

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Exposé des motifs et projet de décret accordant au Conseil d'État un crédit d'investissement de CHF 3'211'000.- pour financer deux mesures élaborées par le Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) dans le cadre du Plan Climat Vaudois de 2ème génération (PCV 2ème génération) « Renforcer la réduction des émissions du système socio-sanitaire vaudois (DSAS 3) » et « Soutenir la rénovation énergétique et durable des établissements socio-sanitaires (DSAS-1) – 1ère partie : Étude du parc » (mesures emblématiques du PCV 2ème génération)

1. PRÉAMBULE

La commission nommée pour étudier cette EMPD s'est réunie le lundi après-midi 6 octobre 2025 à la Salle Romane, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Elle était composée de Mesdames les députées Laurence Cretegny, Claude Nicole Grin, Muriel Thalmann ainsi que de Messieurs les députés Olivier Agassis, Alain Cornamusaz, Jacques-André Haury, Yves Paccaud, Pierre-André Romanens, Pierre Zwahlen et du soussigné, confirmé dans son rôle de président-rapporteur.

Monsieur le Député, Vincent Keller était excusé pour cette séance.

Ont également assisté à la séance : Mesdames la Conseillère d'État Rebecca Ruiz, cheffe du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), accompagnée de Marta Pinto, responsable innovation et dossiers transverses au Secrétariat général du Département de la santé et de l'action sociale (SG-DSAS), de Messieurs Kevin Blake, chef de projet « plan climat » à la Direction générale de la santé (DGS) et Mathieu Capcarrère, conseiller stratégique à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Les notes de séances ont été prises par Monsieur Fabrice Lambelet, secrétaire de commissions parlementaires au Secrétariat général du Grand Conseil (SGC), ce dont nous le remercions chaleureusement.

2. PRÉSENTATION DE L'EMPD – POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

Cet EMPD concerne les mesures du DSAS dans le cadre du Plan Climat Vaudois (PCV) de deuxième génération. Il n'est pas prévu de revenir sur tout l'historique du PCV.

3. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSÉ DES MOTIFS

1. PRÉAMBULE – PLAN CLIMAT VAUDOIS DE 2EME GÉNÉRATION

1.1 La nécessité d'une action concrète et résolue

Des commissaires demandent quelles ont été les actions du DSAS dans le cadre du PCV de première génération, notamment celles de la DGS.

Le chef de projet explique que la DGS a démarré ses actions en s'intéressant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du système socio-sanitaire avec une analyse des différentes structures, tels les hôpitaux, les centres médico-sociaux (CMS) et les établissements médico-sociaux (EMS). Une étude, réalisée par la DGS sur les postes d'émissions des différentes structures socio-sanitaires, a demandé d'importantes ressources pour approcher et inclure ces structures. Ensuite, il y a eu la création d'un cahier de recommandations - qui sera publiquement disponible au mois d'octobre 2025 - proposant les mesures adaptées à chaque type de structure. Finalement, il a été créé un outil informatique permettant aux établissements

d'analyser leurs propres émissions dans le temps tout en réalisant un bilan. Cette première phase permet de disposer d'une analyse rationnelle, afin de comprendre la provenance des émissions. La deuxième phase verra le déploiement d'outils et la conduite de projets concrets de réduction des émissions par les différents acteurs.

Le conseiller stratégique indique que, dans le PCV de première génération, il y a eu la mise en place de mesures de transition et d'insertion, mais aussi le renforcement de directives d'architecture et d'exigences pour les nouveaux bâtiments depuis 2017 en lien avec les normes Minergie-P. Rien n'a été entrepris dans le cadre des anciens bâtiments, sauf en cas de rénovations lourdes parce qu'il y a lieu de se conformer aux nouvelles directives.

1.2 Mesures emblématiques

Une commissaire reconnaît avoir du mal avec les coupes budgétaires annoncées au personnel de l'État dans le domaine de la santé pour 2026 et leurs conséquences pour la population vaudoise, alors qu'il est présenté un EMPD financier demandant l'exemplarité de l'État au niveau climatique. Elle s'interroge sur la portée de ce message auprès de la population et des personnes employées dans les structures socio-sanitaires qui vont être touchées, notamment par des baisses de salaires.

