

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Politique des ressources humaines : vers un Etat moderne et exemplaire

Plusieurs réformes relevant de la politique des ressources humaines ont franchi récemment des étapes importantes. Parallèlement, l'Etat a considérablement modernisé et amélioré les conditions de travail qui permettent de délivrer des prestations pointues et de qualité, au service de la population, et ce dans le cadre d'une augmentation maîtrisée des effectifs et des coûts. Ces évolutions permettent au Canton de faire preuve d'efficacité et de réactivité face aux besoins changeants d'une population grandissante.

Avec près de 30'000 collaborateurs dans plusieurs centaines de métiers, l'Etat de Vaud est le plus grand employeur du canton. Durant les années écoulées, il a engagé et mené à leur terme deux réformes importantes relevant de la politique salariale : l'introduction d'une nouvelle politique salariale (DECFO-SYSREM) s'est achevée fin 2013 avec la fin des rattrapages dans le respect des engagements pris, mais aussi des cibles financières fixées. Par ailleurs, la caisse de pension de l'Etat a été recapitalisée pour se conformer aux obligations prévues par le droit fédéral. Dans ce cadre stabilisé, une évolution normale peut à nouveau prendre place. En témoignent les négociations récentes avec les représentants du personnel qui ont permis la mise en oeuvre des gratifications d'ancienneté, la revalorisation des indemnités pour les horaires de travail de nuit et l'introduction d'indemnité pour le travail du samedi. En outre, le congé d'adoption sera porté de deux à quatre mois.

En parallèle, le Service du personnel de l'Etat de Vaud a modernisé plusieurs aspects de la politique des ressources humaines. Ainsi, l'encadrement des apprentis a été amélioré et professionnalisé dans le but d'augmenter le nombre d'apprentis. L'Etat doit également s'adapter aux évolutions des besoins des collaborateurs. Dans ce sens, les engagements de cadres à temps partiel progressent, et tant l'annualisation du temps de travail que l'octroi, sur demande, de possibilités de télétravail à temps partiel illustrent une nouvelle approche de l'organisation du travail.

Ces réformes ont également ouvert la voie à la mise en place d'indicateurs transparents et rendus possible des analyses nouvelles. Ainsi, l'outil de diagnostic d'égalité salariale Logib a été appliqué à l'administration cantonale avec un succès

réjouissant, puisque l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est respectée. En effet, la différence salariale se situe à 3,5%, soit en-dessous du « seuil de tolérance » de 5%. La solidité de cette analyse est confirmée par le fait qu'elle a été menée en parallèle par deux bureaux externes, avec des résultats pratiquement identiques.

L'Etat souhaite inscrire son action en matière de ressources humaines dans l'exemplarité. Dans le cadre d'un bilan des quinze premières années d'activités du groupe Impact, de nouvelles actions en faveur de la prévention du harcèlement au travail ont ainsi été lancées. Une sensibilisation des cadres dirigeants à large échelle et la mise en place de cours de formation est ainsi lancée afin de prévenir ce phénomène.

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

Lausanne, le 15 septembre 2014

DIRH, Nuria Gorrite, conseillère d'Etat, 021 316 70 01 ; Filip Grund, Service du personnel, 021 316 19 01 ; DSAS, Nicole Golay, directrice du groupe Impact, 021 316 59 99.

Présentation accompagnant la conférence de presse sur la politique des ressources humaines