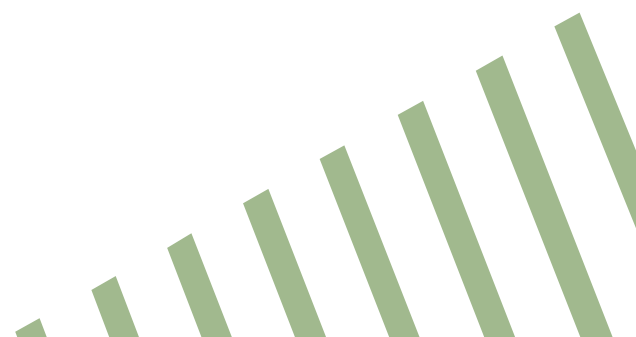





Rapport d'activité 2020



Service du personnel
de l'État de Vaud



Sommaire

- 5 BILAN ET PERSPECTIVES
 - 7 MISSION ET ORGANISATION DU SERVICE
 - 11 ACTIVITÉS 2020
 - ETAT-MAJOR
 - CELLULE DURABILITÉ
 - BUREAU DE COORDINATION RH (BCRH)
 - 17 POLITIQUE RH
 - GESTION DE LA PANDÉMIE DE COVID 19
 - ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMISATION DE LA FONDATION PLATEFORME 10
 - 23 RECRUTEMENT ET MARKETING DU PERSONNEL
 - 25 DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ET DE L'ORGANISATION
 - 31 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
 - 35 ADMINISTRATION RH
 - 39 GOUVERNANCE DES DONNÉES ET SYSTÈME D'INFORMATION
 - 43 CHIFFRES 2020
 - 49 GLOSSAIRE
- 





Bilan et perspectives



2020 : Une année de transition... et de chamboulement.

En abordant cette année 2020, nous savions qu'elle serait celle de la transition, du changement dès lors que le chef de service Filip Grund avait annoncé son départ à la retraite pour le mois de mai. Tout paraissait organisé et planifié afin qu'un nouveau ou une nouvelle chef·fe de service soit désigné·e et que le SPEV puisse s'orienter vers la Direction générale des ressources humaines telle que souhaitée par le Conseil d'Etat.

Un virus en a décidé autrement.

Ainsi, dès la mi-mars, le SPEV a non seulement dû se « réinventer » afin de pouvoir assurer les prestations de base essentielles en faveur des services et des collaborateur·trice·s (paiements des salaires, fixations de salaires, déterminations de niveaux de poste, etc.), mais également mettre en œuvre de nouvelles méthodes de travail (télétravail, séances à distance, etc.) tout en assurant les conseils et directives en lien avec la gestion de la COVID-19 pour l'Etat employeur en application des directives fédérales et cantonales.

Comment garantir les prestations, les faire évoluer, en développer de nouvelles alors que le télétravail était imposé ?

Comment garder la cohésion des équipes, favoriser la collaboration transversale tout en travaillant à distance ?

Des défis importants qui ont été relevés avec succès par des collaboratrices et collaborateurs engagé·e·s, des cadres soucieuses et soucieux d'apporter à nos partenaires les prestations et le soutien qu'ils sont en droit d'attendre d'un service des ressources humaines performant et responsable, même en période de chamboulement des acquis et des habitudes. Le présent rapport vous apportera moult détails sur les prestations assurées par le SPEV durant cette année particulière.

2020, une année de transition ? Pas celle imaginée, mais une année qui a démontré que le SPEV est prêt à évoluer vers la Direction générale de ressources humaines (DGRH) à l'horizon 2023 et je remercie le Conseil d'Etat de m'avoir désigné pour assurer cette transition.

Philippe Chaubert
Chef de service



Mission et organisation du service

MISSION GÉNÉRALE

La mission du service est de fournir une vision stratégique dans le domaine RH, garantir l'allocation des ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés et s'assurer de la réalisation et de la qualité des prestations.

- Conseiller l'employeur dans la définition de la vision RH.
- Veiller au développement et à l'implémentation de processus et outils RH efficaces.
- Développer la communication à l'interne de l'ACV.
- Gérer la plateforme d'échanges du réseau RH.
- Assurer la rédaction du dispositif normatif et fournir le support juridique.
- Assumer la gestion des fonctions dirigeantes et exposées.
- Gérer l'organisation du service, les finances et les moyens humains.
- Assurer le support administratif interne.

LES CENTRES DE COMPÉTENCES

Administration des ressources humaines : ce centre de compétences a pour missions principales le traitement de la paie et des assurances sociales de l'ensemble des services de l'Etat et des entités autonomes, ainsi que la gestion des fixations de salaire initial, des rémunérations particulières et des demandes de mesures individuelles en faveur des collaborateur·trice·s de l'ACV.

Recrutement et marketing du personnel : ce centre de compétences a pour missions de soutenir le Conseil d'Etat et les services de l'ACV dans le recrutement des fonctions dirigeantes et exposées, ainsi que des cadres supérieur·e·s, et de développer et promouvoir l'image de l'Etat employeur de l'ACV.

Développement du personnel et de l'organisation : ce centre de compétences contribue au développement des prestations RH dans le domaine du développement des compétences du personnel, y compris des apprenti·e·s, et de l'organisation de l'ACV.

Gestion de la santé en entreprise : ce centre de compétences contribue au développement et à l'implémentation des processus pour la protection de la santé et de la sécurité, ainsi qu'à la réinsertion professionnelle des collaborateur·trice·s au sein de l'ACV.

Gouvernance des données et système d'information RH : ce centre de compétences contribue au développement et au maintien d'un système d'information RH efficace, ainsi qu'à la qualité des données et de leur utilisation dans la gestion et le pilotage RH ainsi que pour aider à la prise de décision.

ARC EMPLOI

Au 1^{er} janvier 2020, la prestation ARC Emploi a été transférée du Service de l'emploi au SPEV. Engagée pour cette même date, la nouvelle responsable a eu à cœur de réunir les conditions favorables à l'accueil de l'équipe et à son intégration au sein du SPEV. À la suite d'un départ et du décès malheureux d'un collaborateur, elle a également entrepris les démarches nécessaires pour compléter l'effectif.

Alors que toutes les mesures prises se concrétisaient progressivement, en date du 16 mars 2020, sur instruction du Service de l'emploi, tous les programmes d'emplois temporaires (PET) ont été suspendus avec effet immédiat. Cette mesure dictée par la situation sanitaire liée à la pandémie s'est prolongée jusqu'au mois de juin. La reprise des PET n'a été que très partielle en raison des mesures sanitaires appliquées par les services d'accueil, notamment le télétravail.

Les données statistiques ci-dessous ne sont dès lors pas représentatives d'une activité usuelle, notamment par comparaison 2019 qui était une année de transition.

	2020	2019	2018
Jours d'occupation	9'027	16'450	20'668
Mesures PET / PI	171	229	310

Cette période d'activité réduite a été mise à profit pour mettre en œuvre, au sein de l'administration cantonale vaudoise (ACV) et du CHUV, le programme primo-demandeur·euse·s d'emploi destiné aux apprenti·e·s en fin de formation sans solution d'emploi.



Activités 2020



ETAT-MAJOR

L'état-major a pour but d'assurer le bon fonctionnement du service et collabore avec les différents centres de compétences. Il est composé de spécialistes dans différents domaines d'activité qui ont un rôle de soutien et de conseil au Chef de service et à la Direction dans les domaines suivants :

- Secrétariat.
- Apprenti·e·s.
- Ressources humaines.
- Finances SPEV.
- Planification quantitative RH.
- Système de contrôle interne (SCI).

En 2020, l'état-major a assumé les tâches courantes de coordination et de soutien transversal, ainsi que la participation ou la réalisation de certains projets dont voici quelques exemples.

SECRÉTARIAT

Suite au départ à la retraite de l'ancien Chef de service, un projet de réorganisation des activités et de nouvelle répartition des tâches au sein du secrétariat de direction a été mené. De plus, un nouvel outil (SIEL) a été mis en production pour le dépôt et le suivi des propositions aux Conseil d'Etat (PCE), ainsi que les déterminations à rendre par le SPEV. Le secrétariat de direction, qui est le plus impacté, a été formé sur ce programme informatique et œuvre comme personne de référence en cas de questions au sein du service.

APPRENTI·E·S

Une place supplémentaire d'apprentissage a pu être créée cette année. Les sept apprenti·e·s se sont vu confier plusieurs tâches à distance pendant la crise sanitaire. Des travaux en équipe ont également pu être menés. Cette année, le service a contribué à la réussite de son stagiaire maturant 3+1.

RESSOURCES HUMAINES

Avec la nouvelle entité ARC EMPLOI qui a intégré le SPEV au 1^{er} janvier 2020, tenant compte des entrées et des sorties, le nombre total de collaborateur·trice·s à gérer a atteint 95 personnes au total sur l'année. Ce sont 22 entrées et 16 sorties, tous types de contrats confondus (CDI, auxiliaire, personnel en formation), qui ont été traitées en 2020.

