

## REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Nicolas Suter et consorts au nom PLR - Mise en œuvre de la mesure d'économies de 24 MCHF sur les ressources humaines pour l'année 2026, suivi et évaluation. (26\_INT\_66)

### **Rappel de l'intervention parlementaire**

*Le Conseil d'État a décidé de retirer le 12 décembre 2025, en cours de débat budgétaire 2026, le DCrise et d'introduire « un plan B », à savoir une mesure d'économies visant à réduire les dépenses liées aux ressources humaines pour un montant de 24 millions de CHF sur l'année 2026. Cette mesure se décline en 3 axes :*

- *Gel des embauches*
- *Délais de carence dans les remplacements*
- *Optimisation et redéploiement des ressources internes*
- 

*Les sous-signés souhaitent interpeler le Conseil d'État sur l'avancement et le suivi de cette mesure.*

### **1. État d'avancement**

*Quel est l'état d'avancement de la mise en œuvre de cette mesure d'économies ? Des actions concrètes ont-elles déjà été entreprises pour geler les embauches, instaurer un délai de carence lors de remplacements et optimiser les ressources internes. Si oui, lesquelles ?*

### **2. Suivi et évaluation**

*Quel mécanisme de suivi et d'évaluation est mis en place pour s'assurer que cette mesure respecte les objectifs budgétaires fixés ? Est-ce que l'objectif de 24 millions de CHF va être atteint au 31.12.2026 ?*

## Réponse du Conseil d'Etat

### Préambule

Le Conseil d'Etat a formalisé les principes fixés pour la réalisation de la mesure dans la Directive Lpers 17.10, adoptée en date du 18 mars 2026. Ces principes sont les suivants :

Afin de réaliser une économie de CHF 24 mios, les postes fixes des services et entités ne peuvent être repourvus qu'après un délai de carence de 6 mois.

Le montant a été réparti entre les départements en fonction du nombre de postes fixes de la brochure du budget sous la forme de cibles financières

Ne sont pas soumis au délai de carence et exclus du calcul des cibles financières : les postes à financement externe, ceux de la chaîne sécuritaire, les postes d'infirmier·ère, de médecin, d'enseignant·e ainsi que ceux de magistrat·e·s de l'Ordre judiciaire et du Ministère public

La Directive Lpers 17.10 précise au point 6 Suivi de la mesure et reporting que « Les responsables RH de service recensent en temps réel les informations nécessaires au monitoring quantitatif et qualitatif de la mesure, de ses effets sur le personnel ainsi que ses éventuels impacts sur les prestations au moyen de fichiers mis à disposition par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) et selon les instructions de cette dernière. » et que « la DGRH consolide un état de réalisation intermédiaire au 30 juin 2026 et au 30 septembre 2026 à l'intention du Conseil d'Etat. ». Le Conseil d'Etat s'est également engagé à effectuer un reporting auprès de la COFIN.

### Réponses aux questions

#### 1. État d'avancement

**Quel est l'état d'avancement de la mise en œuvre de cette mesure d'économies ? Des actions concrètes ont-elles déjà été entreprises pour geler les embauches, instaurer un délai de carence lors de remplacements et optimiser les ressources internes. Si oui, lesquelles ?**

Conformément à la directive, les autorités d'engagement déterminent la nécessité d'un remplacement lors de chaque départ et appliquent le délai de carence sur les postes concernés, en veillant toutefois à ne pas péjorer les prestations essentielles, à respecter les obligations légales et à protéger la santé des collaboratrices et collaborateurs concernant la charge de travail. Dans le respect de ces consignes, Les chef.fe.s de service peuvent donc être amenés, en fonction de l'une de ces causes, à renoncer à l'application du délai ou à le raccourcir.

Les services de chaque département saisissent les numéros des postes pour lesquels le délai de carence est appliqué dans un fichier qui leur permet un suivi en temps réel. L'économie projetée est calculée en multipliant le nombre de mois de vacance par le salaire moyen de la fonction concernée.

## 2. Suivi et évaluation

**Quel mécanisme de suivi et d'évaluation est mis en place pour s'assurer que cette mesure respecte les objectifs budgétaires fixés ? Est-ce que l'objectif de 24 millions de CHF va être atteint au 31.12.2026 ?**

Le tableau ci-dessous présente l'état de l'économie projetée d'ici au 31.12.2026 selon les données saisies au 30.06.2026

| Départements | Cible [CHF]       | Economie projetée au 31.12.26 [CHF]<br>(Etat au 30.06.26) | Réalisé [%] |
|--------------|-------------------|-----------------------------------------------------------|-------------|
| DFTS         | 3'170'400         | 2'345'823                                                 | 74%         |
| DEF          | 4'180'400         | 3'339'515                                                 | 80%         |
| DJES         | 3'433'000         | 2'559'922                                                 | 75%         |
| DSAS         | 1'237'700         | 2'338'529                                                 | 189%        |
| CHUV         | 2'400'000         | 4'027'586                                                 | 168%        |
| DEIEP        | 1'704'000         | 1'105'230                                                 | 65%         |
| DICIRH       | 3'234'200         | 2'643'224                                                 | 82%         |
| DADN         | 1'924'500         | 2'171'904                                                 | 113%        |
| OJV          | 2'205'900         | 369'611                                                   | 17%         |
| MP           | 453'500           | 247'036                                                   | 54%         |
| SG-GC        | 56'400            |                                                           | 0%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>24'000'000</b> | <b>21'148'379</b>                                         | <b>88%</b>  |

La progression du taux d'atteinte des cibles départementales connaîtra un fléchissement significatif dès le début du deuxième semestre puisque le nombre de mois de vacance des nouveaux postes saisis sera désormais inférieur à 6 mois sur l'année 2026.

Par ailleurs, le taux d'atteinte des cibles départementales présenté ci-dessus est influencé par des facteurs conjoncturels non prévisibles ainsi que par le contexte propre aux différents métiers et services, ce qui explique des variations qui peuvent être importantes. Il s'agit en particulier du nombre de départs qui est dépendant de décisions individuelles ou de la pyramide des âges s'agissant des retraites, de la taille du service, de la surcharge existante qui impacte déjà les prestations et qui limite le service dans l'application du délai de carence, ou de la présence de métiers qui sont impactés par une pénurie de personnel et dont les délais de recrutement sont plus longs.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 octobre 2026.

La présidente :

Le chancelier :

*C. Luisier Brodard*

*M. Staffoni*