rappel, le SPEN et la DGIP ont établi, en juin 2014, une planification générale des infrastructures pénitentiaires vaudoises pour les sites d'Orbe, Lonay, Lausanne et Palézieux, qui prévalait pour les années 2014 à 2027.

Un plan directeur a également été finalisé sur la plaine de l'Orbe. Il a permis d'établir une planification générale inter-services des constructions pénitentiaires de manière coordonnée et a débouché sur un nouveau plan d'affectation cantonal actuellement en cours d'enquête.

Pour les sites de Lonay, de même qu'Orbe, Palézieux et Lausanne, le récent dépôt d'un crédit d'ouvrage de CHF 17 millions et d'un crédit cadre de 28.8 millions pour financer les travaux d'entretien urgents ainsi que les études pour d'importants assainissements des bâtiments pénitentiaires démontrent l'ampleur des travaux à réaliser pour les maintenir en activité.

Au vu des constats réalisés en marge de la rédaction du crédit cadre précité, le site de la Tuilière n'accueillera pas de centre de soins psychiatriques, contrairement aux intentions formulées en 2014. Le projet est jugé trop complexe à intégrer dans un bâtiment existant fragilisé par ses problèmes d'entretien. La problématique du centre de soins psychiatriques sera intégrée dans la réflexion du projet de l'établissement des Grands-Marais qui fait à ce jour l'objet d'un concours d'architecture.

La Prison du Bois-Mermet, quant à elle, fait l'objet d'une étude initiée suite à l'octroi par le Conseil d'Etat d'un crédit d'étude de CHF 400'000 en décembre 2018. La demande de crédit d'ouvrage devrait être transmise par le Conseil d'Etat au Grand Conseil à la fin du 1er trimestre 2021. Ces travaux permettront ensuite de maintenir le site en activité tout en assurant que les conditions de détention répondent aux normes légales, notamment en lien avec la taille des cellules compte tenu de la surpopulation à laquelle le Bois-Mermet fait face depuis de nombreuses années.

Dès lors que le projet de Prison des Grands-Marais doit se dérouler, pour des motifs financiers, en deux étapes (1ère étape 216 places ; seconde étape de 194 places), le Bois-Mermet devra quant à lui être maintenu en exploitation au moins jusqu'à l'ouverture complète des Grands-Marais à horizon 2030.

## **DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (DSAS)**

*1re observation*

### ***Prise en charge des seniors (45 ans et plus) en recherche d'emploi***

*Une prise en charge rapide et spécifique des seniors arrivant au chômage, tant au travers de mesures relevant du Service de l'emploi (SDE) que de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) pourrait augmenter leurs chances de retrouver un travail dans des délais plus courts.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur l'opportunité de mettre en place des mesures favorisant une prise en charge plus rapide des seniors en recherche d'emploi.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

La DGCS et le SDE proposent déjà, dans leur catalogue de mesures (mesures d'insertion sociale MIS et mesures du marché du travail MMT), des prestations spécifiques pour cette population. En effet, force est de constater que l'âge peut constituer un frein supplémentaire à la reprise d'une activité professionnelle.

Afin d'apporter des solutions et d'améliorer l'insertion professionnelle des 45 ans et plus, six projets ont été développés par la DGCS depuis 2017. En 2019, c'est près de 80 bénéficiaires qui ont ainsi pu participer à une de ces mesures MIS spécifiques. Le taux de placement sur le premier marché est encourageant avec environ 45% des participants qui ont retrouvé un emploi à l'issue de l'une de ces mesures. La DGCS va encore renforcer son dispositif en 2021 en offrant plus de places en mesure pour cette catégorie de population et en développant des projets pilotes innovants.

Le SDE dispose quant à lui d'un catalogue d'environ 180 mesures du marché du travail/mesures d'insertion professionnelle (MMT/MIP) accessibles à l'ensemble des demandeurs d'emploi du canton. Pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, le SDE a mis en place à l'été 2017 un module qui leur est spécifiquement destiné. Ce module spécifique, qui s'intègre au dispositif de formation aux techniques de recherches d'emploi délivré à 4'500 demandeurs d'emploi chaque année, met l'accent sur l'identification des atouts et des freins des seniors et un travail ciblé visant à leur levée.

Par ailleurs, Atout'Age 50, mesure pilote lancée en octobre 2017, propose une alternance de coaching individuel et de cours collectifs pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Elle travaille la stratégie du candidat et s'appuie sur des solutions individuelles adaptées. Un coaching renforçant la promotion des compétences personnelles et la confiance en soi contribue grandement au retour à l'emploi. La mesure Solution 50+ vient compléter le dispositif spécifique destiné aux demandeurs d'emploi seniors. Lancé en juin 2019, ce programme de soutien personnalisé propose d'élaborer un véritable plan marketing et des supports de communication attractifs, quel que soit le secteur d'activité du demandeur d'emploi. L'alternance de séances de coaching individuel et d'ateliers de groupe contribue à renforcer l'estime et la confiance en soi des participants pour une employabilité notablement augmentée. Enfin, afin de favoriser la réinsertion professionnelle des plus de 50 ans, le Service de l'emploi vaudois a complété son catalogue de mesures de réinsertion par le programme DuoL. Ce projet a reçu le soutien de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) et met des mentors bénévoles – experts dans leur métier – en relation avec des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans avec pour objectif de leur permettre de retrouver un travail grâce à l'échange de conseils, d'expériences et de réseaux entre le mentor et le mentoré.

Un dernier élément concernant les mesures du Service de l'emploi est que la large majorité d'entre elles, sans être spécifiquement réservées au public des personnes de plus de 50 ans, accueillent un grand nombre de demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge, qui voient leur employabilité renforcée par ces moyens. Ainsi, toutes les mesures de cours de langue, d'informatique, de programme d'emplois temporaires, d'entreprises de pratiques commerciales, etc. leur sont proposées selon les stratégies d'insertion professionnelles qui sont les plus pertinentes selon leurs parcours et objectifs.

Cependant, et malgré le dispositif mis en place en amont, la fin de droits aux indemnités de l'assurance chômage est une réalité qui touche de nombreuses personnes de plus de 45 ans et le phénomène s'amplifie. Bien que ces derniers aient la possibilité de rester inscrits auprès des ORP, ils ne bénéficient plus des prestations liées à leur statut de chômeurs (gains intermédiaires, assurances, mesures MMT/MIP, AIT, etc.). Pour pouvoir recourir au revenu d'insertion (RI) et aux MIS y relatives, la fortune maximum du recourant doit s'élever au maximum à CHF 4'000.- ce qui exclut de facto un large public de personnes vulnérables.

Les chômeurs en fin de droit de 45 ans et plus concernés sont donc contraints de se paupériser avant de pouvoir prétendre à un soutien actif de l'Etat. Au surplus, cette période de « latence » entre les deux dispositifs, aux dires des prestataires en charge de l'insertion, souffrent de manière importante d'atteintes à leur santé psychique et physique (démotivation, dépression, etc.). Lorsque leur parcours les conduit finalement au RI, leur situation s'est complexifiée notamment parce qu'avec le temps leur capacité à retrouver un emploi s'est réduite. En effet, l'explication de cette trajectoire n'est pas évidente face à un employeur potentiel.

Afin d'éviter cette spirale négative et dans une logique préventive de l'action sociale, le Conseil d'Etat peut envisager de demander aux services concernés d'offrir des mesures d'insertion à des chômeurs en fin de droits, même si ceux-ci ne sont pas encore éligibles au RI. Cette offre pourrait être testée sous la forme d'un projet pilote pour commencer et évaluer ainsi si le taux de placement se révèle probant. Plus la prise en charge peut être mise en œuvre précocement, plus les risques de décrochage sur le long terme sont réduits et les charges sociales diminuent d'autant pour l'Etat. Les modalités de mise en œuvre, le financement de ces prestations, la manière d'informer les personnes volontaires ou encore la prise en compte d'un éventuel niveau de fortune des bénéficiaires devront être déterminés plus finement. Pour construire ce dispositif, une coordination étroite devrait être engagée entre la DGCS et le SDE et une stratégie pour atteindre ces personnes vulnérables hors droits LACI ou RI pourrait être mise en œuvre.