Au 31 décembre 2020, le SPEV compte 72 collaborateur·trice·s (hors apprenti·e·s), dont :

- Personnel fixe : 64 personnes pour 56.35 ETP (59.55 au budget).
- Personnel auxiliaire : 8 personnes.

En outre, le SPEV compte 6 apprenti·e·s.

Des réflexions en vue de simplifier administrativement la gestion des dossiers RH ont débuté en 2020. Une réorganisation complète des activités a été menée et elle sera opérationnelle en 2021.

FINANCES SPEV

Une demande de crédit supplémentaire totalement compensé a été acceptée par le Conseil d'Etat afin de financer de nouveaux locaux acquis (Rue Caroline 9 bis, en face du SPEV) pour délivrer des formations.

Lors du processus budgétaire, une adaptation des budgets a été faite afin de refléter la réalité des besoins pour le service et 0.75 ETP de chargé de mission pour la formation a été obtenu selon décision du Conseil d'Etat du 09.09.2020.

Avec la crise sanitaire, la gestion à distance des factures à payer et leur validation a été fortement impactée. Il a fallu revoir le processus à plusieurs reprises.

PLANIFICATION QUANTITATIVE RH

Le SPEV a analysé et préavisé 79 dossiers pour le Conseil d'Etat (54 crédits supplémentaires, 18 EMPD/L et 7 PCE).

Les échanges avec le Service d'analyse et de gestion financière se poursuivent et permettent le suivi des écritures de retraitement sur les comptes de salaires et charges sociales.

Durant le processus budgétaire 2021, le SPEV a examiné et s'est déterminé sur les quelques 600 postes demandés par les services.

SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE (SCI)

En cette année particulière durant laquelle les prestations du service ont dû être priorisées à cause de la crise sanitaire, la Direction du SPEV a décidé de réduire le nombre de risques testés. Les risques qui ont été sélectionnés sont ceux qui ont pu être considérablement impactés par le travail à distance, comme par exemple le paiement des factures.

CELLULE DURABILITÉ

La Cellule durabilité, composée de 3 personnes, a été créée en juin 2020 par la volonté du SPEV et en réponse au Bureau de la durabilité de mettre en place un réseau de répondants en développement durable.

Les premières actions ont été de sensibiliser les collaborateur·trice·s du SPEV puis de lancer un sondage pour recueillir leurs idées en matière de durabilité pour le service. Un plan d'action en 26 points en a été généré et déjà 8 des actions ont été réalisées ou sont en cours. La proposition « favoriser la mobilité douce » a donné l'impulsion à la création d'un groupe de travail en incluant d'autres entités de l'ACV situées dans le même quartier. Puis, ce sont les touillettes en plastique de la cafétéria qui ont été supprimées, un nouveau module de sensibilisation des nouvelles personnes embauchées a vu le jour et, pour supprimer la consommation des équipements en veille, un système de coupure électrique a été installé sur chaque poste de travail. En parallèle, la cellule a travaillé avec la Direction du SPEV à la transposition cantonale des cibles de l'Agenda 2030 en matière de réduction des inégalités.

En fin d'année, la Direction a offert aux collaborateur·trice·s du service, un stylo fabriqué à partir de capsules Nespresso recyclées, comme celles que le SPEV recycle désormais, un symbole de la durabilité et de la détermination de la Direction d'ancrer la durabilité dans ses décisions et actions.

BUREAU DE COORDINATION RH (BCRH)

Le BCRH, plateforme d'échanges entre les partenaires de la fonction RH de l'ACV, de l'UNIL, des Hautes écoles vaudoises et le SPEV, a poursuivi pour sa sixième année de fonctionnement le développement des bonnes pratiques RH et des échanges au sein du réseau RH.

La situation sanitaire a eu pour conséquence l'annulation de la conférence RH qui était prévue au mois de mai pour traiter de l'évolution des rôles des cadres et de la fonction RH dans le contexte de la digitalisation des activités RH. Plusieurs séances régulières ont également été annulées. Le BCRH s'est réuni 6 fois dans l'année.

Les travaux concernant l'atelier sur la gestion des présences et absences ont été retardés en raison de problèmes techniques concernant l'extraction de la donnée, puis réorientés suite au développement d'un nouvel outil plus performant pour l'élaboration de rapports statistiques. La mise en œuvre de ce nouvel outil est prévue pour 2021.

La consultation des différents réseaux du BCRH sur les travaux menés par le SPEV a permis de traiter les thématiques transversales ci-dessous :

- Mise en œuvre des mesures sanitaires en lien avec la COVID 19.
- Gestion des pauses cigarettes.
- Mise en œuvre de nouvelles bases référentielles sur les processus et documents de référence RH (processus RH et GED Fonction RH).
- Clarifications sur les différentes typologies de formation et réflexions sur la prise en charge des coûts de formation.
- Clarifications sur la gestion du temps de vestiaire.
- Outil de suivi des entretiens annuels de suivi et de développement.
- Développement des places d'apprentissage au sein de l'ACV.
- Directive technique sur le télétravail.
- Directive technique sur le traitement des indépendant·e·s ou salarié·e·s.





Politique RH



STATUT DES INTERPRÈTES

De manière à harmoniser les modalités d'engagement et les conditions de travail des interprètes et des traducteur·trice·s qui œuvrent pour l'Etat, le Service du personnel a adopté la directive technique «DT 2.11 Modalités d'engagement des interprètes et traducteur·trice·s.» La principale nouveauté réside dans la nature juridique des rapports de travail de ce personnel. Désormais, les interprètes et traducteur·trice·s qui collaborent avec l'Administration cantonale vaudoise sans intermédiaire seront engagé·e·s par contrat de mandat, et ce indépendamment de leur statut AVS. La directive traite en outre des modalités de rémunération et du remboursement des frais.

TÉLÉTRAVAIL

Afin de poursuivre une politique faisant de l'Etat un employeur attractif et exemplaire (mesure 3.3. du programme de législature 2017-2022), le Conseil d'Etat a confirmé sa volonté de favoriser la pratique du télétravail en confiant au Service du personnel de proposer des adaptations du dispositif normatif. Fort des enseignements tirés de la crise sanitaire qui a amené, du jour au lendemain, plus de 6500 collaboratrices et collaborateurs de l'Etat à travailler à distance, le SPEV a présenté au Conseil d'Etat un projet normatif permettant au plus grand nombre de collaborateur·trice·s d'adopter cette forme de travail, tout en préservant l'équilibre vie privée/vie professionnelle et en assurant la protection des données de l'Etat employeur. Les modifications du règlement d'application de la loi sur le personnel et de la directive relative au télétravail d'application prévoient en effet que tous les collaborateur·trice·s dont les activités et l'environnement de travail le permettent puissent effectuer du télétravail à hauteur maximum de 50 % de leur taux d'activité contractuel. Bien que cette organisation laisse plus de flexibilité, le système d'aménagement du temps de travail en vigueur dans le service s'applique durant le télétravail. Les collaborateur·trice·s organisent librement leur temps de travail dans le respect des dispositions légales en matière de santé au travail. Des heures supplémentaires ne peuvent cependant pas être ordonnées aux collaborateur·trice·s durant le télétravail. Les collaborateur·trice·s sont tenu·e·s d'accorder une attention particulière au respect du secret de fonction et à la confidentialité des données traitées.

Parallèlement au travail normatif, une enquête sur le télétravail a été menée auprès de tous les collaborateur·trice·s de l'Administration cantonale vaudoise.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Suite à l'adoption par le Grand Conseil de la modification de la loi sur le personnel portant à 20 jours la durée du congé de paternité du personnel de l'Etat, le Service du personnel a proposé les adaptations réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre au 1^{er} janvier 2021.

Afin d'offrir aux pères la flexibilité nécessaire à l'accueil d'un enfant dans leur foyer, le congé peut être pris en une fois, fractionné en blocs de plusieurs jours consécutifs ou en jours isolés. Par ailleurs, de manière à tenir compte de la diversité des familles, le congé de paternité est désormais accordé au partenaire de même genre du parent légal de l'enfant, indépendamment qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, lorsqu'il fait

ménage commun avec lui et pourvoit aux soins de l'enfant. Le Service du personnel a également édicté la procédure et les modalités d'octroi du congé, ainsi que les règles de coordination nécessaires à la gestion des demandes d'allocation APG paternité.

GESTION DE LA PANDÉMIE DE COVID 19

La Suisse a traversé durant plusieurs semaines une crise sanitaire d'une ampleur sans précédent.

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat a pris rapidement un certain nombre de décisions et de mesures afin de garantir la sécurité et la santé de la population ainsi que le bon fonctionnement des institutions. Les plans de continuité ont été activés dans les services et le télétravail a été privilégié où cela était possible.

Le SPEV a dès le mois de mars adapté le dispositif normatif concernant la gestion des ressources humaines de manière à permettre aux services de délivrer les prestations prioritaires tout en protégeant la santé du personnel. Une attention particulière a été portée aux collaborateur·trice·s vulnérables et aux femmes enceintes.

