

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

**Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le postulat Rebecca Joly et consorts - Le travail c'est bon pour la santé ?! Et à l'Etat de Vaud ? (19\_POS\_115)**

**1. PREAMBULE**

La commission s'est réunie le 13 septembre 2024. Elle remercie M. F. Ischy, secrétaire de commission, pour les notes de séance.

Présent·e·s : Mmes Florence Bettschart-Narbel, Géraldine Dubuis, Rebecca Joly, Céline Misiego (en remplacement de Marc Vuilleumier), Sylvie Podio (présidence), Chantal Weidmann Yenny. MM. Sébastien Cala, Fabien Deillon, Nicola Di Giulio, Philippe Miauton, Gérard Mojon, Yves Paccaud (en remplacement de Cédric Roten), Blaise Vionnet. Excusé·e·s : Mme Sandra Pasquier. MM. Olivier Petermann, Cédric Roten, Marc Vuilleumier.

Représentantes du Département de la culture, des infrastructures et des ressources humaines (DCIRH) : Nuria Gorrite, Conseillère d'Etat, Cheffe du DCIRH, Cécilia Bähni, Directrice générale, Direction générale des ressources humaines (DGRH), Maria-José Undurraga, Directrice qualité de vie au travail, DGRH.

**2. POSITION DU CONSEIL D'ETAT**

La cheffe du DCIRH indique que le Conseil d'Etat se trouve en phase avec les préoccupations du postulat.

L'Administration cantonale vaudoise (ACV) compte 400 métiers différents, avec des niveaux de risques et des expositions à ces risques différenciés. Par exemple, les fonctions administratives présentent des risques psychosociaux (RPS) et des risques en lien avec l'ergonomie des postes de travail, alors que la fonction de cantonnier·ère présente des risques physiques d'accidents au bord des routes.

Afin d'assurer la santé et sécurité au travail (SST) au sein de l'Etat de Vaud, une organisation a été mise en place. L'objectif est d'identifier les différents dangers, élaborer un plan de mesures pour chaque danger identifié et procéder à la mise en œuvre des mesures définies. Une attention particulière est portée à la formation des personnes dans la chaîne de management. Un réseau de correspondant·e·s en SST dans les différents services de l'Etat a été créé.

Les ressources en matière de SST au sein de l'Etat ont été augmentées, en particulier à la suite du décès de collaborateurs du Service de la sécurité civile et militaire (SSCM) intoxiqués par du monoxyde de carbone dans un silo à pellets. La nécessité s'est imposé d'implémenter une vision en SST coordonnée, garantissant aux services de l'Etat les moyens requis en matière de formation, d'identification des dangers et d'actions correctrices/préventives.

Des indicateurs de monitoring ont été définis pour suivre le développement de l'organisation en SST au sein de l'Etat et vérifier la bonne application des prescriptions en vigueur en la matière. Le bilan de législature 2018-2022 sur la santé et sécurité au travail, très complet, est placé en annexe du présent rapport.

La directrice qualité de vie au travail précise les éléments suivants :

- Au vu de la grande diversité des métiers au sein de l'ACV, l'approche uniformisée en SST a été abandonnée au profit d'une approche dite modulaire. La DGRH fournit un appui dans les démarches d'analyse de risques, d'identification des dangers et de déploiement des plans de mesures au sein des services de l'État.
- La visibilité/communication des mesures et prestations en SST constitue un enjeu central. À ce titre, différents portails sont développés. Par exemple, un portail consacré à la qualité de vie au travail donne accès à des articles, aux renseignements sur les formations proposées, à différents *e-learning*s, etc. Afin de pallier l'écueil du défaut d'accès du corps enseignant à l'intranet de l'État, les responsables de la communication du Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF) ont été mandaté·e·s pour faire suivre l'information.
- La DGRH a identifié 13 services de l'État présentant des dangers particuliers et a effectué une analyse du besoin en spécialistes SST pour chacun de ces services. Le recrutement des spécialistes en SST est en cours. D'ici à 2026, tous les services à dangers particuliers disposeront de la dotation requise en spécialistes SST.
- La Commission SST Vaud (CSST) se réunit deux fois par année. Elle fixe les objectifs de développement en SST. Pour la législature en cours, les axes de la stratégie en matière de ressources humaines sont déclinés en objectifs de SST :
  - renforcer les compétences en SST dans les services (engagement des spécialistes en SST, consolidation du rôle des correspondant·e·s SST au sein des services),
  - offrir des prestations pour protéger la santé et garantir la sécurité au travail (continuité du développement des prestations transversales de la DGRH en la matière),
  - garantir un environnement de travail propice à la prévention des risques pour la santé physique et psychique (mise sur pied au sein de la DGRH d'un nouveau secteur consacré au soutien psychosocial : prévention des RPS par le biais de diagnostics des RPS par un·e psychologue du travail, de l'action d'assistant·e·s sociaux·ales et de *coaching* préventif).
- Une formation spécifique a été mise en place pour tous·tes les correspondant·e·s SST (CorSST) de l'ACV. Cette formation est validée au niveau fédéral par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