Par ailleurs, en sus des prestations d'insertion, la DGCS étudie la possibilité de mettre en place une collaboration avec les ORP en matière d'appui social. En 2017, le Secrétariat d'Etat à l'économie avait déjà formulé ce souhait suite à une rencontre au sujet de l'évaluation des unités communes. Jusqu'à ce jour, la DGCS a priorisé son action autour du déploiement cantonal des unités communes. Néanmoins, permettre aux chômeurs et notamment les plus de 45 ans de bénéficier d'un suivi social professionnel apparaît très important afin d'éviter la péjoration des situations alors même qu'ils bénéficient d'un soutien par leur conseiller en placement. On peut penser notamment à la question de la gestion administrative et budgétaire afin d'éviter un surendettement dont les conséquences peuvent être dramatiques (risque de paupérisation durable). Actuellement, le programme de prévention du surendettement peut déjà être sollicité par les chômeurs. Toutefois, force est de constater que les personnes contactent la hotline lorsque la situation est déjà très complexe. Des conseils sociaux prodigués, dès l'arrivée au chômage, ou, au moins après 6 mois, pourraient permettre d'agir réellement de manière préventive, avant que la personne n'ait perdu pied avec sa situation et serait particulièrement pertinent pour les personnes à risque de chômage de longue durée (personnes de plus de 45 ans).

En conclusion, et en tenant compte de la période économique difficile que le canton va connaître ces prochaines années, le Conseil d'Etat estime que ces deux pistes (intégration dans des mesures spécifiques en assouplissant les règles du RI et appui social professionnel pour les chômeurs) seraient de nature à améliorer l'encadrement des chômeurs.

## **DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (DSAS)**

*2e observation*

### ***Pénurie de places pour mineur·e-s ayant des troubles du comportement complexes***

*Face à l'augmentation de mineur·e-s avec des troubles du comportement complexes et au manque de places dans les institutions (7 cas en 2019 et 22 annoncés pour 2020) des mesures s'imposent.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre pour développer le nombre de places afin de prendre en charge ces mineur·e-s et répondre à cette évolution.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Au cours des dernières années, la question des cas ou situations individuelles dites « complexes » ne cesse de prendre de l'ampleur au sein des établissements socio-éducatifs (ESE) pour personnes adultes en situation de handicap du canton de Vaud. La définition précise des caractéristiques de ces situations prête à débat. Toutefois, elles ont comme trait commun de mettre à mal les capacités d'accompagnement habituelles des établissements, à la fois en termes d'intensité que de modalités de suivi de ces personnes.

Dans un courrier adressé aux établissements pour mineurs et adultes conjointement avec le SESAF le 6 juillet 2016, la définition suivante de la situation complexe de handicap était proposée : « Une situation est considérée comme étant complexe lorsque, en complément au handicap principal (déficience intellectuelle, polyhandicap ou handicap physique), l'association significative d'au moins une des problématiques suivantes est constatée :

- Une ou plusieurs comorbidités (psychiatriques, TSA, addictions) ;
- Des comportements défis (détérioration du matériel, auto- et hétéro-agressivité, fugue) ;
- Des mesures de contrainte (attachement, isolement) ;
- Des renforts à l'encadrement ;
- Des hospitalisations psychiatriques à répétition ;
- Des éléments environnementaux significatifs : contexte familial fragile, statut de requérant d'asile, problème de langue/culture, éléments diagnostics manquants,...
- Un diagnostic médical sévère (troubles respiratoires sévères, cardiopathie, épilepsie pharmaco résistante, pronostic vital engagé) ;
- Des soins et un accompagnement quantitativement et/ou qualitativement hors de la moyenne. »

L'augmentation du nombre de situations complexes est constatée par la DGCS sur la base des situations de mineurs annoncées par les établissements subventionnés par le SESAF : jeunes dès 16 ans annoncés au Dispositif cantonal d'indication et suivi pour adultes en situation de handicap (DCISH). Ce n'est que depuis la mise en œuvre du DCISH en 2012 qu'il est possible d'avoir une vision précise du nombre de cas, et le constat est qu'ils sont en constante augmentation, à la fois en termes de nombre que de complexité de la situation.

Les chiffres sont variables en fonction des années, puisque cela dépend de l'année de majorité du ou de la jeune, cependant il faut constater que c'est pour ces situations qu'il est particulièrement difficile de trouver des places adaptées dans le réseau cantonal. Selon la dernière enquête mineurs-majeurs (MIMA) réalisée en décembre 2019 par le SESAF, nous pouvons confirmer qu'il y a toujours un nombre important de situations complexes dans le secteur mineurs pour lesquelles il faudrait être en mesure d'apporter des réponses adaptées, tant en nombre de places que de prestations adaptées et de moyens financiers :

- 2020 : 20 situations de mineurs devenant adultes et annoncées complexes ;
- 2021 : 16 situations de mineurs devenant adultes et annoncées complexes ;
- 2022 : 8 situations de mineurs devenant adultes et annoncées complexes ;
- 2023 : 13 situations de mineurs devenant adultes et annoncées complexes.

---

<sup>1</sup> Kuehni M., Bovey L., Cerrone T. & Richard N. (2017). Les situations dites complexes des personnes en situation de handicap : plaisir et souffrance dans le travail éducatif (rapport basé sur la recherche 7241). *Working paper de LaReSS*, 2

Le nombre total de places dans le réseau des ESE pour adultes en situation de handicap est globalement adéquat. Mais comme ces situations complexes ne peuvent être accueillies que dans des places spécialisées (formation du personnel, gestion de la violence, encadrement renforcé, etc.), c'est le nombre de places spécifiquement dédiées à l'accueil de ce profil de bénéficiaires qui pose problème. La « concentration » des cas complexes au sein d'un même groupe ou établissement soulève également des problèmes majeurs de cohabitation. De plus, le personnel concerné est particulièrement sollicité pour accompagner ces résidents, parfois même physiquement.

L'ensemble de ces difficultés conduisent les directions d'établissement à être de plus en plus réticentes envers l'accueil de nouvelles personnes en situation complexe, ce qui implique de nombreuses discussions et négociations avec la DGCS pour trouver des solutions « sur mesure ». Avec les alternatives au placement en ESE à plein temps introduites ces dernières années (courts séjours, hébergement à temps partiel, accompagnement à domicile), dont bénéficient progressivement les personnes en situation de handicap avec un certain niveau d'autonomie, les demandes d'hébergement à plein temps en ESE concernent de plus en plus des cas complexes.

Les places spécialisées demandées nécessitent des moyens conséquents, tant au niveau du ratio d'encadrement (1 pour 1), que pour la formation et l'encadrement du personnel.

Il faut également souligner que, depuis plusieurs années, la politique du canton de Vaud a été de poser le principe d'une interdiction des mesures de contrainte dans les ESE pour adultes<sup>1</sup>. Ainsi, en faisant le choix de mettre fin aux enfermements et aux contentions physiques, des ressources humaines supplémentaires ont été nécessaires pour aider les équipes éducatives dans la gestion de ces situations particulièrement complexes. A titre d'exemple, en 2019 des renforts individuels à l'encadrement ont été octroyés pour 64 résident-e-s, pour un total de 64.5 ETP.

La plupart des renforts accordés par la DGCS s'expliquent par la difficulté de maîtriser ces comportements-défis. Or, depuis quelques années, on s'aperçoit que de plus en plus de personnes handicapées présentent des troubles du spectre autistique (TSA), ce qui accroît le nombre de personnes présentant ces comportements-défis. L'enjeu est donc particulièrement important et il apparaît nécessaire de développer les réponses adéquates face à ces comportements de façon à améliorer durablement la qualité de vie de ces personnes.

#### Mesures proposées

Afin de pouvoir répondre de manière adéquate à ce phénomène, voici les principales mesures proposées :

##### a.) Places d'accueil

L'enjeu est de spécialiser des places d'accueil (transformation d'une place ordinaire en place spécialisée) en évitant une concentration trop importante de situations complexes dans une même institution tout en renforçant les équipes d'encadrement. Pour cela, il est nécessaire de :

- Développer et renforcer les connaissances et les compétences des équipes d'accompagnement dans le domaine des TSA, de la gestion de la violence, des co-morbidités psychiatriques, etc. ;
- Réduire la taille des groupes spécialisés (4 à 6 résident-e-s au maximum, au lieu des groupes de vie habituels de 8 à 10 personnes) ;
- Définir des ratios d'encadrement permettant la prise en charge de ces situations en évitant le recours à des renforts individuels à l'encadrement.