L'information aux autorités d'engagement, à la fonction RH et au personnel a été assurée au travers de deux « foires aux questions » (FAQ-Fonction RH, accessible sur l'intranet de l'Etat de Vaud et FAQ-Collaborateur·trice·s, accessible sur l'internet de l'Etat de Vaud) regroupant l'ensemble des informations et décisions relatives à la gestion des ressources humaines. Ces FAQ ont été, et sont encore, actualisées en fonction de l'évolution de la situation.

Par ailleurs, le Service du personnel a maintenu des échanges réguliers avec les responsables RH des départements et des services de manière à les soutenir et les conseiller dans cette situation extraordinaire.

Dès le mois de mars 2020, des mesures de protection sanitaires ont été mises en place dans les locaux de l'Administration, soit en particulier :

- mise à disposition de liquide hydro-alcoolique ;
- mise à disposition de masques faciaux pour les collaborateur·trice·s tenu·e·s d'en porter ;
- mise à disposition de détergent / liquide hydro-alcoolique pour le nettoyage des surfaces ;
- installation de cloisons aux guichets et dans les « open spaces » ne permettant pas le respect de la distance suffisante entre les collaborateur·trice·s ;
- marquage au sol des distances à respecter ;
- réaménagement des espaces communs et des lieux de circulation ;
- instruction quant à l'aération et au nettoyage des locaux ;
- placardage des affiches de l'OFSP.

Les services qui avaient maintenu une activité indispensable sur site ont immédiatement appliqué les mesures de protection selon les directives de l'OFSP.

L'Unité de santé et sécurité au travail (USST) au SPEV a connu une forte augmentation des

demandes de soutien de la part des CorSST des services. Les demandes d'aide ont afflué massivement avec plus de 300 échanges d'e-mails entre l'USST et les CorSST, notamment lors de l'élaboration des plans et mesures de protection. Cet accompagnement des services s'est fait en collaboration avec Unisanté, l'OMC ainsi que le secteur juridique du SPEV.

Pour répondre aux besoins liés à la gestion de la crise sanitaire de la COVID-19, la Direction générale de la santé (DGS) a mis en place un centre de contact-tracing, en collaboration avec le SG-DSAS, la DGIP, la DGNSI, le CHUV et le SPEV pour citer les principaux partenaires. Cette nouvelle structure a été construite dans une certaine urgence et un laps de temps court, tout en s'adaptant également aux variations de la pandémie. La participation du SPEV a consisté à offrir un appui et un accompagnement aux plans organisationnel, administratif et de la formation. Dans ce cadre, les gestionnaires de portefeuilles clients (GPC) ont délivré divers conseils sur l'organisation et la gestion RH (métiers, fonctions, types d'engagements et de contrats) et ont participé à la rédaction des cahiers des charges et au traitement de l'ensemble des fixations de salaires initiaux (FSI) hors personnel des soins. Cet appui s'est traduit par la participation à différentes séances de travail, la détermination du niveau de poste d'une trentaine de situations et l'établissement d'environ 420 FSI.

Toujours en lien avec la gestion de la COVID, les GPC se sont également déterminé·e·s sur 21 cahiers des charges et 24 FSI pour le compte spécifique de la DGS.

Les spécialistes de la formation du SPEV ont quant à elles contribué à l'élaboration, début octobre 2020, d'un concept de formation pour les collaborateur·trice·s du centre de contact-tracing, à la demande de celui-ci. Leur appui et accompagnement s'est traduit par une présence sur place, l'élaboration de documents de support et de procédures. Les formatrices du SPEV ont également animé les formations sur site puis ont formé trois collaborateurs du centre afin qu'ils puissent reprendre ces formations de manière autonome dès le mois de novembre. Depuis, le secteur formation du SPEV apporte un soutien technique à distance.

Le secteur Formation s'est employé au maintien des formations organisées par le SPEV, en particulier s'agissant d'« Objectif cadres ». Les sessions de mi-mars à juin ont été reportées à l'automne. Dès la reprise d'août 2020, le CEP ainsi que le SPEV ont demandé aux formatrices et formateurs de travailler à une version à distance. Ainsi, la formation a pu être effectuée entièrement en ligne dès le 1^{er} novembre avec un bon niveau de qualité, à la satisfaction de toutes et tous.

Concernant les modules RH, ils n'ont eu lieu qu'en présentiel depuis la reprise d'août jusqu'en novembre. Néanmoins, les formateur·trice·s et intervenant·e·s ont travaillé sur la mise en place de tutoriels et d'informations en ligne, ainsi que sur le passage en distanciel des deux premiers modules relatifs à PeopleSoft et aux bases pour la fonction RH.

D'autre part, il est apparu au mois de mai 2020 que contrairement aux autres années, un nombre important d'apprenti·e·s de dernière année de l'Etat de Vaud, CHUV compris, n'avaient pas trouvé de solution professionnelle à l'issue de leur formation. Par décision du 17 juin 2020, le Conseil d'Etat a adopté un dispositif destiné à soutenir les jeunes au sortir de leur formation professionnelle à l'Etat qui étaient à la recherche

d'un premier emploi. La possibilité leur a ainsi été donnée d'être engagé·e·s au sein d'un service de l'ACV ou du CHUV pour une activité en lien avec leur titre obtenu, en contrat à durée déterminée de six mois (renouvelable) à un taux de 100 %, dont 10 % dévolus à la recherche d'un emploi. Ces engagements ont été effectués dans le cadre des disponibilités budgétaires des services. Afin de favoriser leur employabilité, ces jeunes ont bénéficié du programme d'accompagnement de la fondation IPT (Intégration pour tous) en vue de renforcer leur employabilité et de les accompagner vers l'insertion sur le marché du travail. Ce sont 79 jeunes (ACV 52 et CHUV 27) qui ont bénéficié de ce programme.

Au regard des décisions de la Confédération concernant les demandes de RHT, dès le 1^{er} septembre, le SDE a mis sur pied une « task force » dont la mission est de traiter l'afflux des nombreux dossiers de demande. Avec l'engagement de plus de 30 forces de travail supplémentaires pour des durées déterminées, les gestionnaires de portefeuilles clients ont été sollicité·e·s pour fixer le niveau de fonction des différents postes définis et pour établir les FSI.

Le Conseil d'Etat a également décidé de remercier les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat ayant effectué des tâches particulièrement importantes ou ayant été fortement impliqué·e·s dans la gestion de la pandémie COVID-19 pour leur engagement sans faille, leur investissement à toute épreuve et leur capacité à s'adapter très rapidement à une situation jusqu'alors inconnue. Ainsi, ont été éligibles uniquement les salarié·e·s ayant eu à accomplir des tâches exceptionnelles et de grande importance en lien direct avec la Covid-19.

Au sein du SPEV, la pandémie a également induit la généralisation du télétravail dans les différents secteurs. Ceci était une grande nouveauté pour certains, notamment pour le secteur Salaires.

Le centre de compétences GDSIRH a apporté un soutien logistique et d'assistance aux collaborateur·trice·s du SPEV en leur mettant à disposition du matériel informatique dès le 16 mars afin de se connecter depuis leur domicile et ainsi permettre la continuité des missions du SPEV à satisfaire à l'ensemble de l'ACV.

Ceci s'est avéré primordial pour le secteur Salaires, qui ne peut se permettre de fonctionner en mode dégradé et pour lequel, l'ensemble des prestations reste attendu (paiement des salaires, traitement des dossiers de droit au salaire, des dossiers d'allocations familiales, déclaratifs mensuels pour ne citer que les principales). L'ensemble de ces tâches ont été effectuées avec succès malgré des conditions parfois contraignantes.

ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMISATION DE LA FONDATION PLATEFORME 10

Le SPEV apporte un soutien lors de réorganisations, comme la fusion d'entités, la création de directions générales, l'internalisation ou l'externalisation d'entités. A ce titre, les travaux initiés en 2019 liés au transfert des musées cantonaux et de celui de la Ville de Lausanne vers la nouvelle fondation Plateforme 10 se sont poursuivis en 2020 avec la mobilisation de l'ensemble des centres de compétences du SPEV.

Le secteur DO pilote l'accompagnement et a procédé à la bascule salariale et mène depuis les travaux de rédaction de la convention de gestion RH. Le secteur SIRH a assuré la gestion de projet métier, ce qui a permis de procéder aux nombreux paramétrages (organisation structurelle, libre-service salariés, indicateurs et requêtes, GED RH, gestion des temps, etc.). Le secteur Salaires a pour sa part relevé le défi de rendre opérationnelle la nouvelle paie. Le secteur a aussi assuré la formation et le « back-up » de l'unité RH de P10 en termes de gestion administrative. Les secteurs Juridique et Gouvernance des données sont intervenus ponctuellement en proposant des conseils dans leurs domaines respectifs.

Cet accompagnement du SPEV, continu et adaptatif, se poursuivra jusqu'à la pleine autonomie de la fondation sur les aspects RH.