La cheffe de département comprend le lien effectué, mais relève qu'il s'agit de 2 éléments distincts. Cet EMPD, s'inscrivant dans le cadre du PCV lancé lors de la dernière législature, se base sur le budget d'investissement et non pas sur le budget d'exploitation. Or, les coupes annoncées pour 2026 concernent le budget d'exploitation. Le Conseil d'État a décidé de ne pas remettre en cause le PCV en maintenant l'enveloppe générale de CHF 209 millions allouée à titre de préfinancements. Il n'est pas prévu de la revoir ni de la remettre en question ou d'en réaffecter une partie à d'autres investissements. C'est pourquoi cet EMPD est présenté aujourd'hui, tandis que d'autres EMPD liés au PCV sont déjà présentés ou en cours de préparation dans les autres départements, car il s'agit de la continuité de l'action de l'État en la matière. Concernant les baisses de salaires, elle ne sait pas à quoi il est fait référence. Il a été annoncé une mesure, prévue par la loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD), d'une contribution de crise qui va toucher aussi le secteur de la santé, mais aucune baisse de salaire n'est prévue pour son personnel. Par ailleurs, des montants vont être réinjectés dans le domaine parapublic avec des revalorisations au niveau de la convention collective de travail du secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT-SAN) et du secteur social parapublic vaudois (CCT Social) dans le cadre du budget de l'État pour l'année 2026.

Une commissaire relève que les mesures présentées dans ce décret amènent indirectement à de nombreuses économies grâce à une baisse de charges conséquente sur le terme.

Un commissaire reconnaît que le message à transmettre à la population vaudoise, bien qu'il présente une certaine complexité sur le plan financier, est important. Cela l'est d'autant plus au moment de la révision de la loi sur l'énergie (LVLEne) et de la présentation prochaine de plusieurs décrets en lien avec le PCV.

Pour un autre commissaire, il existe une ambition des autorités et de la population vaudoises à lutter contre les GES et les bouleversements climatiques. Il rappelle que le massif alpin suisse a vu sa température augmenter de 4 degrés. La Suisse est particulièrement touchée par le réchauffement climatique, et les catastrophes, comme les inondations ou les éboulements, y sont plus fréquentes. Cet EMPD représente une contribution importante du DSAS, mais il se demande quand ses effets deviendront visibles. S'il adhère à cette démarche, c'est parce qu'elle favorise l'appropriation par les actrices et acteurs de ce besoin d'assainissement de leurs bâtiments.

1.3 Objet de l'EMPD

Un commissaire donne lecture du dernier paragraphe en page 4 : « *Cette première phase, objet du présent EMPD, conduira dans un second temps à l'assainissement des structures volontaires (...)* ». Il souhaite savoir si c'est l'assainissement ou les structures qui sont volontaires.

La cheffe de département répond que ce sont les structures qui vont opérer un assainissement sur une base volontaire. Il s'agit là d'un problème de syntaxe.

Ce même commissaire demande si les structures seront encore libres ou non de procéder aux investissements sous réserve des contraintes en lien avec la LVLEne. Le terme de « volontaire » le surprend quelque peu.

Le conseiller stratégique indique que le projet global se monte à CHF 28,5 millions. La première partie présentée aujourd'hui prévoit d'élaborer une stratégie, puisqu'il est question de 300 bâtiments devant être

renovés sur la base d'une estimation de leur consommation énergétique. Les investissements totaux, de l'ordre de CHF 500 à 700 millions, sont importants sur les 15 à 20 prochaines années, notamment en cas de rénovations lourdes pour des bâtiments existants. À cela s'ajoute la création de près de 80% de places supplémentaires en EMS pour faire face au vieillissement de la population. La seconde phase de ce crédit de CHF 28,5 millions visera à procéder à 4 à 5 rénovations ciblées de bâtiments selon la stratégie retenue. Cette stratégie identifiera le type de rénovations appropriées, mais la participation des établissements choisis demeurera volontaire.

2. PRÉSENTATION DES PROJETS

2.1 Projet DSAS-3 : Renforcer la réduction des émissions du système socio-sanitaire vaudois (projets innovatifs)

2.1.2 Contexte et description du projet DSAS-3

À une commissaire demandant ce que le DSAS va entreprendre pour réduire la quantité de déchets, notamment médicaux, le chef de projet répond que c'est l'un des postes d'émission identifiés dans l'étude. En matière climatique, ce n'est pas le poste le plus émetteur, mais, en matière de durabilité, il y a de lourdes conséquences avec des médicaments se retrouvant dans la nature.