Préparer les admissions des situations complexes dans les ESE pour adultes en assurant une phase de transition entre les ESE mineurs et majeurs.

---

<sup>1</sup> Art. 6g, 6h et 6i de *Loi du 10 février 2004 sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH)*, entrée en vigueur en 2006.

#### b.) Collaboration DSAS/DFJC

La collaboration entre le DFJC et le DSAS dans ce domaine doit être poursuivie et renforcée. C'est en effet dans les structures subventionnées par le SESAF que sont accueillis les enfants et jeunes en situation de handicap qui nécessitent d'un accompagnement résidentiel en règle générale jusqu'à 18 ans. A l'atteinte de la majorité, ces jeunes doivent quitter les institutions SESAF pour être accueillis dans les ESE pour adultes sous la responsabilité de la DGCS.

C'est pourquoi des rencontres régulières avec le SESAF et les institutions pour mineurs ont été mises en place et que chaque année une enquête mineur/majeur (MIMA) pour l'annonce des situations est effectuée. Ces échanges doivent être maintenus et renforcés pour pouvoir encore mieux anticiper les besoins à venir dans le secteur des adultes, par exemple en rendant possible une projection à l'horizon de 5-6 ans (au lieu des 2-3 ans actuels). En effet, il est rarement possible de trouver des solutions rapidement pour les cas complexes qui nécessitent plutôt d'un certain temps pour être trouvées et construites dans le réseau. De même, la perspective d'augmenter le nombre de places et/ou structures d'accueil de transition (16-25 ans) conjointes SESAF-DGCS devrait être analysée en fonction de la planification des besoins.

En parallèle, une collaboration doit également être développée avec le SPJ. En effet, depuis deux années, la DGCS est confrontée à plusieurs demandes du SPJ visant à trouver des solutions d'hébergement pour des jeunes avec troubles du spectre autistique (TSA) sans déficience intellectuelle (syndrome d'Asperger), mais avec troubles psychiatriques associés et troubles de la conduite. Ces solutions sont à ce jour inexistantes dans le réseau des ESE pour adultes qui accueille plutôt des personnes avec une déficience intellectuelle, et un mélange des populations semble inopportun.

La nécessité de trouver des solutions adaptées à leurs besoins devrait constituer un enjeu important dans les prochaines années. Depuis le début de cette année, ce ne sont pas moins de 4 situations présentant ce profil qui ont été adressées à la DGCS.

#### c.) Equipes mobiles

A ce jour, l'Equipe mobile du développement mental pour mineurs (EMDM), intervient pour un public entre 5 et 17 ans et elle dépend de la Section de psychiatrie du développement mental (SPDM)<sup>1</sup>, qui elle intervient dans les ESE pour adultes. L'EMDM intervient à la demande des structures spécialisées du canton de Vaud pour des troubles graves du comportement chez des mineurs avec déficience intellectuelle ou TSA. Elle a également pour mission l'accompagnement des équipes des institutions.

Elle est composée de deux éducateurs, qui s'appuient sur les compétences du médecin de la SPDM. Il s'avère qu'au vu du nombre de situations suivies tant à domicile qu'en institution (file active de 50 suivis) et de leur périmètre d'intervention (sur tout le canton), il leur est difficile de mener à bien leur mission consistant à :

- Préciser les diagnostics et détecter les facteurs de crise par des investigations appropriées ;
- Evaluer, réduire et prévenir au mieux l'apparition des troubles du comportement ;
- Accompagner et de conseiller les familles ainsi que les autres intervenants ;
- Intervenir en proposant aux autres membres du réseau une collaboration interdisciplinaire.

Leur rôle étant primordial dans les transitions mineurs-majeurs, il serait important de renforcer cette équipe en ressources médico-soignantes (médecin, psychologue, infirmier, ergothérapeute, logopédiste). Ceci devra permettre de faire face à la diversité des situations complexes, aux difficultés de collaborer avec de nombreuses équipes, ainsi que de garantir un plus grand investissement dans la préparation des transitions mineurs-majeur.

#### d.) Accès aux soins

L'équipe du Professeur Grasset, ancien médecin chef du Dispositif de Collaboration Psychiatrie Handicap Mental (DCPHM) a relevé la complexité à laquelle les médecins sont susceptibles d'être confrontés lorsqu'il s'agit d'établir un diagnostic auprès d'une personne présentant un profil complexe : « La déstabilisation psychique d'une personne handicapée mentale est souvent provoquée par des douleurs physiques dont elle ne parvient pas à se plaindre directement. Le handicap mental peut être accompagné d'affections somatiques non diagnostiquées et confondues avec des affections psychiatriques plutôt que traitées en tant que telles » (Grasset et al. 2008).

---

<sup>1</sup> Ces équipes mobiles sont rattachés au Service des troubles du spectre de l'autisme et apparentés (STSA) du CHUV.

En 2019, il y a eu 37 hospitalisations en milieu psychiatrique de résident-e-s d'ESE pour adultes. Pour certain-e-s résident-e-s, il y a eu des hospitalisations en milieu psychiatrique à répétition :

- 5 résident-e-s ont été hospitalisé-e-s à 3 reprises ;
- 8 résident-e-s ont été hospitalisé-e-s à 2 reprises.

On perçoit régulièrement que ces hospitalisations sont source de tension entre les ESE et le secteur hospitalier). Elles sont en général problématiques tant au niveau somatique que psychiatrique, tant par manque de connaissance du handicap du personnel hospitalier et que par manque de prise en charge spécifique. Il est donc impératif d'améliorer l'accès aux soins somatiques et psychiatriques des personnes en situation de handicap.

Au niveau psychiatrique, au vu des retards pris par les travaux d'agrandissement de l'hôpital de Cery, l'ouverture de l'Unité psychiatrique de crise pour le handicap mental (UPCHM), initialement prévue pour 2020 et donc reportée à fin 2022, doit être anticipée. Un projet a été déposé afin de créer une unité provisoire et réduite à 8 lits dès janvier 2021, avec un coût à charge de la DGCS estimé à CHF 2.4 millions.

Au niveau somatique, il faut poursuivre avec les directions médicales et de soins infirmiers du CHUV la réflexion sur l'accès aux soins et l'accueil des personnes en situation de handicap. En effet, au vu du profil complexe des personnes avec troubles du comportement la plupart des examens d'investigations somatiques doivent se faire sous anesthésie générale. Comme les investigations sont multiples, une coordination entre les divers services et spécialités est nécessaire. Il s'agirait de créer une porte d'entrée unique pour ce public.

#### e.) Conclusion

Le réseau vaudois (les institutions avec leurs collaborateurs qui sont au front et qui remplissent leur mission, les services de l'Etat, les autres professionnels concernés, les familles et les proches) est extrêmement sollicité par l'accompagnement de ces situations. Chacune et chacun peut être remercié pour son engagement. Cela étant, force est de constater que ces situations vont exiger au cours des prochaines années des efforts renforcés.

## **DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (DSAS)**

*3e observation*

### ***Avenir de la Fondation Rive-Neuve***

*Le renouvellement de l'autorisation d'exploiter des lits spécialisés pour la Fondation Rive-Neuve, dès 2024, n'est pas acquis. La pérennité de la mission de la fondation est remise en cause.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur l'avenir, à moyen long terme des lits spécialisés au sein de la Fondation Rive-Neuve.*

### ***Réponse du Conseil d'Etat***

La Fondation Rive-Neuve gère depuis des années des patients de soins palliatifs. Jusqu'à l'année dernière, du point de vue de la LAMal, les soins palliatifs étaient considérés comme des soins de suite de traitement et financés selon des modalités cantonales. En 2019, la prise en charge de soins palliatifs a été distinguée entre soins palliatifs spécialisés, qui entrent dans la catégorie des soins aigus et financés par les SwissDRG et la prise en charge en résidence palliative (Hospiz en allemand) qui se rapproche d'une prise en charge de longue durée. Le mandat de la Fondation Rive-Neuve comprend aujourd'hui la prise en charge des deux catégories de patients. Cette expérience de patientèle mixte a lieu en ce moment.