Recrutement et marketing du personnel



PROMOTION DE L'ÉTAT EMPLOYEUR

Afin de renforcer la présence de l'Etat employeur sur les réseaux sociaux, le SPEV publie également les offres d'emploi sur la page LinkedIn depuis février 2018. Ceci a permis de rendre plus visible l'Etat employeur. Le nombre de près de 50'000 abonné·e·s a été atteint au cours de l'année .

Afin de promouvoir la diversité des métiers et augmenter la visibilité de l'Etat employeur dans le marché de l'emploi, le SPEV ainsi que six services ont participé à cinq forums professionnels. Si les forums de l'EPFL et de la HES-SO ont pu avoir lieu en présentiel dans le respect de normes sanitaires strictes, le « Women's contact day », de la HEC Lausanne, et l'« IT Day » ont quant à eux eu lieu en virtuel.

Les cérémonies ont été bousculées dans leur organisation en raison de la situation sanitaire. Ce sont 147 nouveaux·velles collaborateur·trice·s qui ont été accueilli·e·s lors de deux séances, l'une au Parlement et l'autre au Palais de Rumine par un·e Conseiller·ère d'Etat, le Chancelier et la suppléante du chef du service du SPEV. Ces cérémonies ont été l'occasion de découvrir un projet transversal de grande ampleur.

MANDATS DE RECRUTEMENT

Le SPEV a conduit 16 mandats complets de recrutement (FDE et hors FDE), dont 7 dans le cadre de la réorganisation de la DGTL. Les postes de Directeur·trice général·e de la Fondation Plateforme10 et de Médiateur·trice cantonal·e en font également partie. De plus, le SPEV a été sollicité pour réaliser 25 mandats partiels d'appui au recrutement pour les services. Sur l'ensemble de ces mandats, 60 assessments managériaux et 76 entretiens ont été réalisés. Il est à relever que sur les 41 mandats conduits, 24 sont en lien avec les fonctions dirigeantes et exposées (dont l'autorité d'engagement est le Conseil d'Etat).

Un mandat complet consiste en l'analyse du besoin avec le service concerné, la rédaction de l'annonce et la stratégie de publication, le tri préalable des dossiers de candidature, la préparation et la participation aux différents entretiens de sélection, la réalisation d'un assessment sur une demi-journée (évaluation des compétences managériales), la restitution des résultats d'assessment aux candidat·e·s et au comité de recrutement, ainsi que la rédaction d'un rapport de synthèse final à l'attention du ou de la Conseiller·ère d'Etat concerné·e.

Un mandat partiel inclut, quant à lui, la réalisation d'un ou plusieurs assessments ainsi que la restitution des résultats aux candidat·e·s et au comité de recrutement.

Le bilan de la phase pilote de la nouvelle plateforme de recrutement électronique, réalisé fin juin, est positif : 72 postes ont été publiés en 2020 par les 3 services pilote (SAN, SPEN et DGEO admin) pour lesquels 3'554 candidatures ont été reçues et traitées. Le centre de compétences accompagne ces trois services pour l'aspect métier.



Développement du personnel et de l'organisation



NOUVELLES MODALITÉS DE FORMATION

L'année 2020 a profondément modifié les pratiques dans le secteur de la formation. Les offres « en distanciel » ont pris le relais des offres « en présentiel ». Les contenus ont dû être adaptés au format des classes virtuelles et autres webinaires proposés, exigeant par la même le développement de nouvelles compétences pour les formateur·trice·s impliqué·e·s.

Sur le plan des thématiques, les enjeux des nouvelles formes de travail et de la gestion des équipes à distance a conduit au déploiement d'une offre ciblée de formations à distance, dont la mise en œuvre a été assurée par le CEP.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

Le développement des compétences managériales fait l'objet d'un programme appelé « DCM » constitué de diverses prestations de formation ou de développement, pour certaines existantes, pour d'autres en cours d'élaboration et pour d'autres encore en prévision.

Dans ce programme DCM, « Cadre, un métier pour moi ? » s'adresse aux collaboratrices et collaborateurs qui n'exercent pas encore de responsabilités d'encadrement et qui aspirent à occuper une fonction de ce type. En 2020, trois premières sessions ont pu être lancées, dont deux réalisées, pour un total de 27 participant·e·s, dont 56 % de femmes.

« Objectif cadres » est la formation destinée aux nouveaux et nouvelles cadres de l'ACV qui rencontre un vif succès depuis son lancement en 2019. Malgré trois sessions annulées en mars, sept sessions ont été déployées sur les huit initialement planifiées. Le taux de remplissage a pu être maintenu avec une moyenne de 12 participant·e·s par session en dépit des annulations de dernières minutes liées au contexte sanitaire pour un total de 89 participant·e·s, dont 43 % de femmes.

FORMATIONS POUR LA FONCTION RH

Le « cycle de formation pour la fonction RH » se compose de 9 modules à destination de toute nouvelle personne recrutée sur un poste RH. Il permet de former de manière harmonisée l'ensemble des acteurs RH (assistant·e RH, conseiller·ère RH, RRH de service ou de département) et d'offrir une vue globale des pratiques propres à l'administration cantonale.

Au cours de cette année, 80 personnes ont pu être formées au travers de 12 sessions.

DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

La cérémonie d'accueil des nouvelles apprenties et nouveaux apprentis s'est déroulée le 21 août et a rassemblé plus de 360 apprenties et apprentis de l'Etat de Vaud (ACV, CHUV, UNIL et HE). Accueilli·e·s officiellement par Madame la Présidente du Conseil d'Etat Nuria Gorrite et les membres de l'Unité de l'apprentissage (UA) du SPEV, 95 % des participant·e·s ont indiqué être satisfait·e·s par le contenu et le déroulement mixte de la cérémonie. En effet, en cette année particulière liée à la COVID-19, seul·e·s 60 apprenti·e·s étaient présent·e·s à l'Aula du Palais de Rumine à Lausanne. Les 300 autres apprenti·e·s ont suivi la cérémonie à distance.

Les conférences pour les formatrices et formateurs d'apprenti·e·s se sont tenues les 31 octobre et 20 novembre, à distance pour les 350 participant·e·s et en direct depuis l'Aula du Palais de Rumine pour les intervenant·e·s. Cette quatrième édition a remporté à nouveau un vif succès. Les conférences portaient sur les thèmes de la mémoire et des enjeux de la socialisation digitale. A cette occasion, la présidente du Conseil d'Etat Madame Nuria Gorrite a tenu à remercier les formatrices et formateurs pour leur investissement en faveur de la formation des jeunes et de l'apprentissage.

Pour pallier à l'annulation du Salon des métiers et de la formation, l'UA a tenu malgré tout à offrir aux jeunes et à leurs parents une présence virtuelle et dynamique afin de les informer sur les possibilités de formation dans plus de 26 métiers au sein de l'ACV.

Pour ce faire, un nouveau site web intitulé « www.vd.ch/jobdereve » a été mis à leur disposition. De plus, des « posts » et « stories » ont été publiés sur les réseaux sociaux de l'Etat de Vaud (Instagram, LinkedIn, Facebook, YouTube), de manière dynamique et quotidienne, du 24 au 28 novembre.

Les statistiques démontrent que le résultat a été très positif puisque sur l'ensemble de la semaine, plus de 90'800 vues ont été recensées.

Quant à la promotion de l'apprentissage et à l'objectif fixé par le Conseil d'Etat de créer 150 places d'apprentissage supplémentaires d'ici 2022, le bilan à fin 2020 fait état de 86 nouvelles places. Il reste un solde de 64 places à créer d'ici les deux prochaines rentrées scolaires.

GESTION DE PORTEFEUILLES CLIENTS

Cette prestation a pour objectif de développer et gérer la relation client avec les services de l'ACV. Elle est délivrée par trois gestionnaires de portefeuilles clients (GPC) qui gèrent vingt et un services et entités stratégiques répartis au sein de cinq départements de l'ACV (DIT, DES, DSAS, DEIS et DFIRE).

De par leur relation de proximité et de partenariat avec la fonction RH, les gestionnaires participent activement à améliorer et faciliter les processus et les prises de décision au moyen d'un suivi global des services. Cela permet de développer une vision d'ensemble des problématiques à traiter et donc de proposer des solutions plus adaptées aux besoins avec, pour les services concernés, un·e seul·e et unique interlocuteur·trice au sein du SPEV.

En 2020, les gestionnaires ont accompagné et conseillé leurs « services clients » sur des thématiques d'envergure telles que des fusions et des réorganisations, alliant aspects organisationnel, juridique ou encore technique. Ils·elles les ont également appuyés sur des aspects plus courants de la gestion RH comme les engagements, les déterminations des niveaux de postes ou les questions d'ordre contractuel.

DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

Le nombre de déterminations des niveaux de postes a diminué par rapport à 2019 en passant de 747 à 617. Ce nombre reste néanmoins élevé si l'on considère qu'il avait fortement progressé en 2019, qu'il est supérieur aux 504 déterminations enregistrées en 2018 et que le semi-confinement a engendré un fléchissement de l'activité durant le printemps. Quant au délai de traitement, les 5 jours ouvrables ont été garantis pour 76 % des demandes.

