



**Bureau d'information
et de communication**

Rue de la Barre 2
1014 Lausanne

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Les analyses menées sur les processus de rémunération au sein de la Direction des ressources humaines du CHUV relèvent des dysfonctionnements

Des audits et une enquête administrative portant sur les processus de rémunération au sein de la Direction des ressources humaines (DRH) du CHUV, notamment sur la fixation initiale des salaires, les primes et les promotions des collaborateurs de cette Direction, ont été menés. Ils concluent à un défaut de contrôle et de validation sur certains points, ainsi qu'à des usages parfois non conformes à la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), à laquelle le CHUV est soumis. Des procédures RH sont ouvertes à l'égard de personnes qui n'ont pas respecté les règles et un plan de mesures correctives a été lancé.

Deux audits du Contrôle cantonal des finances (CCF) ont été lancés suite à des dénonciations portant sur des cas apparaissant comme potentiellement problématiques. Le CCF s'est penché dans un premier temps essentiellement sur le dispositif et les procédures financières clés au sein des Ressources humaines du CHUV, puis dans un second temps sur, entre autres, l'utilisation des fonds liés à la politique de réinsertion et d'aide sociale, les conventions de départ ainsi que sur 19 cas identifiés comme ayant bénéficié de mesures salariales hors norme. Il en ressort que les processus de contrôle et de validation sont insuffisants et doivent être revus, et que des pratiques parfois non conformes à la LPers ont eu cours.

Suite aux conclusions de ce premier audit, la cheffe du Département de la santé et de l'action sociale a mandaté l'ancien juge cantonal Jean-François Meylan pour mener une enquête administrative. Il a été chargé d'enquêter plus spécifiquement au sein de la DRH et de documenter plus largement certaines premières observations, notamment sur la fixation initiale du salaire à l'engagement, l'octroi d'augmentations annuelles, les indemnités pour travaux spéciaux de son personnel administratif. Il s'agissait de déterminer entre autres si les pratiques de cette direction dans les domaines susmentionnés sont conformes à la LPers, à ses dispositions d'application et aux pratiques habituelles au sein de l'administration cantonale, et quelle était l'ampleur des dysfonctionnements relevés par le CCF.

L'enquête administrative a mis en évidence des situations non conformes et confirmé

l'existence de pratiques qui pour certaines ne respectent pas les dispositions de la LPers, ainsi que d'une culture interne qui s'est éloignée des règles de l'administration. Ainsi, la DRH s'est vu attribuer, comparativement à d'autres secteurs du CHUV et au reste de l'administration, davantage de promotions, de primes, d'indemnités, etc. et ceci de manière significative.

Sur la base des éléments relevés dans l'enquête, dans le cadre des rapports du CCF ainsi que des analyses complémentaires menées, des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre de plusieurs personnes au sein de la DRH. Il n'y a pas d'éléments justifiant une plainte pénale à ce stade ; des analyses sont encore en cours.

La direction du CHUV a par ailleurs reçu des recommandations de la part du CCF visant notamment à améliorer ses processus de contrôle et de validation, complétées par des demandes du département faisant suite à l'enquête administrative. La direction a d'ores et déjà lancé un plan d'action pour les appliquer. La Direction générale des ressources humaines (DGRH) de l'Etat de Vaud va collaborer avec le CHUV et le DSAS pour l'affiner et le mettre en œuvre. Il est structuré autour de cinq axes : gouvernance RH, politiques RH, processus et règles RH, référentiel documentaire et archivage, contrôle interne. Chacun comporte de nombreuses mesures concrètes (exemples: clarifier et systématiser le processus de contrôle des directives RH et la validation par le comité de direction, créer un espace de partage pour centraliser les documents légaux, les directives et processus RH, renforcer les compétences juridiques à la DRH) qui permettront à terme de corriger les manquements relevés, afin que ce type de situations ne puisse plus se produire.

Plan de mesures correctives

À la suite des recommandations du Contrôle cantonal des finances (CCF), un plan de mesures permettant d'améliorer la gouvernance, la conformité et l'efficacité des processus RH au sein du CHUV a été établi. Il se propose également de renforcer les contrôles en alignant les pratiques sur les exigences institutionnelles. Ce plan est structuré autour de 5 axes permettant de couvrir l'ensemble des recommandations. Ces axes et les principales mesures en lien avec chacun sont listés ci-dessous

1. Gouvernance RH

1. Mise à jour des documents relatifs aux délégations de compétences et à la gouvernance pour refléter les évolutions organisationnelles (un document cadre « Gouvernance RH » précisera les rôles et responsabilités de la DRH et des DRHD, ainsi que les politiques RH du CHUV et l'organisation des principaux processus).
2. Clarification des rôles et responsabilités des différents acteurs RH et des délégations au sein des départements
3. Intégration d'un cadre commun pour les politiques RH et les différents processus y liés

2. Politiques RH

1. Définir les différentes politiques RH du CHUV
2. Analyser et mettre en place un système de timbrage pour l'ensemble du personnel, avec uniformisation du système de gestion des temps pour l'ensemble

- du CHUV (outils, pratiques, etc.)
3. Analyser et mettre en place un plan des postes pour le personnel administratif
 4. Mettre en place un tableau de bord RH, portant notamment sur le nombre de collaborateurs par service, évolution des EPT, par typologie de contrat, etc.
3. Processus et règles RH
1. Clarifier et systématiser le processus de contrôle des directives RH et la validation par le CODIR (Comité de Direction)
 2. Renforcer les compétences juridiques à la DRH
 3. Cartographier les principaux processus RH
 4. Définir et mettre en place les différents processus et règles en lien avec les politiques RH, notamment politique de recrutement et politique salariale
 5. Adapter les outils informatiques pour faciliter la validation dans les processus (ex. signature électronique)
4. Référentiel documentaire et archivage
1. Création d'un espace de partage pour centraliser les documents légaux, directives et processus RH
 2. Développement d'un système pour gérer les versions, accès et traçabilités des documents
 3. Développement d'une directive interne pour l'archivage structuré des documents RH
 4. Mise en place de procédures pour inventorier et contrôler les conventions
5. Contrôle interne (SCI)
1. Attribution un mandat d'audit du SCI RH afin notamment de renforcer les contrôles liés à la gestion du personnel et des salaires
 2. Adapter les contrôles relevés comme insuffisants par le CCF

Bureau d'information et de communication de l'État de Vaud

Lausanne, le 22 novembre 2024

RENSEIGNEMENTS POUR LA PRESSE UNIQUEMENT

DSAS, Rebecca Ruiz, conseillère d'Etat

DSAS, Prof. Nicolas Demartines, directeur général du CHUV, [nicolas.demartines\(at\)chuv.ch](mailto:nicolas.demartines(at)chuv.ch)

TÉLÉCHARGEMENT(S)