La prise en charge des patients souffrant de maladies pour lesquelles aucun traitement curatif n'existe a beaucoup évolué, de même que l'approche des soins qui ne visent que le confort du malade, en particulier en phase de fin de vie. Ces prises en charge dépassent largement le cadre des institutions spécialisées dont la patientèle est encore essentiellement constituée de patients atteints d'un cancer. L'existence de ces institutions n'est pas remise en cause dans la mesure où leur périmètre de prise en charge s'élargit à d'autres pathologies que le cancer et bien que la politique de soins palliatifs tende à passer d'une logique de structures à une logique de « culture » palliative.

Le besoin de prise en charge de patients dont les symptômes ne peuvent être gérés dans un lieu de vie continuera de se faire dans des structures telles que celle de Rive-Neuve. La question de savoir si cette offre en soins continuera d'être mixte comme aujourd'hui ou si une spécialisation dans un seul domaine de prise en charge tel que le prévoit la LAMal sera opérée en partenariat avec le Fondation et sera examinée à l'aune de l'expérience réalisée actuellement. Dans tous les cas, Rive-Neuve répond aux besoins d'infrastructure sanitaire du canton et son existence n'est pas remise en cause.

## **DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (DSAS)**

*4e observation*

### ***Trop longue attente pour la délivrance des autorisations de pratiquer pour les médecins***

*Plusieurs institutions et hôpitaux estiment que les demandes d'autorisations de pratiquer pour les médecins sont traitées dans des délais trop longs.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre pour réduire le temps de traitement des demandes d'autorisation de pratiquer pour les médecins.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Entre 2016 et 2018, une réorganisation globale a été entreprise au niveau du secteur des autorisations de pratiquer au sein de l'Office du Médecin cantonal (OMC) rattaché à la Direction générale de la santé (DGS). Les différents processus (réception des demandes – vérification de conformité et de complétude – analyse et délivrance) ont été revus et améliorés dans l'intention de diminuer la durée de traitement des dossiers et par conséquent le temps d'attente des professionnels en vue de l'obtention de leur autorisation de pratiquer (AP).

Une des conclusions des travaux a conduit le secteur à revoir les contraintes relatives à la procédure de délivrance pour les hôpitaux et cliniques, ainsi que pour les professionnels exerçant dans leur propre cabinet. La nouvelle procédure a été présentée aux institutions sanitaires lors de rencontres plénières au Palais de Rumine les 16 et 30 mai 2018. La procédure aboutie, entrée en vigueur le 1er juillet 2019, tient compte des remarques formulées par les partenaires et les directions d'établissements durant les séances de présentation.

Les éléments suivants illustrent les difficultés de la procédure :

- A l'annonce de sa démission, un médecin hospitalier, titulaire d'une autorisation de pratiquer (AP), doit régulièrement reprendre des heures supplémentaires ainsi que les jours de vacances qui lui restent avant la fin de son contrat. Ainsi, le poste est vacant avant les 12 semaines de dédite; ce délai met le service hospitalier en difficulté.
- Au moment de la mise au concours des postes, les recruteurs focalisent leur attention sur certains documents, tels que CV, expériences professionnelles dans la spécialisation concernée et autres informations nécessaires aux chefs de services. Certains documents indispensables en vue d'une délivrance d'une AP apportent des informations moins essentielles à la sélection du candidat mais doivent tout de même figurer au dossier de police sanitaire, notamment la reconnaissance MEBEKO du diplôme et du titre post-grade de même que l'attestation de bonne conduite (ou son équivalent pour les professionnels étrangers).
- Lors de l'analyse du dossier, l'absence des documents jugés indispensables pour l'obtention d'une autorisation de pratiquer est bloquante. Un courrier est alors adressé à l'hôpital afin d'obtenir les compléments au dossier. Le délai d'attente des documents est variable d'un hôpital à l'autre, dépendant notamment du médecin et de sa collaboration avec l'administration mais aussi des pays d'origine qui délivrent certains documents dans des délais peu compatibles avec l'exigence légale d'être en possession d'une AP avant de démarrer toute pratique professionnelle auprès des patients.
- Le processus d'analyse des demandes d'AP pour des médecins relevant de la clause du besoin (CLB) augmente le temps de traitement. En effet, le processus de traitement inclut un calcul de densité au niveau du canton pour la spécialisation concernée, l'analyse du préavis de la société vaudoise de médecine (SVM), voire de la direction du CHUV dans certains cas particuliers avant la décision formelle de la cheffe de département.

### Quelques chiffres :

Les tableaux ci-dessous mettent en évidence que tous les processus de traitement ne sont pas identiques et que, par conséquent, leur durée de leur traitement n'est pas égale. Nous distinguons 3 catégories de dossiers de demande d'AP, à savoir les médecins au bénéfice qu'un titre post-grade :

- a) suisse ou UE avec reconnaissance MEBEKO non soumis à la clause du besoin (CLB)
- b) issu de l'UE soumis à la CLB
- c) assistants au bénéfice d'un diplôme hors UE

		CHUV	FHV	Vaud Cliniques	Ambulatoires Et indépendants	Total
Demandes d'autorisations reçues en 2019	CH / UE	65	57	8	138	268
	CLB	15	12	2	23	52
	Hors UE	15	18	0	6	39
	<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>87</b>	<b>10</b>	<b>167</b>	<b>359</b>
Autorisation de pratiquer délivrées en 2019 (y compris certaines demandes de 2018)	CH / UE	69	55	9	120	253
	CLB	10	7	2	23	42
	Hors UE	9	11	0	5	25
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>73</b>	<b>11</b>	<b>148</b>	<b>320</b>

		CHUV			FHV	Vaud Cliniques	Ambulatoires et indépendants
		Tous les dossiers	Dossiers complets	Dossiers incomplets			
Durée <b>moyenne</b> de traitement des demandes d'autorisations de pratiquer en 2019 (unité d'oeuvre : semaine)	CH / UE	8.4	7.4	12.8	6.3	8.6	10.2
	CLB	16.2	14.0	21.3	14.0	9.7	18.5
	Hors UE	22.0	6.4	22.0	9.7	0.0	23.1

#### Constats :

En 2019, le délai d'attente pour l'obtention d'une autorisation de pratiquer d'un médecin était de 12 semaines en moyenne. Toutefois, à la lecture des tableaux ci-dessus, on constate que la durée moyenne de délivrance d'une AP, lorsque le dossier est transmis complet et conforme, est d'environ 8 semaines. Le long délai d'attente concerne les dossiers relevant de la clause du besoin (CLB). En outre, il n'y a pas de différence au niveau du délai d'attente entre les différentes entités : CHUV, FHV, VaudClinique.

#### Perspectives pour les années à venir :

Les perspectives pour l'année 2020 et les suivantes sont réjouissantes malgré l'épisode de la pandémie COVID-19 qui a momentanément perturbé l'organisation des secteurs de l'OMC.

Dans les faits, les délais de traitement tendent à diminuer sensiblement avec une cible de traitement de 6 à 8 semaines en fonction des périodes de l'année et du travail d'amélioration constant des processus.

Comme annoncé dans la réponse à l'interpellation Luisier Brodard (18\_INT\_223), la perspective d'informatiser de bout en bout le processus de délivrance des autorisations de pratiquer (et d'exploiter pour les institutions de santé) se réalisera sous réserve de l'obtention par le Grand Conseil d'un crédit supplémentaire pour renouveler le système d'information. Cette nouvelle application nommée « DEMAUT » (demande d'autorisations) simplifiera le processus de soumission des demandes ; il permettra aux médecins, ainsi qu'à tous les professionnels de la santé, de déposer leur demande en ligne et de suivre le traitement des différentes étapes en temps réel. Il permettra aux gestionnaires en charge des analyses de traiter les demandes dans des délais plus courts, répondant ainsi aux attentes des partenaires du domaine de la santé et des contribuables.

## **DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DU SPORT (DEIS)**

*1re observation*

### **Digitalisation à Agrilogie**

*Agrilogie marque une volonté de renforcer l'éducation numérique. Or, tant dans le domaine de la formation des enseignant-e-s que dans celui du matériel mis à disposition, plusieurs problèmes freinent la mise en place des nouveaux moyens informatiques. L'attente de décisions de plusieurs acteurs de l'administration cantonale, notamment de l'Unité des systèmes d'information (USI) est l'un de ces freins.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand conseil sur les mesures qu'il entend prendre, et dans quel délai, pour que la formation des enseignant-e-s d'Agrilogie soit adéquate et pour que le matériel nécessaire à la digitalisation, entre autres le dispositif wifi, soit disponible.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Le Conseil d'Etat confirme sa volonté de renforcer les moyens pédagogiques et digitaux dans les sites d'Agrilogie ainsi que globalement l'usage de ces instruments par le corps enseignant. La période récente a montré s'il était nécessaire l'étendue des performances des logiciels de communication et l'importance d'en maîtriser leur usage pour assurer la continuité d'un enseignement qualitatif à distance.