Par ailleurs, les secteurs relatifs au Développement de l'organisation (DO) et à la Gestion de portefeuilles clients (GPC) ont procédé à 354 déterminations de niveaux de fonctions pour l'engagement de personnel auxiliaire (pour des raisons de surcharge de travail, de remplacement de titulaires absent·e·s ou de réalisation d'un projet). Ce chiffre concerne l'analyse de nouveaux cahiers des charges et ne reflète donc pas le nombre d'engagements réels de personnel auxiliaire.

Un regard sur les réorganisations suivies en 2020 permet à nouveau de constater le dynamisme de l'Etat de Vaud qui poursuit son évolution en adaptant son organisation aux enjeux sociétaux, démographiques et économiques. Parmi les conséquences de ces évolutions figurent les impacts significatifs sur les prestations, les missions et activités, les postes et l'organisation. Les secteurs DO et GPC ont accompagné les services suivants dans diverses formes de réorganisation : DGAIC, DGAV-DGAGRI, DGCS, DGEO-SESAF, DGNSI, DGTL, SSCM.

Dans ces accompagnements, les spécialistes du SPEV s'appliquent à conserver et à développer le lien avec les services afin de mieux appréhender le contexte et les enjeux liés aux organisations et aux postes. En plus des nombreux échanges avec les autorités d'engagement et la fonction RH, les interviews et les visites sur le terrain auprès des collaboratrices et collaborateurs apportent une connaissance affinée des postes et des

structures et permettent d'assurer une cohérence transversale au sein de l'ACV. Une quarantaine d'entretiens ont été réalisés au sein même des services.

En parallèle à l'activité générée par les demandes des services, le secteur DO assure la veille de la cohérence de l'enclassement des fonctions et de l'évolution des métiers. Il contribue par ailleurs activement à la formation de la fonction RH et poursuit l'amélioration des outils, référentiels, directives et processus RH.

COMMISSION D'ÉVALUATION DES FONCTIONS (CEF)

Cette année, la CEF a été saisie de trois nouvelles demandes de réexamen de fonctions, à savoir :

- en février, employé·e d'entretien et artisan·e ;
- en octobre, préparateur·trice en pharmacie ;
- en novembre, assistant·e en ressources humaines.

La première demande a été déposée par le Conseil d'Etat et les deux autres par le syndicat SUD. Pour l'heure, seules les deux premières ont donné lieu à un mandat du SPEV pour réaliser l'analyse technique de ces fonctions.

Le dossier relatif à la fonction d'homme sage-femme/sage-femme, déposé par SUD en 2018, a également été soumis au SPEV en novembre pour analyse.

En janvier, dans le cadre du dossier relatif aux officier·ère·s de l'état civil, la CEF a procédé aux auditions d'un titulaire et du Chef du service de la population (SPOP).

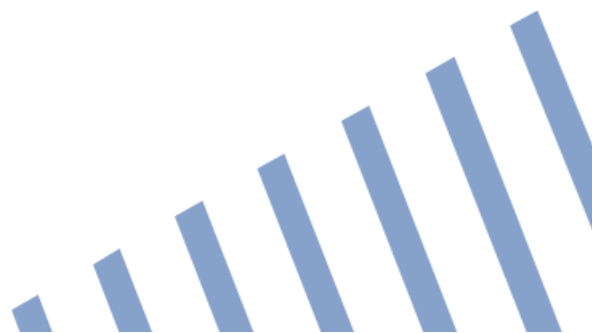
Début mars, le SPEV a remis son rapport d'analyse technique concernant les fonctions d'assistant·e socio-éducatif·ve et d'éducateur·trice de l'enfance.

En raison de la pandémie de coronavirus, la CEF s'est réunie quatre fois, dont une en distanciel. Pour ces séances, le secrétariat a été assuré par le SPEV.





Gestion de la santé en entreprise



UNITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (USST)

L'USST coordonne le développement et à la mise en place des processus pour la protection de la santé et de la sécurité au travail (SST) des collaborateur·trice·s au sein de l'ACV.

A ce titre, les phases de son déploiement ont été décrites dans un processus global SST, la prochaine étape consiste en son intégration dans la base de référence des processus RH de l'ACV, sa déclinaison en sous-processus et documentation, ainsi que son articulation avec les autres processus RH.

ANIMATION DU RÉSEAU DES CORRESPONDANT·E·S EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CORSST)

Dans le cadre de la formation continue en SST des CorSST de l'ACV, le 4 février, l'unité SST du SPEV a organisé une journée de formation qui a rassemblé 45 correspondant·e·s en santé et sécurité au travail (CorSST) des services en collaboration avec Unisanté et le CEP.

Cette séance d'une journée a abordé le bilan des activités SST de 2019, y compris celui de la semaine SST, et rappelé les objectifs prioritaires arrêtés par la CSST à mettre en œuvre dans chaque service. Ce fut ensuite l'occasion de partager avec les participant·e·s sur le contenu pédagogique de la formation SST des nouveaux et nouvelles collaborateur·trice·s, développée par l'USST. Enfin, dans le cadre d'un atelier « Word café », les CorSST ont déterminé ensemble des typologies d'organisation SST adaptées aux spécificités et contraintes de chaque entité.

EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU SYSTÈME SST

Au premier trimestre 2020, une enquête a été lancée par l'USST auprès des CorSST de l'ensemble des services de l'ACV. Cet état des lieux avait notamment pour but d'évaluer la mise en œuvre des objectifs SST au sein des services et les besoins de soutien d'Unisanté. En raison de la crise sanitaire, la récolte des données a été prolongée de 6 mois. Si l'on considère le nombre de réponses (35 sur 45) et les informations incomplètes transmises par les services, ainsi que les limites de l'outil de traitement des données, force est de constater que l'objectif de cette enquête est partiellement satisfaisant.

NOMINATION DES CORSST AU SPEV

Fin d'année 2020, à l'instar des autres services de l'ACV, la Direction du SPEV a nommé ses deux correspondant·e·s SST, suppléance comprise. Ils·Elles auront notamment comme mission la mise en œuvre des mesures de protection de la santé et de la sécurité spécifiques et définies pour le service. A noter, cette fonction était auparavant assurée par la responsable de l'USST.

RÉVISION DE LA CONVENTION ENTRE UNISANTÉ ET LE SPEV

Depuis 2012, Unisanté, par le biais d'une convention signée avec l'Etat, assure l'accès aux prestations de médecins et spécialistes en matière de santé et sécurité au travail pour les collaborateur·trice·s de l'ACV.

Dans sa nouvelle version entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, et qui s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023, la convention clarifie les attentes du SPEV, ainsi que les prestations requises au sens de la directive 6508 de la CFST à mettre en place pour le déploiement du système de santé et sécurité au travail à l'ACV.

BILAN DE LA CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE LA GRIPPE

Dans le cadre de la convention signée entre le SPEV et Unisanté, le Département santé, travail et environnement (DSTE) assure la coordination stratégique de la campagne de vaccination contre la grippe auprès du personnel de l'ACV et, depuis 2013, sous-traite à PMSE SA sa réalisation opérationnelle.

La campagne de vaccination contre la grippe 2020 s'est échelonnée du 19 octobre au 25 novembre. Après avoir considéré la situation sanitaire liée à la Covid-19, une augmentation de 25 % du nombre de doses a été prévue pour l'édition 2020. Celle-ci s'est déroulée sur une cinquantaine de sites contre 43 en 2019, avec au total 1023 personnes vaccinées contre 800 les années précédentes. Le bilan de la campagne 2020 a fait état de difficultés organisationnelles et à cet effet, dès 2021, Unisanté reprendra entièrement et directement la campagne de vaccination et ne passera plus par le prestataire externe PMSE.

RECERTIFICATION DE LA SOLUTION DE BRANCHE 48 DES ADMINISTRATIONS CANTONALES

Le SPEV assume la présidence de la Commission santé et sécurité au travail (CSST), de la solution de branche 48 des administrations cantonales et du groupe de travail opérationnel (GTO) depuis 2019 et ce jusqu'à la fin 2021. En 2020, les travaux du GTO ont essentiellement porté sur la préparation de l'audit de recertification de la solution de branche et du projet pilote d'accompagnement de l'appréciation des dangers.

A ce titre, 12 séances de coordination entre la présidence du GTO et le pool spécialiste MSST de la solution de branche ont été nécessaires pour préparer les documents d'audit exigés par la Commission fédérale de sécurité au travail (CFST) et 5 séances de GTO de validation des contenus.

RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

L'année 2020 a connu une légère diminution du nombre de situations annoncées à la Réinsertion professionnelle ; en effet, les absences de longue durée ont été fortement impactées par la crise sanitaire et la généralisation du télétravail au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

Malgré la crise sanitaire, le secteur a pu maintenir son rôle de conseil et de soutien, en

réalisant notamment 48 séances revues de cas avec les différents services de l'ACV.

Cette année 2020 a aussi été marquée par le renforcement du rôle de formateur de l'équipe de la Réinsertion professionnelle concernant plus particulièrement la gestion des absences.