2.1.3 Activités nécessaires et justification du crédit pour le projet DSAS-3

Accompagnement professionnel des établissements

À une commissaire demandant des clarifications en lien avec la dernière puce « Suivi des différentes étapes » en page 6 et s'étonnant qu'il n'y ait pas un ordre chronologique, le chef de projet explique que ce suivi est l'enchaînement et la cohérence générale d'une démarche d'accompagnement professionnel, parce que ces tâches pourraient être traitées de manière isolée : il s'agit là d'une approche transversale.

Toujours à la fin de la page 6, une autre commissaire donne lecture de l'élément suivant : « *Les établissements pourront faire appel à un accompagnement professionnel de leur choix, certifié dans le domaine des bilans carbones, en fonction des ressources disponibles à l'interne* ». Il est demandé si c'est à l'interne des établissements ou du DSAS.

Le chef de projet répond que c'est à l'interne des établissements. L'objectif est de mobiliser des ressources, afin de soutenir les ressources humaines (RH) actives dans la logistique, ainsi que les coordinateurs chargés de la durabilité du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV). Il s'agit d'identifier les freins auxquels ils font face et de les aider de manière épisodique pour les surmonter.

Soutien de projets pilotes

À une commissaire demandant ce qu'il est entendu par « *la DGS subventionnera des projets de réduction de taille moyenne* », le chef de projet répond que ce sont des projets, qui ne sont pas des investissements lourds, compris dans une fourchette de CHF 20'000.- à CHF 50'000.-.

2.1.4 Ventilation des montants et calendrier du projet DSAS-3

À un commissaire souhaitant savoir en quoi consiste le montant de CHF 420'000.- inscrit comme soutien de projets pilotes, la responsable précise qu'il s'agit ici du volet de la mesure santé au niveau de la DGS. Aucun poste n'étant prévu, tout sera géré à l'interne de cette direction.

À ce même commissaire demandant alors si le montant total de CHF 570'000.- sera financé par la DGS, le chef de projet répond que cette dernière possède une entité « *Santé et Environnement* » qui s'occupe des questions d'adaptation au changement climatique, et de réduction des GES et des risques environnementaux. Il y a donc les personnes pour effectuer cette expertise et ce suivi de projet. En revanche, la DGS souhaite renforcer les capacités des partenaires parapublics avec des financements précis durant le processus.

La cheffe de département ajoute que les institutions socio-sanitaires doivent posséder les compétences et outils nécessaires pour assurer l'avancement de ce projet. Des institutions comme le CHUV les possèdent, mais ce n'est pas le cas d'autres institutions.

Une commissaire demande, concernant la répartition de ces financements supplémentaires pour les institutions qui ne possèdent pas ces compétences, comment cela va se passer dans les faits, car elle craint l'attribution de mandats à des personnes engagées en contrat à durée déterminée (CDD) à l'État.

La cheffe de département précise que les institutions reconnues d'intérêt public vont mandater des personnes répondant à un certain nombre de compétences pour les accompagner avec le feu vert financier de l'État ; il n'est pas question d'institutions étatiques ici.

Cette même commissaire veut savoir alors si des bureaux ou personnes externes seront mandatés pour effectuer ce travail.

La cheffe de département répond par l'affirmative en ajoutant qu'il s'agit de l'accompagnement par des experts à un moment précis du projet.

La responsable observe que les questions climatiques ne sont pas le cœur du métier du DSAS. Lorsque ce dernier a été chargé de travailler sur ces questions, il a d'abord fallu déterminer comment renforcer les compétences nécessaires. Dans un premier temps, il a développé ses propres compétences en interne, puis a rencontré les partenaires désireux eux aussi de progresser sur les enjeux climatiques, qui ne relèvent pas non plus de leur cœur de métier. Le département a choisi de les accompagner, car chacun de ces partenaires présente des besoins spécifiques, qui varient d'un établissement à l'autre. Néanmoins, certains d'entre eux possèdent déjà des ressources internes sur ces questions-là, mais d'autres n'en ont pas et demandent à être accompagnés provisoirement pour développer un aspect ou un autre.