Plusieurs mesures sont en cours de réalisation et le Conseil d'Etat prie le Grand Conseil d'en prendre connaissance de manière succincte :

- D'ici la fin de l'année en cours, les deux sites de Marcelin et Grange-Verney seront équipés d'un réseau WIFI performant, sous réserve des disponibilités de l'unité des Systèmes d'Information de la DGEP (USI).
- L'équipement des classes en tableaux numériques se poursuivra en 2020 et devrait être achevé dans le courant de l'année 2021.
- D'ici la rentrée 2020, Agrilogie disposera de la même plateforme informatique pédagogique (Office 365) que tous les établissements d'enseignement post-obligatoire. L'adoption définitive de cette suite informatique est entre les mains du Département de la formation de la jeunesse et de la culture et permettra de doter le corps enseignants d'une palette d'outils performants. Le fait d'arrêter le choix sur un outil, de passer de la phase pilote à une phase d'exploitation durable, rassurera les utilisateurs - enseignants et élèves - et les permettra de se former et de maîtriser la numérisation au travers de cet outil.
- L'état de la « digitalisation » d'Agrilogie fait l'objet d'une analyse par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) et des mesures de formation seront mises en œuvre auprès du corps enseignant. L'offre de l'IFFP se nomme Digi-Check et elle a débuté à l'automne 2019.
- Enfin, dès le 1er août 2020, une enseignante informaticienne et cheffe de projet de la digitalisation débutera son activité à Agrilogie. Son cahier des charges comprend notamment la mission de formation des enseignants et des élèves.

## **DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DU SPORT (DEIS)**

*2e observation*

### **Gouvernance de l'Office du tourisme vaudois (OTV)**

*Au cours des travaux de la Commission de gestion (COGES), la question de la gouvernance de l'OTV ainsi que de la marque Vaud+ a été évoquée. La COGES a appris que l'État de Vaud ne participe plus à la gouvernance de l'OTV, car il s'est retiré de son comité directeur ; il n'a plus qu'une voix consultative.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur l'absence de représentation du Canton au comité directeur de l'OTV et dès lors sur la perte d'influence et de certains contrôles induits par cette absence.*

#### **Réponse du Conseil d'Etat**

Lors de sa séance du 18 décembre 2019, le Conseil d'Etat a modifié la directive 7.8.1 relative aux compétences et responsabilités en matière de participations financières et personnelles. Celle-ci prévoit que «le représentant de l'Etat doit en principe avoir une mission stratégique et/ou un rôle de surveillance (au sein de la personne morale concernée)» (art. 5 al. c) et qu'il «est en principe interdit aux collaborateurs de l'Etat de Vaud représentant l'Etat de participer à la gestion opérationnelle de l'entreprise (...) sauf décision expresse du Conseil d'Etat» (art. 5 al. e).

En confiant à ses représentants un rôle de haute surveillance, l'Etat vise par ces dispositions à éviter tout conflit d'intérêts qui pourrait survenir s'il était directement impliqué dans la gestion opérationnelle des personnes morales auxquelles il participe. Ceci n'affecte en rien l'influence et le contrôle dont dispose l'Etat vis-à-vis de celles-ci.

S'agissant de l'OTV, s'il n'est pas formellement membre du comité directeur de l'Office, le représentant de l'Etat participe à chacune des séances de cet organe et dispose d'une voix consultative. En outre, le SPEI, auquel cette représentation est rattachée, entretient des contacts réguliers avec l'OTV et suit son action en continu. L'Etat fixe les modalités d'utilisation de la subvention qu'il accorde à l'OTV au travers d'une convention pluriannuelle d'une durée de cinq ans ; celle-ci définit notamment les missions de l'Office et les obligations qu'il doit suivre en matière de collaboration avec le SPEI (transmission systématique d'informations, séances de coordination régulières, reporting, contrôle de l'atteinte d'objectifs, etc.).

## **DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DU SPORT (DEIS)**

*3e observation*

### ***Vétusté du centre de l'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) de Crissier***

*Les bâtiments du centre EVAM de Crissier sont vétustes et en de nombreux endroits le sol est recouvert de bâches en plastique en raison de fuite d'eau. Des questions se posent quant à la salubrité de ces lieux où doivent vivre tous les jours des personnes fragiles et des familles.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur l'avancée des travaux demandés au propriétaire du centre EVAM de Crissier afin que les occupant-e-s puissent vivre dans un endroit décent et salubre.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

Le foyer EVAM de Crissier est constitué de trois bâtiments. L'EVAM y est locataire. Il assure l'entretien courant et négocie avec le propriétaire les travaux dépassant cette notion.

Les bâches couvrant le sol observées par la commission en septembre 2019 avaient été mises en place de manière temporaire, pendant des travaux d'entretien. En effet, en 2019, des conduites sanitaires ont été remplacées par le propriétaire. A la suite de ces travaux, les gaines techniques ont été refermées courant octobre/novembre 2019.

Face à des problèmes récurrents d'humidité dans certains locaux dans un des bâtiments, un contrôle de la toiture, divers sondages dans les salles de bains et la mise sous pression de l'installation de chauffage ont été réalisés. Ces installations sont actuellement toutes en ordre.

En revanche, l'EVAM a demandé au propriétaire de contrôler les drains de façade et, le cas échéant d'entreprendre les travaux nécessaires de nettoyage ou de réfection. En effet, lors de fortes pluies, l'eau ne s'évacue pas correctement et elle s'introduit à certains endroits dans les bâtiments.

Certains locaux, notamment certaines salles de bain, sont mal ventilées. La pose de grilles de ventilation dans les portes ainsi que des mesures organisationnelles devront favoriser la circulation de l'air. Ces travaux sont imminents, après avoir été quelque peu retardés par le Covid-19.

Un mur dans une cage d'escalier présente constamment un degré d'humidité élevé. Des sondages sont actuellement en cours afin d'en déterminer l'origine et pouvoir y remédier.

Par ailleurs, des travaux d'entretien (peinture, carrelage) sont entrepris lorsque nécessaire pour assurer un confort correct aux usagers. Ces travaux sont régulièrement exécutés par le programme de formation et pratique professionnel « peinture » de l'EVAM, dans le cadre duquel des personnes migrantes s'initient aux métiers du bâtiment en vue d'une intégration ultérieure sur le marché du travail.

La commission de salubrité de la commune de Crissier visitera le foyer le 4 juin 2020.

Dans l'ensemble des foyers de l'EVAM, l'hygiène des locaux est une préoccupation constante. Des collaborateurs et collaboratrices formés sont spécialement en charge d'assurer le contrôle de l'hygiène et de mettre en place et superviser les mesures nécessaires.

Les travaux quotidiens de nettoyage dans les espaces communs (couloirs, cages d'escaliers, cuisines, sanitaires) sont effectués par des bénéficiaires dans le cadre de programmes d'activités. Ceux-ci sont indemnisés pour leur contribution.

Dans le cadre de la pandémie Covid-19, des nettoyages supplémentaires ont été mis en place, notamment dans le but de désinfecter régulièrement les surfaces exposées à un contact fréquent (poignées de portes, interrupteurs, mains-courantes, etc.).

## **DÉPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES HUMAINES (DIRH)**

*1re observation*

### ***Encourager les titulaires de fonctions directoriales au sein de l'État de Vaud à mettre en place une suppléance et une délégation de tâches***

*Le poste de directrice ou directeur général·e ou encore de chef·fe de service est lourd de responsabilités et de solitude, ce d'autant plus que les entités étatiques sont de plus en plus grandes (création de plusieurs directions générales). Cette situation peut conduire à de sérieuses difficultés si les personnes à la tête de ces postes n'ont pas prévu de suppléance et de délégation de tâches.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre, et ce dans quel délai, pour encourager les fonctions directoriales au sein de l'État de Vaud à mettre en place leur suppléance et une délégation de tâches.*

### ***Réponse du Conseil d'Etat***

En préambule, le Conseil d'Etat confirme que, ces dernières années, il a adopté la création d'un certain nombre de directions générales. Ces entités étatiques, certes plus grandes, répondent à une volonté du Conseil d'Etat de disposer, globalement, d'une organisation fonctionnelle optimale et adaptée à la conduite des politiques publiques inscrites dans les programmes de législature successifs. Ces créations visent également une répartition toujours plus équilibrée et plus harmonieuse entre les départements de l'Administration cantonale vaudoise.