Un module complémentaire a été mis en place dans le cadre de la formation « Objectif cadres » et 2 capsules RH ont été réalisées au sein de la DGNSI pour sensibiliser les cadres à leurs rôles et responsabilités dans ce domaine de la gestion des absences.

En parallèle, toujours dans un souci de formation et de sensibilisation, la Réinsertion professionnelle a développé de nouveaux modules de formation, au format e-learning, pour la prévention des risques psychosociaux, qui seront disponibles pour les collaboratrices et collaborateurs en 2021. Ces nouveaux projets ont été développés suite à la finalisation du projet pilote d'identification de risques psychosociaux au sein de la DGNSI en mai 2020.

Pour terminer, la Réinsertion professionnelle a développé de nouvelles mesures d'accompagnement ; il s'agit d'un « coaching orienté solutions » avec l'équipe Développement du personnel du SPEV, afin de favoriser le retour en emploi, ainsi qu'une préparation à la recherche d'emploi. Ces nouvelles prestations sont complétées par une nouvelle offre d'Unisanté, « Activer ses ressources », mesure qui permet aux collaboratrices et collaborateurs de travailler leur vécu professionnel.

MÉDECIN-CONSEIL

Malgré la crise sanitaire, le nombre de mandats en médecine-conseil en 2020 est resté stable, en raison du ralentissement des activités des services pendant le semi-confinement du printemps.

Suite au départ à la retraite de l'ancien médecin-conseil généraliste, le SPEV a commencé à collaborer en novembre 2020 avec une nouvelle médecin-conseil spécialisée dans la souffrance au travail et les risques psychosociaux.

En parallèle, le SPEV a développé une procédure accélérée de soumission ; il s'agit d'un mandat express où le·la médecin-conseil ne rencontre pas le·la collaborateur·trice et se positionne uniquement sur la base du rapport médical. Cette procédure accélérée est destinée uniquement aux situations d'incapacité de travail intervenant suite à un refus de congé, de télétravail ou de baisse du taux d'activité. Ces mandats durent en moyenne 15 jours. Cette nouvelle procédure a été testée une fois en 2020.



Administration RH



MESURES INDIVIDUELLES (AAS, ITS, IRFS)

Dans le contexte de la pandémie, le nombre d'ITS accordées a fortement augmenté en 2020 comme le montre les chiffres ci-après.

Durant l'année et dans le cadre des mesures de fin d'année, le SPEV a été amené à se prononcer sur 1'125 (833) demandes réparties comme suit :

- augmentations annuelles supplémentaires (AAS) 152 (230),
- doubles augmentations annuelles supplémentaires 12 (20),
- indemnités pour travaux spéciaux (ITS) 952 (582) dont 523 mesures COVID,
- augmentation(s) annuelle(s) bloquée(s) 9 (1) ;
- Après analyse et traitement, 934 demandes (83%) ont été accordées (753). Elles se composent de :
 - AAS 117 (146) ;
 - double AAS 0 (1) ;
 - ITS 808 (606), dont IRFS 28 (31) ;
 - augmentations annuelles bloquées 9 (0).

A cela s'ajoutent les mesures relatives aux chef·fe·s de service et aux fonctions dirigeantes et exposées qui relèvent de la compétence du Conseil d'Etat.

En fin d'année, 27 (6) demandes ont été acceptées en faveur des chef·fe·s de service.

Concernant des fonctions dirigeantes et exposées, 27 (12) ont reçu une réponse positive.

RÉFORME DE L'IMPÔT SOURCE

Dès le 1^{er} janvier 2021, deux changements majeurs sont apportés dans le calcul de l'impôt à la source :

- La suppression du barème forfaitaire D de 10 % pour le personnel irrégulier ou travaillant moins de 30 %.
- La prise en compte de l'ensemble des activités exercées par le·la collaborateur·trice, y compris celles effectuées pour un autre employeur pour le calcul du pourcentage d'imposition.

Sur le premier point, cela a nécessité la mise à jour de 793 dossiers avec modification du barème de l'impôt source et calcul d'un revenu annuel théorique base 100 %.

Quant au second point, le SPEV a dès le 9 octobre demandé aux services concernés de lui retourner le formulaire lié au prélèvement de l'impôt à la source pour leur personnel régulier, à temps partiel.

Le SPEV a ensuite contrôlé et, si nécessaire, adapté aux nouvelles directives, 613 dossiers pour du personnel régulier.

L'ensemble des situations a pu être mis à jour avec les salaires de janvier selon les informations transmises.

N.B. : les révisions / corrections de situations ont été partagées entre le SPEV et l'OPES (environ 60 % des cas traités par le SPEV contre 40 % à l'OPES).

ASSURANCES SOCIALES

En 2020, le montant des remboursements sur indemnisations a augmenté de 299'446 fr. :

- Remboursement sur indemnisations : 490'716 fr. contre 191'270 fr. en 2019, soit une hausse de 157.21 %.
- Indemnités APG maternité : 8'445'847 fr. contre 8'404'466 fr. en 2019.
- Indemnités d'APG militaires : 1'655'664 fr. contre 1'100'556 fr. en 2019 (la caisse a versé ses paiements en retard).
- Indemnités accident : 5'428'054 fr. contre 5'399'739 fr. en 2019.

Traitement des demandes d'allocations pertes de gains (APG) maternité : augmentation par rapport à 2019.

- demandes d'APG maternité traitées : 555 contre 526 en 2019, soit une hausse de 5.5 %.

Le nombre d'APG militaires traitées : baisse par rapport à 2019.

- demandes d'APG militaires traitées : 1'512 contre 1'890 en 2019, soit une baisse de 25 %.

Traitement des déclarations d'accident : baisse par rapport à 2019.

- 2'794 déclarations d'accident bagatelle contre 3'296 en 2019, soit une baisse de 15.23 %.
- 1'210 déclarations d'accident avec indemnités journalières contre 1'364 en 2019, soit une baisse de 11.29 %.
- Au total, ces demandes s'élèvent à 4'604 contre 4'660 en 2019, ce qui représente une baisse globale 14.1 %.

Nombre de demandes sur indemnisations traitées : baisse par rapport à 2019.

- demandes sur indemnisations traitées : 109 contre 126 en 2019, soit une baisse de 13.5 %.

MISE EN PLACE DU CONGÉ PATERNITÉ

Suite à l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » et l'acceptation du contre-projet lors de la votation du 27.09.2020, le Conseil fédéral a fixé la date d'entrée en vigueur de la modification de la loi fédérale au 1^{er} janvier 2021.

Le secteur des assurances sociales en coordination avec le secteur juridique a lancé le projet « Congé paternité » avec objectifs de :

- Définir les bénéficiaires du congé de paternité selon le droit fédéral et laLPers VD.
- Modifier les directives techniques de l'ACV.
- Préparer la procédure du traitement de la demande APG paternité et sa feuille complémentaire (disponible depuis le 01.01.2021).
- Préparer des modèles de lettres de congé paternité pour les unités RH.
- Préparer le fichier contrôle congé paternité.
- Mise en GED Mutualisée de tous les documents liés au congé paternité.
- Intégrer ces changements dans la formation RH (module 3).
- Communiquer aux services.

Les divers éléments précités ont été réalisés avec succès.

En résultat, le Conseil d'Etat a modifié les articles LPers 35, al. 1, let.c et RLPers 75, avec une entrée en vigueur dès le 01.02.2021.

GESTION DES FONCTIONS DIRIGEANTES ET EXPOSÉES

Le SPEV gère également une partie du processus administratif concernant les fonctions dirigeantes et exposées.

Au cours de l'année, la fonction de Délégué-e cantonal au plan climat a été ajoutée sur la liste des fonctions dirigeantes et exposées. Le service a également rédigé 18 propositions au Conseil d'Etat (PCE) s'agissant des fonctions de chef-fe de service et des fonctions dirigeantes et exposées, qui ont été adoptées par ce dernier. Il a en outre examiné 30 PCE relatives aux fonctions dirigeantes et exposées avant qu'elles ne soient soumises au Conseil d'État.



Gouvernance des données et système d'information



SIRH 1, 2, 3...

Courant 2020, un effort particulier a été déployé sur la suite de la mise en place des différents libres-services du SIRH. Les possibilités de consulter son bulletin de salaire en ligne, d'ajouter et modifier ses contacts en cas d'urgence et de modifier son compte bancaire ont été complétées par la mise à disposition des certificats de salaire et une première partie du libre-service manager. Ce dernier permet aux responsables hiérarchiques de consulter certaines informations sur leurs équipes. Ces libres-services seront encore développés courant 2021.

Concernant les projets SIRH2 et SIRH3, les discussions autour de la problématique du Cloud et des aspects contractuels se sont poursuivis en 2020. Concernant les financements, l'EMPD SIRH2 a été validé par le Grand Conseil en juillet 2020 et est entré en vigueur en octobre 2020, ce qui devrait permettre de commencer la mise en place de la solution de recrutement en 2021.