### 3. POSITION DE LA POSTULANTE

La postulante remercie le Conseil d'État pour sa réponse. Elle est satisfaite de l'approche modulaire adoptée, du déploiement de l'organisation en SST au sein de l'État de Vaud et de l'évolution positive observable dans le domaine.

Elle estime néanmoins que le détail des mesures mises en œuvre laisse la lectrice et le lecteur quelque peu sur leur faim et mériterait plus ample développement (formations proposées, contenus, publics-cibles, fréquences, etc.)

### 4. DISCUSSION GÉNÉRALE

*Quel pourcentage du personnel de l'État de Vaud fait-il appel aux prestations individuelles disponibles, prestations souvent méconnues du personnel ?*

Réponse reçue après la séance :

Différentes prestations individuelles de soutien sont disponibles pour les collaborateurs·trices de l'État de Vaud, dont des accompagnements en réinsertion professionnelle et des *coachings*. Pour ces derniers, à ce jour environ 120 prestations ont été délivrées.

Pour les accompagnements en réinsertion (hors Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée – DGEO, Service pénitentiaire – SPEN et Police cantonale vaudoise – PCV), en 2023, 237 personnes ont bénéficié de la prestation ; pour l'année en cours, 185 accompagnements ont été délivrés.

Un·e commissaire regrette l'usage abondant d'acronymes dans le rapport du Conseil d'État. Un glossaire eût été à ce titre le bienvenu. Elle considère que le rapport ne rend pas justice aux explications livrées en commission et aux efforts consentis en SST au sein de l'ACV. Alors que des moyens humains et financiers sont accordés pour la SST au sein de l'État de Vaud, le rapport rend malheureusement quelque peu opaque la

politique en la matière. Il est ainsi dommage que le bilan de la législature passée concernant la SST n'apparaisse nulle part dans le rapport.

D'autres commissaires relèvent au contraire les nombreux renseignements fournis par le rapport du Conseil d'État ou l'intérêt de cultiver une certaine sobriété dans le cadre des réponses aux interventions parlementaires. Au demeurant, le bilan de la législature passée en matière de SST au sein de l'ACV complète avantageusement le rapport.

La cheffe du DCIRH va dans le même sens. Le Grand Conseil demande lui-même que le Conseil d'État adopte une logique d'efficacité, y compris dans les réponses apportées aux interventions parlementaires. Le rapport de commission relatif à la prise en considération du postulat suggérait d'ailleurs un travail de synthèse et de vulgarisation. Au demeurant, la DGRH se tient à disposition pour répondre, cas échéant aux questions plus précises, et le bilan de la législature passée concernant la SST au sein de l'ACV est annexé au présent rapport.

## 5. LECTURE DU RAPPORT

### Chap. 2.1 — Prestations collectives (p. 4)

*Il peut être admis qu'un diagnostic approfondi des RPS au sein de chaque service ne serait pas concluant ni efficace en raison de la durée et des coûts engendrés. En revanche, l'hétérogénéité des structures de l'ACV plaide plutôt pour un diagnostic des RPS justement au sein de chaque service. Pourquoi dès lors ne pas envisager un tel diagnostic pour chaque service ?*

La démarche de diagnostic menée au sein de la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI) s'est avérée complexe, longue et coûteuse. Compte tenu de l'hétérogénéité des risques au sein de l'ACV, il ne vaut pas la peine de transposer cette même démarche à tous les autres services. Une approche modulaire a dès lors été mise en œuvre, privilégiant des diagnostics des RPS sur mesure en fonction des contextes et besoins des différents services.