Un commissaire voit d'un bon œil le fait de mandater des bureaux externes avec un risque de sollicitation extrême de ceux-ci par rapport à ce que le canton de Vaud souhaite mettre en place en matière climatique (LVLEne, PCV de deuxième génération, etc.). Il attire aussi l'attention à ne pas recourir à « des pseudos-bureaux » avec un risque d'engagement inapproprié d'argent public. Sur les équivalents temps pleins (ETP), il peut être dégagé ici des forces externes tout en sortant d'un schéma habituel.

La cheffe de département répond qu'il est sorti d'un schéma pour les institutions, mais il existe déjà une expertise au sein de l'Office du médecin cantonal depuis de nombreuses années sur la question environnementale, notamment en lien avec l'amiante, avant même l'élaboration du PCV de première génération.

2.1.5 Mode de conduite du projet DSAS-3

Une commissaire donne lecture du point suivant : « *La mesure sera pilotée par la DGS qui dispose des ressources humaines dans son budget courant à cet effet* ». La cheffe de département répond que cela signifie que la DGS n'a pas besoin de renfort en ETP, les effectifs actuels étant déjà pleinement opérationnels.

2.2 Projet DSAS-1 : Soutenir la rénovation énergétique et durable des établissements socio-sanitaires

2.2.1 Résumé du projet DSAS-1

Ayants droits et exclusions du subventionnement des CECB

Un commissaire demande quelle est la collaboration entre le DSAS et le Département de la jeunesse, de l'environnement et de la sécurité (DJES) qui possède des ressources en lien avec les questions climatiques. Même si c'est le DSAS qui s'occupe de ces bâtiments, il s'interroge si cela ne devrait pas revenir au DJES.

Le conseiller stratégique éclaire un élément. L'État n'étant propriétaire d'aucun bâtiment en lien avec les EMS, par exemple, les services de l'État, comme la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP), ne s'en occupent pas. En revanche, ces bâtiments sont subventionnés de manière complète directement ou indirectement par le DSAS et ont juste l'obligation d'être dédiés à la mission d'EMS. Cela n'a donc rien à voir avec le DJES.

Ce même commissaire signale que ce sont des bâtiments avant d'être des hôpitaux, des CMS ou des EMS. Il s'étonne de cette absence de collaboration avec le DJES.

La cheffe de département précise que cela concerne les liens entre ces établissements et l'État. La DGIP et le DJES n'ont rien à voir avec ces bâtiments, y compris dans le suivi des projets. Ceux-ci sont suivis uniquement par les architectes de la DGCS. Elle s'interroge alors sous quel angle il pourrait y avoir une collaboration avec le DJES alors que ce dernier ne dispose pas d'architectes spécialisés dans les hôpitaux, les CMS ou les EMS.

Ce commissaire déclare qu'il y a des RH avec des directions générales au-dessus d'elles dans les départements. En matière de gestion des bâtiments, propriétés de l'État ou subventionnées par l'État, au niveau énergétique, personne ne noue la gerbe au sein des différents départements.

Un autre commissaire précise que le Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB) doit être élaboré par toute institution, tout propriétaire ou tout particulier. La LVLEne établit un certain nombre de délais et d'exigences, mais le dispositif est mis en œuvre, pour l'essentiel, par les institutions subventionnées qui sont responsables de leur propre assainissement. Le DSAS va les encourager dans leurs tâches pour réaliser un CECB, puis déterminer les mesures d'assainissement adéquates.

2.2.3 Activités nécessaires et justification du crédit pour le projet DSAS-1

Étude et diagnostic du parc

Méthodologie

À un commissaire demandant des explications sur la méthodologie Stratus, les représentants du DSAS répondent que Stratus est un logiciel permettant de gérer des parcs de bâtiments, notamment sous l'angle de l'efficacité énergétique. Plus précisément, il s'agit d'un outil de suivi de bâtiments permettant de planifier les maintenances et les mises à jour. Il devient particulièrement pertinent dans la gestion de plusieurs bâtiments. Cela concerne plutôt les établissements socio-éducatifs qui sont généralement de grandes fondations possédant plusieurs bâtiments, contrairement aux EMS qui sont plutôt des fondations avec 1 ou 2 bâtiments. Toutefois, le DSAS a effectué des études complémentaires depuis le dépôt de cet EMPD en s'interrogeant si Stratus représente toujours l'outil idoine.