MISE EN CONFORMITÉ DU SYSTÈME DE PAIE

Comme chaque année, le SPEV réalise une mise à jour majeure du système de paie impliquant plusieurs centaines d'heures de test métier, selon l'évolution du contexte légal.

SI-ARC : UN NOUVEAU SYSTÈME D'INFORMATION POUR ARC EMPLOI

Lancé en mai 2020, le projet a permis de livrer en l'espace de quelques mois une nouvelle application pour gérer l'ensemble des prestations d'Arc Emploi en remplacement d'« OM salaires » devenu obsolète. En tant qu'organisateur de mesures du chômage, Arc Emploi avait besoin d'un logiciel lui permettant de gérer l'ensemble des mesures PET (Programme d'Emploi Temporaire) et PI (Programme d'insertion) pour l'ACV et le CHUV, tout en garantissant les exigences de reporting et de monitoring de la LMMT (SECO).

GOVERNANCE DES DONNÉES

La démarche de gouvernance des données a imprimé une nouvelle approche dans les activités du centre de compétences Gouvernance des données et système d'information : une demande d'extraction de données ou de création de statistiques ou d'indicateurs, ainsi que la réponse qui lui sera apportée, est considérée sous l'angle de la gouvernance (droit d'accès des personnes aux données, protection des fichiers, notions de données personnelles / sensibles, etc.).

Le rapport d'audit des données de PeopleSoft réalisé en 2020 conclut à une amélioration de la qualité des données pour dix-sept champs étudiés sur vingt-six. Le pourcentage moyen de taux d'erreurs par champ diminue de moitié environ pour s'établir à 1.5 %.

La formation « Les données RH : du traitement Excel à la gouvernance des données » a été ajoutée au catalogue du CEP et dispensée pour la première fois en fin d'année sous la forme de deux demi-journées en distanciel. Elle a rencontré un vif succès. Fort de cette

première expérience concluante, le centre de compétences prévoit de la pérenniser.

MONITORING DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

En septembre 2018, Le Conseil d'Etat a présenté des mesures pour renforcer l'égalité salariale au sein de son administration. Depuis lors, un monitoring chiffré permettant d'observer l'impact de ces mesures a été mis en place. Il est présenté semestriellement à la Direction du SPEV.

Deux ans après leur mise en place, on peut observer des changements positifs, notamment au niveau de la part des femmes cadres embauchées, de l'augmentation des embauches à des taux entre 80 % et <100 %, ou encore de l'augmentation des jours de formation continue chez les personnes à temps partiel. De plus, la valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants a permis à près de 290 personnes de voir leur salaire annuel initial augmenter de 2'685.- fr. en moyenne.

STATISTIQUES SUR LES CADRES

Parallèlement au monitoring sur l'égalité, une statistique détaillée sur les cadres a été menée. Elle révèle que parmi les nouveaux·velles cadres embauché·e·s depuis 2016, près de 40 % sont des femmes. Cette statistique met également en lumière que près de 70 % des nouveaux·velles cadres recruté·e·s proviennent de l'ACV, ce qui est un signal fort en matière de mobilité interne.

CONTRÔLE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE (LOGIB)

Dans le cadre de l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2020 de la nouvelle loi fédérale sur l'égalité (LEg), le règlement d'application de la loi cantonale (RLVEg) a été modifié. Ce dernier attribue au Service du personnel de l'Etat de Vaud la responsabilité de réaliser l'analyse de l'égalité salariale avec l'outil Logib.

En collaboration avec les services, la récolte du niveau d'étude le plus élevé des collaborateur·trice·s, donnée essentielle à l'analyse, a été effectuée. A ce jour, la donnée est saisie dans le SIRH pour 100 % du personnel régulier et 70 % du personnel auxiliaire de l'ACV.

Les travaux de réalisation de l'analyse de l'égalité salariale ont été effectués et les résultats seront publiés courant 2021.

REQUÊTES RH

Avec l'arrivée du nouveau SIRH, un transfert a été opéré sur l'outil BI Cognos, permettant au passage une standardisation des résultats d'extractions et le développement de nouveaux rapports plus intuitifs et graphiquement plus agréables. Cet outil permet aussi des traitements complexes des données avant leur extraction, ce qui augmente la plus-value du SPEV en termes de mise à disposition des données RH, tout en réduisant le risque d'erreur dû au retraitement des données par les services.

En 2020, deux nouvelles requêtes ont vu le jour : la première destinée aux services et permettant le suivi des vacances de poste et du surplus d'ETP par poste ; la seconde à l'adresse du SPEV permettant le suivi des effectifs et de la masse salariale. Aujourd'hui, les requêtes Cognos couvrent les besoins RH des services (10 requêtes), mais aussi des besoins en termes de comptabilité (3 requêtes) ou de finances (2 requêtes) et des besoins spécifiques du SPEV (15 requêtes). Pour ce qui est de la maintenance, plusieurs adaptations ont été apportées à la demande des services et du SPEV. Relevons notamment l'ajout du bloc « Informations de contact » à l'extraction des données du personnel qui compte déjà les données personnelles, les données d'emploi et les données de rémunération. De plus, un audit de la consultation des requêtes a été mené sur l'année 2019 indiquant que les requêtes sont exécutées en moyenne 1'500 fois par mois et que le Plan des effectifs (PEF) demeure le rapport le plus consulté avec plus de 500 exécutions mensuelles.

INDICATEURS DE GESTION DES TEMPS DE PRÉSENCE ET ABSENCE

Le projet d'indicateurs RH sur la gestion des temps de présence et absence a pris un tournant important en 2020 dans le contexte du semi-confinement lié à la crise de la Covid-19 : face au besoin des services et du Conseil d'Etat de connaître par exemple les soldes de vacances ou le recours au congé pour circonstances particulières, le projet conçu jusque-là sous la forme d'une extraction des données de Jbm en fichiers Excel s'est avéré inopérant au vu du volume de données et s'est transformé en projet de Business intelligence (BI) en étroite collaboration avec la DGNSI. Afin d'extraire les informations de présence et d'absence sous la forme d'extractions et d'indicateurs RH, les données sont extraites quotidiennement de Jbm, elles sont nettoyées afin d'augmenter leur qualité, elles sont mises en relation avec les données personnelles et d'emploi issues de PeopleSoft via le matricule-dossier des collaborateur·trice·s, puis mises à disposition dans un datamart auquel les outils de BI sont désormais connectés. Trois requêtes sont développées dans Cognos et sont destinées à la fonction RH pour le contrôle des données. Des tableaux de bord sont déployés dans l'outil Tableau offrant un pilotage chiffré aux responsables RH via la consultation des taux de présence et absence par 5 axes : l'axe santé, l'axe formation, l'axe télétravail et l'axe de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et celle entre la vie privée et la vie professionnelle. Une comparaison avec l'ACV, ainsi qu'entre les sous-entités est également offerte dans l'outil. L'ensemble des livrables est en cours de tests par le SPEV avec l'objectif d'une mise à disposition aux services en 2021. Ce projet a relevé le défi d'exploiter les données saisies manuellement par les services dans Jbm avec une action forte et nécessaire du SPEV d'amélioration de la qualité des données, notamment des matricules-dossiers, en redéfinissant la nomenclature de saisie et en sollicitant directement les services pour la correction des erreurs. Cette collaboration est précieuse et doit se poursuivre avec les services afin d'augmenter la qualité des livrables qui leur seront mis à disposition.



Chiffres 2020

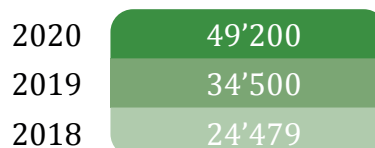


ÉTAT EMPLOYEUR

FORUMS PROFESSIONNELS

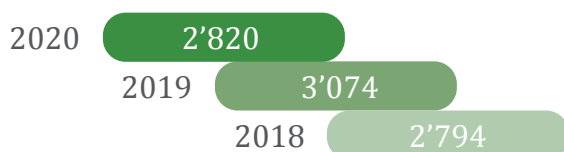


ABONNÉ·E·S SUR LINKEDIN

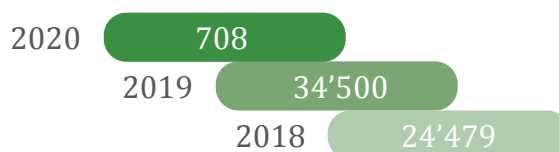


RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

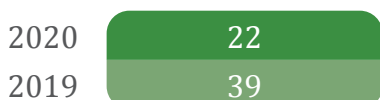
NOUVEAUX ENGAGEMENTS



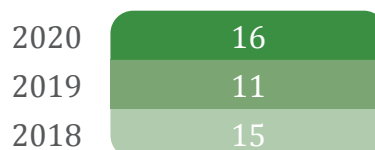
OFFRES D'EMPLOI PUBLIÉES



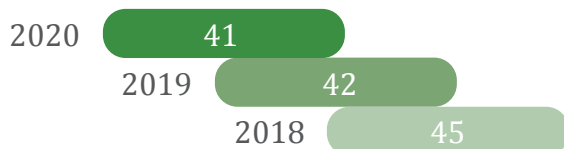
DEMANDES DE PERSONNEL TEMPORAIRES TRAITÉES