*Que contient plus précisément la boîte à outils destinée à identifier et traiter les RPS ? Des statistiques existentielles sur l'utilisation des outils en question ?*

En l'état, les prestations en la matière sont effectuées pour beaucoup par Unisanté et la psychologue du travail rattachée à l'unité de médecine du travail. La psychologue du travail peut être mandatée par les services de l'État pour réaliser un diagnostic par le biais d'entretiens, de questionnaires ou de *focus groups*. Dans ce cadre, la psychologue établit un rapport qui dresse un état des lieux des RPS et propose un mini plan de mesures à mettre en place.

En parallèle, des outils sont à disposition tels que :

- les prestations individuelles (activer ses ressources en vue de dépasser le vécu professionnel difficile),
- les *coachings* proposés par la DGRH, les accompagnements individuels en réinsertion ou autres,
- un futur Espace écoute et médiation (personnes de confiance),
- différents *e-learning*s (gestion RPS pour les cadres et collaborateurs·trices, prévention du burnout avec mini autodiagnostic),
- des formations sur mesure mises sur pied avec Unisanté (capsules pour les cadres, les responsables des ressources humaines ou les collaborateurs·trices pour le retour en emploi par exemple),
- la semaine SST (conférences, ateliers pour tout l'État de Vaud),
- la psycho-traumatologie/psychologie de crise assurée par un prestataire externe, etc.

Le but consiste à ce que les services et les collaborateurs·trices connaissent cette boîte à outils et se servent en fonction des besoins.

*Comment s'assurer de l'existence d'un socle minimal de connaissances en SST et RPS parmi les cadres et les collaborateurs·trices ? Certaines formations peuvent-elles être imposées ?*

Le cursus de formation des nouveaux cadres prévoit un module d'une journée entière, donné par la DGRH, consacré aux RPS, à la gestion des absences, au médecin conseil, aux conditions de bien-être au travail, etc. La difficulté réside dans le fait que ce cours est obligatoire uniquement pour les nouveaux cadres.

Concernant les nouveaux·elles collaborateurs·trices, cadres ou pas, l'idée consiste à proposer un parcours d'intégration sur une année avec un certain nombre de *e-learning*s, formations, lectures, capsules vidéo, etc. afin de transmettre les notions de base sur la qualité de vie au travail.

#### **Chap. 2.2 — Formations et sensibilisation diverses (p. 4)**

Des statistiques existent-elles sur la fréquentation, par les collaborateurs·trices, mais aussi par les cadres, des différentes formations proposées, y compris les *e-learning*s ?

Réponse reçue après la séance :

Différentes statistiques sont à disposition sur la fréquentation des formations. Pour le suivi des *e-learning*s, environs 15'000 collaborateurs·trices en ont réalisé.

Concernant la formation délivrée aux correspondant·e·s SST (collaborateurs·trices occupant d'autres fonctions au sein de l'État, mais avec une mission supplémentaire SST dans leur cahier des charges), sur 47 personnes 19 l'ont déjà suivie et 11 sont en cours de formations ; les autres seront formées en 2025-2026.

La semaine SST 2024 a connu une fréquentation de 2'050 personnes.

En résumés, plus de 17'000 collaborateurs et collaboratrices ont suivi une ou plusieurs formations en lien avec les questions de santé et sécurité au travail.

#### **Chap. 4 — Quels sont les indicateurs utiles pour évaluer ces mesures et à quelle fréquence l'évaluation a-t-elle lieu ? (p. 7)**

*À quelle fréquence est effectué le monitoring des mesures de SST ?*

Certains indicateurs, comme le rapport d'activité d'Unisanté sur le déploiement des mesures en SST au sein de l'ACV, se font à une fréquence annuelle. D'autres indicateurs, en lien par exemple avec la réinsertion, la qualité des mesures ou les formations, sont suivis de façon plus fréquente afin de vérifier si des améliorations doivent être mises en place.

#### **Chap. 5 — Un retour sur la manière dont l'État de Vaud veille à ce que les instances à qui il délègue la délivrance de prestations publiques mettent en œuvre une politique de mesures de sécurité au travail (p. 8)**

*Existe-t-il un contrôle qui fait qu'une entreprise, mandatée pour la délivrance de prestations publiques et qui ne respecte pas les prescriptions fédérales en matière de SST, est sanctionnée lors de l'attribution d'un prochain marché public ?*

Les marchés publics font l'objet de règles strictes dont le respect est garanti. Par ailleurs, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) et son inspectorat du travail effectuent le contrôle des entreprises qui délivrent des prestations publiques sur mandat de l'État.

### **6. VOTE DE LA COMMISSION**

*La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'État à l'unanimité des membres présents moins 1 abstention.*

Morges, le 19 janvier 2025.