Solution proposée pour les audits individuels

Une commissaire constate qu'il a été retenu la méthode du CECB et non la méthode du CECB+. Évoquant la LVLEne en cours d'examen devant le Grand Conseil (GC), l'article 5, alinéa 3 prévoit que : « *Le Conseil d'État édicte les exigences que doivent respecter, en plus des exigences de la présente loi, les bâtiments à construire et à rénover dont l'État est propriétaire ou pour lesquels l'État finance directement ou indirectement à plus de 50% la construction ou la rénovation* ». Elle demande si le Conseil d'État est confiant sur le fait qu'un simple CECB suffirait alors qu'il y aurait des exigences supplémentaires avec l'entrée en vigueur de cette loi et s'interroge s'il ne faudrait pas déjà prévoir un CECB+.

Le conseiller stratégique indique qu'il y a eu des discussions dans le cadre de la rédaction de la LVLEne à laquelle le DSAS a participé. Selon les informations, le CECB+ ne fera pas partie de ces exigences supplémentaires. Toutefois, le règlement d'application n'est pas encore rédigé ; il est donc difficile de s'avancer pour le moment. Le CECB évalue l'efficacité énergétique du bâtiment, tandis que le CECB+ est une analyse proposant des pistes d'améliorations énergétiques du bâtiment. Pour les grands bâtiments, le CECB+ est sensiblement plus cher et ne répond pas aujourd'hui à l'étude bâtiment par bâtiment. Il a donc été retenu un CECB avec l'ajout d'un certain nombre de choses étudiées dans le cadre de ces bâtiments, notamment en matière de résilience au réchauffement climatique. Il est nécessaire d'adapter les bâtiments de manière à diminuer leurs émissions, mais aussi de les adapter pour les populations vulnérables au réchauffement climatique, en prévoyant plus de surfaces végétales ou ombrées.

Livrables

À un commissaire souhaitant savoir comment le DSAS envisage l'utilisation de l'énergie photovoltaïque, réputée intermittente, au sein de ces 300 bâtiments, la cheffe de département indique qu'il n'y a pas de réponse à cette question pour le moment. En effet, l'étude va analyser l'apport de cette énergie en fonction des bâtiments concernés et de ses propres contraintes.

2.2.4 Ventilation des montants et calendrier du projet DSAS-1

Un commissaire s'étonne, dans ce projet de décret de quelques millions de francs, de l'engagement d'un ETP sous la forme d'un CDD de 36 mois qui n'est pas la solution. Il faudrait le trouver à l'interne du DSAS, notamment en remplaçant les personnes partant à la retraite.

La cheffe de département indique qu'il faut une expertise poussée pour un tel projet d'où la demande d'un CDD de 36 mois : le département ne la possède pas en son sein. En outre, les personnes partant à la retraite sont en contrat à durée indéterminée (CDI).

Un autre commissaire évoque la transversalité au sein des départements sur des sujets touchant à l'architecture, le suivi des travaux ou la construction. Il voit un fonctionnement en silo entre les départements et le regrette, car il existe des compétences dans d'autres départements pouvant être mobilisées. Par exemple, la DGIP

pourrait amener des compétences d'accompagnement dans le cadre de ce projet. Il est d'avis de suspendre l'engagement de ce CDD en analysant si de telles compétences ne pourraient pas être trouvées dans d'autres départements. Si cela n'est pas possible, il faut alors engager cette personne en CDD.

La responsable dit que, au sein du SG-DSAS, une personne veille à ce que la transversalité soit garantie entre les différentes directions de ce département. Ce travail s'effectue aussi à un niveau interdépartemental avec le concours de l'Office cantonal de la durabilité et du climat (OCDC). Lorsqu'il est rédigé un décret comme celui-ci, il y a aussi des discussions avec des services d'autres départements qui apprennent et montent aussi en compétences sur le PCV. La DGIP a récemment engagé une personne compétente sur les questions de durabilité pour les bâtiments de l'État. Ce travail de transversalité commence à se déployer et à produire ses effets, mais il faut être conscient que cela prend du temps.

La cheffe de département s'engage à poser cette question aux autres départements si, parmi les gens engagés, il existe un profil pouvant correspondre à ce qui est recherché dans le cadre de ce décret. Toutefois, la question du volume doit être prise en compte, parce que le dispositif socio-sanitaire est immense avec 400 bâtiments et 200 institutions. En travaillant au DSAS, il est plus aisé d'entrer en contact avec les directions d'EMS, par exemple.