Le poste de chef·fe de service ou désormais de directeur·trice général·e est effectivement « lourd de responsabilités », avec des compétences exigées plus larges et plus pointues, notamment au plan managérial. En même temps, la mise en place des directions générales a conduit à établir à leur tête des comités de direction qui permettent au/à la directeur·trice général·e de bénéficier d'un appui technique, expert et managérial de la part des adjoint·e·s et de piloter ainsi, en équipe, son entité.

Le/la directeur·trice général·e reste l'autorité d'engagement, conformément à l'article 32 du règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD). A ce titre, il lui appartient d'organiser sa suppléance et la délégation de ses tâches, ainsi que d'établir les cahiers des charges et de les adapter à l'évolution des postes (art. 30 RLPers). Pour ce faire, le/la directeur·trice général·e peut s'appuyer sur le-la responsable RH de son service ou du département ainsi que sur le Service du personnel (SPEV) dont une des missions est de soutenir les services dans l'amélioration de leur gestion des ressources humaines, comme le stipule l'article 5, al. 5, RLPers.

Le Conseil d'Etat tient à relever que le SPEV, de par sa compétence à déterminer les niveaux de fonction de tous postes, est attentif à ce que les cahiers des charges attestent des missions, des tâches, ainsi que des responsabilités dévolues auxdits postes. Conscient de l'importance de clarifier la question des suppléances et délégations de tâches, lors de la dernière révision du formulaire du cahier des charges, une rubrique spécifique, intitulée « 5. Suppléance prévue » a été créée. Celle-ci permet non seulement d'indiquer si une suppléance est prévue mais également d'identifier le libellé du ou des postes chargé(s) du remplacement du titulaire.

Une autre rubrique du cahier des charges, qui existait déjà dans la version précédente, offre la possibilité d'inscrire les éventuelles responsabilités particulières attribuées au/à la titulaire. Il s'agit bien de responsabilités spécifiques liées au/à la titulaire et non au poste, qui disparaissent au départ de celui/celle-ci. C'est notamment dans cette rubrique que peut être inscrite la responsabilité de la suppléance du/de la directeur·trice général·e si celle-ci ne ressort pas directement des missions et activités.

Le Conseil d'Etat ne peut qu'encourager à ce que les suppléances et délégations de tâches soient systématiquement posées et identifiées au travers des cahiers des charges des directeur·trice·s généraux·ales et de ses cadres supérieur·e·s. A ce titre, par l'entremise du SPEV et de la fonction RH, le Conseil d'Etat veillera à ce que ces éléments soient systématiquement renseignés lors des révisions des cahiers des charges en vigueur et dans les prochains au moment des recrutements.

## **DÉPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES HUMAINES (DIRH)**

*2e observation*

### ***Collaboration entre le Canton et les Transports publics lausannois (TL) concernant le Lausanne – Echallens – Bercher (LEB)***

*Des événements problématiques se sont accumulés en 2019, provoquant de nombreuses perturbations sur la ligne du LEB et de facto le mécontentement des utilisatrices et utilisateurs. Si ces événements n'étaient pas tous prévisibles, force est de constater qu'ils risquent de perdurer au moins jusqu'à l'ouverture du tunnel entre Prilly et Lausanne.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur la coordination et les mesures qu'il entend mettre en place avec les TL, dans les meilleurs délais, pour anticiper les difficultés, les résoudre et informer clairement les utilisatrices et utilisateurs.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

La qualité de l'offre de transport public, comme service aux vaudoises et aux vaudois, est au cœur des préoccupations du Conseil d'Etat. En ce sens, il a dû exercer son rôle d'autorité de surveillance afin de s'assurer d'une part que les deniers publics étaient utilisés conformément au service commandé et d'autre part que la confiance des voyageurs soit rapidement retrouvée sur la ligne du LEB.

Ainsi, la Cheffe du DIRH a mis en place, dès fin 2019, des rencontres régulières des organes dirigeants (Conseil d'administration du LEB, Direction opérationnelle LEB, DIRH, DGMR) afin de s'assurer que la mise en service de la cadence au quart d'heure entre Lausanne – Flon et Echallens, conformément à ce qui a été commandé par le Canton à l'entreprise LEB pour les années d'horaire 2019 et 2020-2021 se concrétise dans les meilleurs délais. Ces rencontres ont lieu toutes les 4 à 6 semaines. L'objectif est de résoudre tous les problèmes identifiés avant de mettre en service ce saut d'offre prévu initialement le 11 août 2019, que l'entreprise LEB n'a pas encore pu assurer en raison du manque de pilotes de train, de chef circulations des trains, de disponibilité d'installations de sécurité.

Par ailleurs, le Conseil d'administration (CA) du LEB a été renforcé avec l'arrivée de deux nouveaux administrateurs, spécialistes ferroviaires représentant l'Etat de Vaud et l'Office fédéral des transports. Les nouvelles compétences au sein du CA ont permis une conduite active de la compagnie ; ce dernier s'est d'ailleurs réuni à 13 occasions en 2019 (contre seulement 5 habituellement). Des coordinations directes sont établies entre le CA du LEB et la Cheffe du DIRH.

Au niveau de la gestion opérationnelle, plusieurs axes d'actions ont été déployés :

- Audits de l'exploitation et de l'état de l'infrastructure commandés et réalisés ;
- Analyse de la robustesse de l'horaire et identification des lacunes ;
- Mesures de stabilisation et de renforcement de la robustesse des horaires : révision des temps de parcours, sur proposition de la DGMR ; ajout d'une composition supplémentaire dans l'horaire, afin de détendre la production (allongement des temps de rebroussement aux terminus) et stabiliser l'exploitation ;
- Monitoring / Suivi de l'exploitation du LEB à l'intention de la DGMR ;
- Suivi annuel de l'actuelle convention de gestion LEB - tl par le CA LEB (2017-2020) et préparation de la future convention (2021-2024) ;
- Mise en place d'une organisation dédiée, de proximité autour du nouveau responsable du LEB ;
- Contacts réguliers et renforcés DGMR – LEB ;
- Révision des conditions salariales des équipes critiques (chefs circulation des trains (CCT), mécaniciens de locomotive, maintenance) ;
- Formations réalisées à pleine capacité pour les CCT et mécaniciens de locomotive (2 sessions par année), en accord avec les financements d'effectifs accordés par la DGMR ;
- Renforcement supplémentaire de l'effectif des CCT pour pallier tout risque de défection de cette ressource critique. Mise en service du nouveau logiciel d'acheminement automatique des trains (début 2020) ;
- Acceptation par l'Office fédéral des transports du financement du projet d'uniformisation des installations de sécurité ;

- Uniformisation du parc de matériel roulant avec la réception de 6 nouvelles rames Stadler et la mise au rebut des rames obsolètes, améliorant l'uniformisation des performances dynamiques, la rapidité d'accessibilité et la capacité d'échange en station (voyageurs), concourant à la stabilité de la ligne ;
- Travaux sur la ligne de contact et ajout d'une sous-station mobile pour accroître la stabilité électrique, la puissance et donc la capacité de traction des rames ;
- Fiabilisation et modernisation des installations de sécurité notamment aux passages à niveau ;
- Activation et lancement de projets visant à améliorer davantage le fonctionnement de la ligne (double voie Romanel - Le Lussex par exemple) à l'horizon 2025.

Les efforts suivants ont aussi été consentis afin d'améliorer les relations avec la clientèle.

- Création d'un poste d'informations aux voyageurs (IV) au centre d'Echallens. Recrutement de deux personnes pour cette mission ;
- Mise en place d'une information diffusée sur les bornes des quais, informant de la situation sur la ligne ;
- Poste augmenté de 50% à 100% d'un responsable communication LEB ;
- Information proactive régulière, parfois commune, de la part du DIRH, du CA LEB et de la direction opérationnelle LEB, dans les médias et médias sociaux.

La situation est en amélioration, mais n'est pas encore satisfaisante. D'autres améliorations sont encore attendues de la part de l'entreprise.

**DÉPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES HUMAINES (DIRH)**

3e observation

**Formations des cheffe-s de circulation et des conductrices et conducteurs de train du Lausanne – Echallens – Bercher (LEB)**

Parmi les causes des retards des trains du LEB et des désagréments pour les utilisatrices et utilisateurs, se trouve notamment le manque de personnel formé, tant les cheffe-s de circulation que les conductrices et conducteurs de train. La formation de ce personnel est primordiale.

– Le Conseil d’État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu’il compte prendre pour inciter le personnel à entreprendre des formations initiales et continues dans les domaines de cheffe-s de circulation et de conductrices et conducteurs de train.

**Réponse du Conseil d’Etat**

Le tableau ci-dessous montre l’évolution des formations (pilotes et chefs circulation train) sur la période 2016-2020.

<b>Formation des pilotes de locomotive LEB : permis 6100 complet pour personnel engagé</b>					
Année	nb rd-apprenants entrés	début de la valve	fin de la valve	nb rd-apprenants formés	taux de réussite aux permis finis [sur examinateur rCFY externe]
2016	3	2016-03	2016-07	3	100%
2017	3	2017-01	2017-07	2	67%
2018	2	2018-01	2018-08	2	100%
	3	2018-08	2018-10	3	100%
2019	3	2019-01	2019-08	3	100%
	3	2019-08	2019-10	3	100%
2020	3	2020-01	2020-06	3	100%
	3	2020-06	2020-12	3	100%

<b>Formation pilotes de locomotive LEB : extension aux spécificités de la ligne LEB pour personnel auxiliaire</b>					
Année	nb rd-apprenants entrés	début de la valve	fin de la valve	nb rd-apprenants formés	taux de réussite aux permis finis [sur examinateur rCFY externe]
2019	2	2019-08	2019-10	2	100%
2020	2	2020-06	2020-12	2	100%

<b>Formation des chefs de circulation des trains LEB</b>					
Année	nb rd-apprenants entrés	début de la valve	fin de la valve	nb rd-apprenants formés	taux de réussite à l'examen final interne
2018	0	2018-08	2018-08	0	100%
2019	0	2019-08	2019-08	0	100%
	0	2019-08	2019-08	0	100%
	0	2019-08	2019-08	0	100%
	0	2019-08	2019-08	0	100%
2020	0	2020-06	2020-06	0	100%

Un effort important est mené et se poursuit de manière continue. A noter que :

- Les capacités de formation sont sollicitées au maximum pour obtenir des effectifs suffisants, tant pour les CCT que pour les mécaniciens de locomotives.
- Compte-tenu de la durée des formations et de l'inertie en découlant, un surbooking est recherché pour pallier les risques notamment liés à la pénurie nationale de ce type de compétences et les risques « d'instabilité et de mobilité professionnelle » y relatifs.
- En 4 ans (2016-2019), 26 élèves-conducteurs auront été formés, dont 23 formations achevées avec succès.
- L'effectif des mécaniciens de locomotives (conducteurs) était de 20 UT en 2017 pour 34 UT visés début 2021.
- Entre 2016 et fin 2019, l'entreprise a formé 23 élèves-mécaniciens de locomotive, alors que son effectif disponible de mécaniciens n'a progressé que de 6.6 UT, passant de 19.8 UT à 26.4 UT sur la même période. Cette différence s'explique par des mutations du personnel. En 3 ans (2018-2020), 6 élèves-CCT formés, dont 5 formations achevées avec succès (la dernière en cours) pour un effectif de 7 UT en 2018 et de 9.8 UT en 2020.
- Des réflexions sont menées entre compagnies pour avoir une forme de réserves partagées entre compagnies. Pour l'heure cela reste encore très ponctuel (soutien obtenus des Chemins de fer du Jura et du Nyon – St-Cergue – La Cure).

Le Conseil d'Etat a pris très au sérieux le problème de manque de conducteurs de trains rencontrés sur le LEB, mais aussi dans les autres entreprises vaudoises, et même au niveau suisse.

Par ailleurs, la conférence des Directeurs de Rail+ (organe fédérateur des compagnies de chemins de fer à voie étroite) a approuvé le 5 mars 2020 le développement de la formation des mécaniciens en Suisse romande et a alloué les moyens nécessaires.

Avec le soutien de la DGMR, l'entreprise Travys a engagé un responsable de la formation des mécaniciens. Il entrera en fonction au 1er août 2020. D'ici fin 2020, il passera tous les permis nécessaires à sa fonction, soit les extensions pour les 3 lignes TRAVYS et la formation sur les véhicules moteurs.

Pour 2021, l'entreprise Travys a annoncé à Rail+ la mise à disposition à hauteur de 25 à 30 jours de l'Expert OFT (examinateur OCVM) et environ 70 jours du responsable de la formation des mécaniciens pour la création de tous les supports nécessaires aux formations et aux examens des futurs aspirants mécaniciens romands.

La responsable Rail+ du groupe de travail « Formation des mécaniciens » a confirmé qu'une classe « test » d'un maximum de 12 candidats romands pourra être mise en place courant 2021. La formation Rail+, dite « initiale », est prévue sur 22 semaines. A cela s'ajoute env. 10 à 12 semaines de formation interne à chaque entreprise (Dispositions d'exécution des prescriptions de la circulation des trains internes, véhicules, lignes et examens finaux). Un délai de 9 mois environ est nécessaire pour qu'un aspirant-pilote puisse être opérationnel. Dès 2022, 2 classes de maximum 12 personnes par classe devraient pouvoir être mises sur pied en suisse romande.

Ainsi, tant le Conseil d'Etat que les acteurs de la branche des TP ont travaillé en commun afin de mettre en place les mesures permettant de former du personnel qualifié pour la conduite des trains sur les réseaux ferrés à voie étroite.

## **DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RELATIONS EXTÉRIEURES (DFIRE)**

*1re observation*

### **Centre d'appels téléphoniques (CAT) : garantir le traitement des appels**

*Des statistiques sont établies sur le nombre d'appels traités par le CAT, mais pas sur les appels non aboutis. Depuis plusieurs années, les bilans positifs tirés par la Direction générale de la fiscalité (DGF) ne concordent pas avec des retours de contribuables. Si tous les arguments et stratégies mises en place par l'Administration cantonale des impôts (ACI) nous paraissent pertinents, il est néanmoins important que la Commission de gestion (COGES) obtienne des garanties sur la part d'appels traités/non traités par le CAT, afin notamment de s'assurer que les dotations en personnel sont correctes.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures qu'il entend prendre pour garantir que les appels au CAT puissent être traités dans des délais raisonnables, même lors des pics d'activités.*

#### **Réponse du Conseil d'Etat**

L'ACI a choisi le principe d'obtenir un taux de résolution de 80% au premier et deuxième niveau dès le premier contact exprimé par l'utilisateur. En effet, dans un tel contexte les contribuables vaudois obtiennent une réponse directe aux questions dans plus de 80% des cas, tout en soulageant de manière significative les spécialistes métiers.

A contrario des centres d'appels classiques, dont la mission est de décrocher à tous les appels mais qui, pour libérer constamment des lignes et les accès aux téléphonistes, organisent leur mission par une qualification rapide du type de demande afin de l'aiguiller au second niveau dans un temps extrêmement court. Ce mode de faire a l'avantage d'atteindre un taux de réponse d'appels décrochés proche du 100%, toutefois, c'est à l'appelant de faire l'effort de réexpliquer sa demande au téléphoniste en charge du second niveau de compétences. Parmi les autres inconvénients majeurs de cette forme d'organisation, on relève souvent un turn over conséquent par les collaborateurs en charge du 1er niveau alors que ce sont eux qui représentent l'image de l'entreprise ou administration.

En optant pour une organisation visant un taux de résolution aussi élevé que 80% dès le premier contact, l'ACI choisit d'offrir une prestation de qualité et compétente à ses administrés.

Le CAT atteint et dépasse souvent cet objectif du taux de résolution d'appels répondus directement par ses téléconseillères et ses téléconseillers.