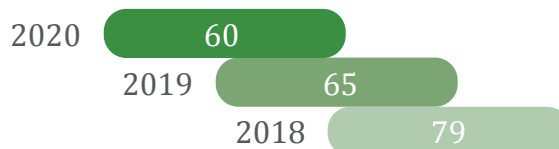
MANDATS DE RECRUTEMENT DE CHEF·FE·S DE SERVICE ET DE CADRES DIRIGEANT·E·S



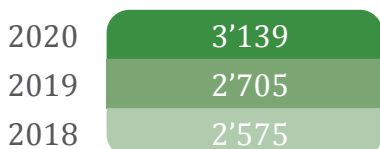
MANDATS DE RECRUTEMENT MENÉS, DONT 24 POUR LES FONCTIONS DIRIGEANTES ET EXPOSÉES



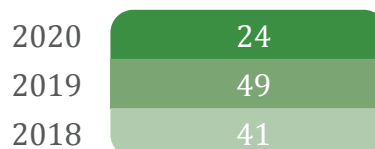
ASSESSMENTS RÉALISÉS



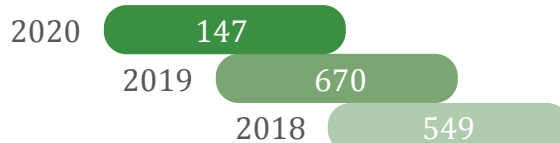
FIXATIONS DE SALAIRE INITIAL



DEMANDES DE PERSONNEL TEMPORAIRE



NOUVEAUX·VELLES COLLABORATEUR·TRICE·S AUX JOURNÉES D'ACCUEIL (2 CÉRÉMONIES)



DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

DÉTERMINATION DE NIVEAUX DE POSTES

2020	617
2019	747
2018	504

DÉTERMINATIONS POUR DES DEMANDES D'ENGAGEMENT DE PERSONNEL AUXILIAIRE

2020	354
2019	401

ADMINISTRATION RH

CONTRATS DE TRAVAIL ACTIFS

2020	24'116
2019	23'763
2018	2'575

VIREMENTS DE SALAIRES PAR MOIS

2020	29'327
2019	29'240
2018	28'523

FR. DE SALAIRES SOUMIS À L'AVS

2020	2'240'875'349
2019	2'197'670'285
2018	2'158'224'320

FR. D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES APG MILITAIRE, ACCIDENT ET MATERNITÉ TRAITÉES

2020	15'529'567
2019	14'904'772
2018	17'674'581

CALCULS DE DROIT AU PAIEMENT DU SALAIRE

2020	2'392
2019	1'947
2018	2'000

CERTIFICATS DE SALAIRES ÉDITÉS

2020	38'893
2019	40'645
2018	40'469

SITUATIONS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE SIGNALÉES

2020	533
2019	528
2018	587

SANTÉ ET SÉCURITÉ

NOUVELLES SITUATIONS ANNONCÉES

2020	125
2019	166
2018	153

SITUATIONS EN COURS AU 31.12.2020

2020	122
2019	128
2018	105

DOSSIERS CLÔTURÉS

2020	120
2019	143
2018	112

REPRISE 100 % POSTE D'ORIGINE

2020	32
2019	30
2018	29

REPRISE 100 % POSTE ADAPTÉ/NOUVEAU POSTE ACV 3

2020	—
2019	5
2018	—

REPRISE PARTIELLE POSTE D'ORIGINE

2020	1
2019	3
2018	4

REPRISE PARTIELLE POSTE ADAPTÉ/NOUVEAU POSTE ACV

2020	3
2019	1
2018	—

CPEV - INVALIDITÉ PARTIELLE

2020	12
2019	5
2018	4

CPEV - INVALIDITÉ TOTALE

2020	4
2019	12
2018	7

MESURE AI DE LONGUE DURÉE - FIN SUIVI

2020	0
2019	0
2018	1

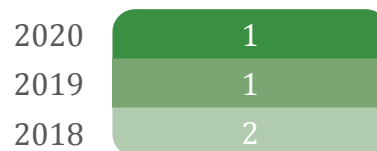
CONVENTIONS DE DÉPART

2020	2
2019	9
2018	10

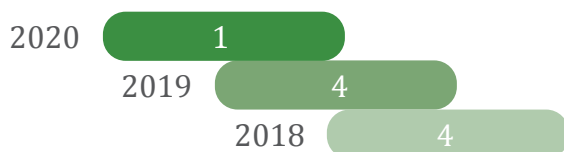
DÉMISSIONS



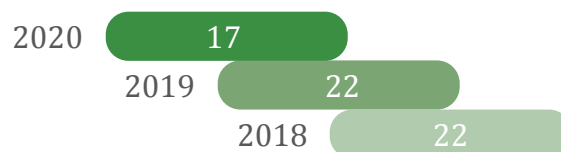
LICENCIEMENTS



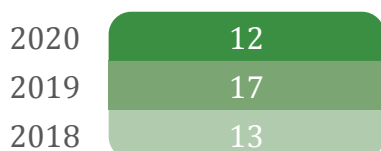
DÉCÈS



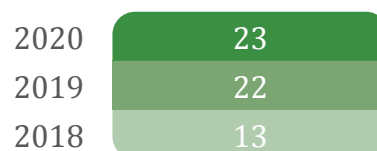
REPRISES DOSSIER EN GESTION PAR LE SERVICE



PAS DE MOTIF À UN SUIVI EN RÉINSERTION PROFESSIONNELLE



REFUS - ARRÊT DE SUIVIS

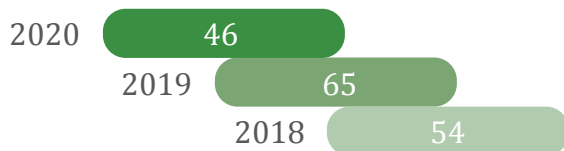


RETRAITES

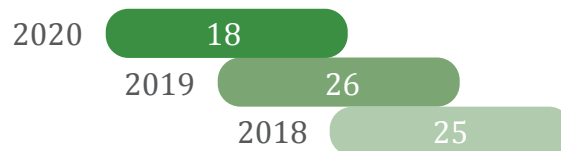


MEDECIN-CONSEIL

MANDATS TRANSMIS À UN MÉDECIN-CONSEIL



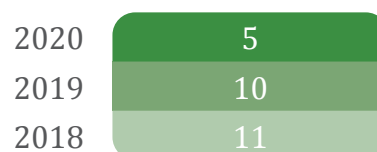
RETOURS AU POSTE APRÈS EXAMEN PAR LE MÉDECIN-CONSEIL



DOSSIERS REPRIS POUR UN ACCOMPAGNEMENT EN RÉINSERTION PROFESSIONNELLE APRÈS EXAMEN PAR LE MÉDECIN-CONSEIL



FINS D'ACTIVITÉ APRÈS MANDAT PAR MÉDECIN-CONSEIL



- 22 mandats au médecin-conseil psychiatre
- 23 mandats aux médecins-conseils généralistes
- 1 mandat au médecin-conseil orthopédiste
- 15 services ont fait appel au médecin-conseil
- 6 mandats dans le cadre des accompagnements en réinsertion professionnelle en cours

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1 formation des CorSST avec 45 participant·e·s

Nomination de 2 CorSST au SPEV

- 12 séances de coordination entre la présidence du GTO et le pool spécialiste MSST de la solution de branche
- 5 séances de GTO

DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

- 7 sessions « Objectif cadres » tenues 89 participant·e·s (43% de femmes)
- 3 sessions « Cadre, un métier pour moi ? » 27 participant·e·s (56% de femmes)
- 12 sessions des modules « Cursus RH » 80 participant·e·s
- 2 conférences en distanciel pour les formateur·trice·s d'apprenti·e·s 350 participant·e·s
- 363 nouveaux·velles apprenti·e·s

FINS DES RAPPORTS DE TRAVAIL

	DÉPART	FIN DE CDD
2020	2'326	1'158
2019	2'546	1'238
2018	2'574	1'400

Glossaire

AA	Augmentation annuelle
AAS	Augmentation annuelle supplémentaire
AI	Assurance invalidité
APG	Assurance perte de gain
AVS	Assurance vieillesse et survivants
BCRH	Bureau de coordination des ressources humaines
CEF	Commission d'évaluation des fonctions
CEP	Centre d'éducation permanente
CPEV	Caisse de pensions de l'Etat de Vaud
DCC	Développement des compétences cadres
FDE	Fonctions dirigeantes et exposées
GED	Gestion électronique des documents
IRFS	Indemnité pour remplacement dans une fonction supérieure
ITS	Indemnité pour travaux spéciaux
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
RSST	Règlement sur la santé et sécurité au travail
SCI	Système de contrôle interne
SIRH	Système d'informations des ressources humaines
SST	Santé et sécurité au travail
UA	Unité d'apprentissage



Service du personnel
de l'État de Vaud
Rue Caroline 4
1014 Lausanne