Une commissaire souligne l'importance de disposer d'un chef de projet venant de l'extérieur. En effet, il est important d'avoir une personne externe effectuant ce type de coordination et d'analyse d'autant plus qu'il s'agit-là d'un objet majeur. De surcroît, des personnes d'autres services ont déjà un cahier des charges important. S'il devait leur être demandé d'ajouter des tâches supplémentaires, cela serait au détriment de leurs propres tâches.

Une commissaire donne lecture de la page 12 : « *Chaque expert prendra en charge la réalisation de (environ) 15 audits individuels. Une vingtaine d'experts travailleront ainsi en parallèle pour que la totalité des 300 audits soit réalisée dans un délai estimé à 3 mois pour des audits réalisés en parallèle* ». Des entreprises mandatées vont effectuer le travail, et le chef de projet effectuera l'analyse de documents. Elle s'interroge s'il n'existe pas une personne à l'interne de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) pour effectuer cette analyse. Dans le PCV de première génération, une étude avait déjà été réalisée, et la commissaire se demande s'il n'y avait pas alors un chef de projet.

La responsable répond que, dans le cadre du premier projet, il n'y avait pas de mesures pour la DGCS, mais seulement pour la DGS ; cela s'était réalisé à l'interne.

Le conseiller stratégique relève que les compétences du chef de projet consisteront à analyser les résultats, afin d'élaborer une stratégie. Il faut s'assurer de la mise en place et discuter avec les différents partenaires, tout en disposant des capacités sur les questions d'efficacité énergétique en lien avec ces bâtiments.

Un autre commissaire estime, vu qu'il n'y a pas beaucoup de profils de ce type dans le canton de Vaud, qu'il faut rechercher ce profil à l'étranger. Il pourrait être aussi envisagé de demander à un bureau externe d'être le pilote de ce projet, ce qui éviterait au DSAS de chercher la personne idéale.

La cheffe de département déclare que cela coûterait beaucoup plus cher. Ici, il est demandé l'engagement d'une personne en CDD de 36 mois pour un budget total de CHF 400'000.-.

Ce même commissaire précise qu'il reviendrait au bureau de s'organiser avec son personnel.

Le conseiller stratégique relève qu'une telle option a été envisagée. Néanmoins, la quantité de travail nécessaire à réaliser a été évaluée, et l'option du CDD a été retenue. Cela va représenter environ 300 jours de travail pour le budget susmentionné.

Un commissaire dit qu'il faut tenir compte de l'envergure de ce projet : 400 bâtiments, des institutions gérant ces bâtiments qui sont généralement privées et subventionnées, une vingtaine d'experts à désigner pour effectuer le CECB et un mandataire général qui pourrait prendre la forme d'un bureau externe. L'État doit disposer de la vue d'ensemble du dispositif. Le cahier des charges en pages 16-17 de l'exposé des motifs signale l'étendue des tâches à effectuer.

Une commissaire fait part de son souci que, désormais, lors de l'examen de décrets, il est systématiquement exprimé la volonté de biffer un ou plusieurs postes, alors qu'il s'agit de prestations nouvelles. De surcroît, il s'agit ici d'un poste clé dont il serait regrettable de se priver. Qu'il faille internaliser ou externaliser, le montant

pour l'engagement de ce CDD doit être garanti. Elle enjoint la commission à accorder les forces nécessaires pour réaliser ce projet.

Une autre commissaire dit que le Conseil d'État va revenir avec d'autres projets d'EMPD - en lien avec le PCV de deuxième génération - qui auront aussi besoin d'un suivi et d'un chef de projet. Cela risque d'impliquer l'engagement de nouvelles personnes, à moins que l'engagement de la personne en CDD dans le cadre de ce projet soit transformé en CDI pour suivre ces autres projets.

La cheffe de département alerte d'un risque que ce projet ne se concrétise pas si ces compétences ne sont pas trouvées à l'interne. Le DSAS a des collaborateurs avec des profils particuliers, mais n'a pas des ingénieurs spécialisés pouvant être mobilisés.

Un commissaire craint un malentendu dans cette discussion. La création d'un poste, même en CDI, pour cette fonction particulière n'est pas choquante, mais il apparaît inconcevable qu'il n'y ait pas un poste en CDI au sein de l'ACV auquel il pourrait être renoncé pour l'affecter à ce projet.