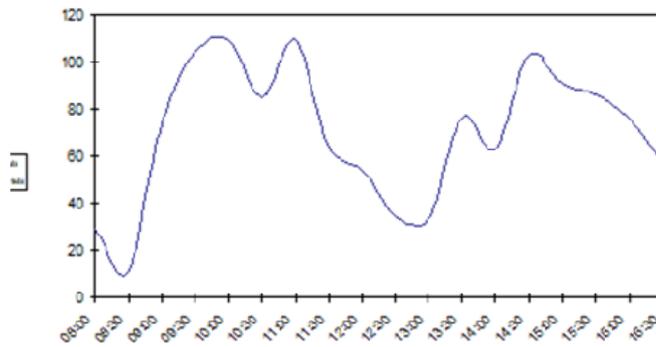
La durée de traitement d'une demande est en moyenne de 4 à 5 minutes, dès lors l'accès à la téléconseillère ou au téléconseiller est par conséquent occupé pendant ce laps de temps, toutefois l'appelant dont l'appel a été pris en charge obtient une réponse immédiate dans le taux de résolution précité.

En complément et pour information, ci-après le volume réparti sur l'année, les courbes par horaires et jours de semaine.

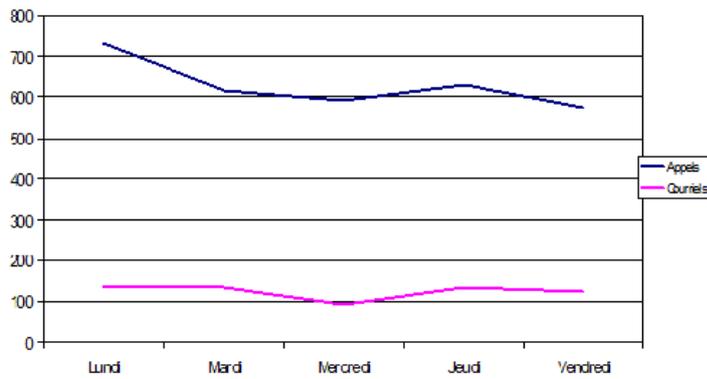
## Courbe annuelle 2019 exprimant l'impact des jalons métiers :



## Volume type par tranche horaire :



## Volume type par jour de semaine :



## **DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RELATIONS EXTÉRIEURES (DFIRE)**

*2e observation*

### ***Construire durablement, engager durablement : les deux ne vont-ils pas de pair ?***

*Alors que les sommes engagées pour de nouveaux projets de construction vont croissant, la Commission de gestion (COGES) constate, dans les EMPD qui sont soumis au Grand Conseil, que l'avancée de ces projets repose pour une part conséquente sur du personnel engagé en CDD qui n'est pas incité à rester au service de l'État. Cet état de fait peut nuire à la qualité des constructions.*

*– Le Conseil d'État est prié de fournir au Grand Conseil sa stratégie pour garantir le maintien du savoir-faire dans le suivi des constructions de l'État, notamment quant aux types de contrats CDD versus CDI.*

### ***Réponse du Conseil d'Etat***

Plusieurs projets de la DGIP sont gérés par des architectes-chef-fe-s de projet engagé-e-s en CDD et financé-e-s via les EMPD. Ces engagements se font dans le respect des directives et règles applicables en la matière, émises par le SPEV et approuvées par le Conseil d'Etat. Afin de garantir le maintien du savoir-faire dans le suivi des constructions de l'Etat, plusieurs démarches sont accomplies par la Direction de la DGIP :

- Lorsqu'un poste en CDI se libère (retraite, démission, etc.), il est proposé à la collaboratrice ou au collaborateur au bénéfice du plus ancien des CDD, pour autant qu'elle ou il donne entière satisfaction.
- La Direction de l'architecture et de l'ingénierie est organisée par parcs immobiliers. Ces parcs sont gérés par des groupes fixes de collaboratrices et collaborateurs, qui constituent des pôles de compétences. Par exemple, pour le domaine pénitentiaire, plusieurs architectes sont en charge des projets et partagent leurs connaissances. Des responsables de domaine, au nombre de quatre, pilotent et suivent les activités de ces groupes.

A vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat est en mesure de garantir que le savoir-faire pour le suivi des constructions de l'Etat ne se perd pas.

## **DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RELATIONS EXTÉRIEURES (DFIRE)**

*3e observation*

### ***Suivi des mosaïques d'Orbe-Boscéaz***

*Les installations transitoires sises sur le site des mosaïques d'Orbe-Boscéaz vieillissent mal et péjorent les conditions d'accueil pour la visite du plus bel ensemble de mosaïques romaines du nord des Alpes. En matière de conservation, des problèmes d'isolation sont relevés pour une mosaïque non ouverte au public. Une convention gérant les rôles de la Ville, du Canton et de la Fondation Pro Urba est obsolète.*

*– Le Conseil d'État est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures utiles à prendre, en lien avec la mise à jour de la convention entre le Canton, la Commune et la Fondation, afin d'assurer un meilleur accueil aux visiteuses et visiteurs des mosaïques d'Orbe et une meilleure conservation, même de manière transitoire.*

### ***Réponse du Conseil d'Etat***

Quand bien même la convention pour l'installation d'un pavillon provisoire est échue depuis le 1er janvier 2019, les discussions entre partenaires ont toujours été maintenues, de manière ouverte et constructive. Par ailleurs, un représentant de la DGIP participe régulièrement aux séances de la Fondation Pro Urba afin d'apporter tous les conseils nécessaires pour la préservation des vestiges.

La DGIP s'était fixé un délai au premier semestre 2020 pour renouveler la convention ; en raison de la pandémie actuelle, ce délai a été prolongé au 30 septembre 2020.

Dans le cadre de son budget de fonctionnement, la DGIP poursuit l'entretien des bâtiments et des espaces aménagés du site et applique les mesures de protection et de conservation des vestiges et des mosaïques.

## **DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RELATIONS EXTÉRIEURES (DFIRE)**

*4e observation*

### **Coordination entre la Cour des comptes (CC) et le Grand Conseil pour les élections de magistrat-e-s**

*Si nous ne pouvons que prendre acte de la solution trouvée pour la récente passation de témoin entre les magistrat-e-s sortant et entrant, il apparaît utile de revenir aux fondamentaux voulus par le législateur. Le Grand Conseil voulait éviter un fonctionnement à la législature, mais profiter de mandats, ceci notamment pour favoriser un renouvellement continu et éviter des départs simultanés. À aucun moment dans les débats, le législateur n'avait souhaité des décalages de mandats de quelques semaines ou mois, tel n'était pas l'esprit de la loi.*

*– Le Conseil d'État, en collaboration avec le Bureau du Grand Conseil, est prié de renseigner le Grand Conseil sur les mesures prises ou à prendre pour clarifier les procédures relatives à l'élection des magistrat-e-s de la CC afin d'éviter que de tels problèmes se reproduisent. Il est également prié de se déterminer sur les éventuelles précisions réglementaires utiles pour parer à des désynchronisations d'élections de mandataires de quelques semaines.*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

La procédure d'élection des magistrat-e-s de la Cour des comptes est une compétence du Grand Conseil. Dans le cadre de la réforme du cadre légal, la volonté du législateur a certainement visé à favoriser un renouvellement régulier des membres de la Cour des comptes tout en évitant si possible des départs simultanés, de manière à faciliter le passage de témoin entre les magistrats. En revanche, la loi sur la Cour des comptes (LCComptes) précise clairement à son article 6, alinéa 2, que « *Les membres de la Cour des comptes sont élus pour une période de six ans. Ils sont rééligibles une fois. Si une vacance se produit, le Grand Conseil élit dans les plus brefs délais un nouveau membre, pour une durée de six ans* ». Dotée d'une courte histoire de seulement 12 ans et demi, la Cour des comptes n'a été renouvelée que deux fois, avec un décalage de deux mois pour un magistrat en 2014. Un renouvellement intermédiaire n'a ainsi pas encore eu lieu, ce qui aurait permis de répondre à l'intention du législateur.

Le décalage de mandat constaté lors du dernier renouvellement des magistrat-e-s de la Cour des comptes résulte d'un malheureux concours de circonstances, qui ne se reproduire plus. En effet, le Bureau du Grand Conseil a pris l'initiative, en accord avec les autres parties prenantes (Commission de présentation, Cour des comptes, Commission de gestion, Commission des finances) de proposer une procédure détaillée pour les futures élections de magistrat-e-s à la Cour des comptes.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 3 juin 2020.

La présidente :

*N. Gorrite*

Le chancelier :

*V. Grandjean*