La cheffe de département signale que la Direction générale des ressources humaines (DGRH) évalue si les postes vacants de l'ACV doivent être repourvus ou non. Le Conseil d'État est l'autorité d'engagement des chefs de service, mais pas des collaborateurs. De surcroît, il n'existe pas de bourse des places de travail au sein de l'État de Vaud.

À un commissaire envisageant que ce poste soit mis au concours et permettant également aux collaborateurs de l'ACV d'y postuler, la cheffe de département affirme qu'aucun talent en CDI à l'État ne viendra pour un CDD de 36 mois. Il ne faut pas sous-estimer le potentiel réhibitoire d'un CDD pour attirer des personnes dans un domaine où les compétences sont très sollicitées et les salaires peu attractifs en comparaison du secteur privé. Le commissaire reconnaît cette difficulté réelle.

3. CONSÉQUENCES DU PROJET DE DÉCRET

3.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

Conséquences sur le budget d'investissement

À un commissaire demandant si des provisions ont été effectuées sur l'enveloppe globale pour le PCV, soit CHF 209 millions, tout en ne comprenant pas pourquoi des intérêts sont calculés sur cette somme, le conseiller stratégique explique que, selon le fonctionnement de l'État, l'argent non investi produit des revenus, mais représente également un coût lié à ce qu'il ne rapporte pas.

3.5 Communes

À une commissaire déclarant que les communes peuvent également être partenaires des EMS en contribuant financièrement à leur construction, le conseiller stratégique indique qu'il n'y a aucun coût pour les communes dans le cadre de ce projet.

3.15 Récapitulation des conséquences du projet sur le budget de fonctionnement

Un commissaire juge, au vu de la discussion nourrie sur l'engagement d'un CDD, d'émettre un vœu au nom de la commission formulé ainsi : « *le Conseil d'État met tout en œuvre pour limiter l'engagement de CDD* ».

Une commissaire déclare que cette problématique des CDD est un combat mené par la gauche de l'hémicycle depuis plusieurs années, surtout vis-à-vis de la DGIP. Toutefois, le Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) tente de la résoudre.

Un commissaire dit qu'un vœu demanderait au Conseil d'État d'engager avant tout une personne venant d'un autre département. Il faut analyser les conditions de cet engagement.

Une commissaire n'est pas d'accord, car cela reviendrait à dire que, jusqu'à maintenant, le Conseil d'État a engagé des personnes sans une analyse préalable. Pour elle, la problématique consiste plutôt à mettre fin au recours aux CDD et à privilégier, lorsque cela est possible, l'engagement de CDI.

Le président estime que cette discussion nourrie sera retranscrite dans le rapport de la commission avec un message clair au Conseil d'État ; il n'y a pas besoin d'émettre un vœu, selon lui. De surcroît, le DSAS s'est engagé formellement à poser la question au sein du Conseil d'État.

Finalement, la commission renonce à formuler un vœu.

4. DISCUSSION SUR LE PROJET DE DÉCRET ET VOTES

4.1. COMMENTAIRES, AMENDEMENTS ET VOTE

L'art. 1 du projet de décret est adopté par 8 voix pour, 0 voix contre et 2 abstentions.

L'art. 2 du projet de décret est adopté par 7 voix pour, 0 voix contre et 3 abstentions.

L'art. 3 du projet de décret est adopté par 9 voix pour, 0 voix contre et 1 abstention.

L'art. 4 du projet de décret est adopté par 9 voix pour, 0 voix contre et 1 abstention.

L'art. 5 du projet de décret est adopté par 9 voix pour, 0 voix contre et 1 abstention.

L'art. 6 du projet de décret est adopté par 10 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention.

5. VOTE FINAL SUR LE PROJET DE DÉCRET

Le projet de décret est adopté tel que présenté par 6 voix pour, 0 voix contre et 4 abstentions.

6. ENTRÉE EN MATIÈRE SUR LE PROJET DE DÉCRET

La commission recommande au Grand Conseil l'entrée en matière sur ce projet de décret par 8 voix pour, 0 voix contre et 2 abstentions.

Lignerolle, le 28 novembre 2025.

Le Président-rapporteur :
(signé) Olivier Petermann