*La présidente :  
(Signé) Sylvie Podio*

Annexe : 2018-2022 – Santé et sécurité au travail : Bilan de législature



**2018 - 2022**

# Santé et sécurité au travail

## Bilan de législature



Direction générale des ressources  
humaines  
Qualité de vie au travail  
Unité santé et sécurité au travail  
Rue Caroline 4  
1014 Lausanne

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Contexte et objectifs en matière de santé et sécurité au travail</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Organisation en matière de santé et sécurité au travail à l'ACV</b>	<b>5</b>
2.1	Renforcement du rôle des Correspondant·e·s SST (CorSST) dans les services	5
2.2	Renforcement de la SST pour les services avec dangers particuliers	5
2.3	Révision de la convention entre Unisanté et la DGRH 2021-2023	6
<b>3</b>	<b>Formation, communication et sensibilisation</b>	<b>7</b>
3.1	Formation et instruction	7
3.1.1	Formations et instructions conçues et délivrées	7
3.1.2	Journées de formation continue des CorSST	7
3.1.3	Cérémonie d'accueil des apprenti·e·s	8
3.2	Communication et promotion SST	8
3.2.1	La Gazette	8
3.2.2	Vidéos de sensibilisation	8
3.2.3	Semaines de la santé et sécurité au travail	8
3.2.4	Site intranet et plateforme dédiés à la SST	9
3.2.5	Catalogue des prestations Unisanté	9
<b>4</b>	<b>Règles, outils, documentation</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Identification des dangers (ID)</b>	<b>11</b>
5.1	Projet pilote identification des dangers (Ergorama)	11
5.1.1	Volet sécurité	11
5.1.2	Volet santé	11
5.2	Inventaire généraliste des dangers et mesures (SLB 48)	11
5.3	Portefeuille des dangers 2021-2022	12
5.3.1	Activités avec dangers particuliers	12
5.3.2	Activités administratives	12
5.4	Analyse de risques	12
5.4.1	Sécurité des interventions dans un système de chauffage à pellets	12
5.4.2	Analyse de risques ciblée à la demande des services	12
<b>6</b>	<b>Planification et réalisation des mesures</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>Organisation en cas d'urgences</b>	<b>14</b>
7.1	Premiers secours	14
7.2	Prévention incendie et évacuation	14
7.3	Psychotraumatologie	15
7.4	Gestion de la pandémie Covid-19	15
<b>8</b>	<b>Participation des collaborateur·trice·s</b>	<b>16</b>
<b>9</b>	<b>Protection de la santé</b>	<b>17</b>
9.1	Mesures préventives médicales	17
9.1.1	Visites de prévention selon risques professionnels	17
9.1.2	Evaluation et soutien dans le cadre du retour en emploi	17
9.1.3	Campagne de prévention spécifiques	17
9.1.4	Protection en cas de fortes chaleurs	17
9.1.5	Campagne de vaccination contre la grippe saisonnière	17
9.2	Protection de la maternité	18
9.2.1	Directive technique relative à la protection de la maternité à l'ACV	18
9.2.2	Evaluations individuelles relatives à la protection de la maternité	18
9.3	Ergonomie	19
9.4	Prévention des risques psychosociaux	20
9.4.1	Approche collective de prévention des risques psychosociaux (RPS)	21
9.4.2	Prévention du stress et des RPS lors des Semaines SST	21

<b>10 Audits et contrôle</b>	<b>22</b>
10.1 Solution de branche 48 des administrations cantonales (SLB 48)	22
10.1.1 Audit système de l'Etat de Vaud	22
10.1.2 Recertification de la solution de branche	22
10.1.3 Processus Méga « Gérer la protection de la santé et la sécurité au travail »	22
10.1.4 Suivi du déploiement du système SST	23
<b>11 Campagnes de prévention en SST</b>	<b>24</b>
11.1 Cancer et travail	24
11.2 Semaines de la santé et sécurité au travail	24
11.3 Procès fictif organisé par la SUVA en juin 2022	24
<b>12 Conclusion</b>	<b>25</b>
<b>13 Propositions d'objectifs 2023-2027</b>	<b>26</b>

## 1 Contexte et objectifs en matière de santé et sécurité au travail

Le 1er janvier 2017, le règlement en matière de santé et sécurité des collaborateurs au travail (RSST) adopté par le Conseil d'Etat le 9 novembre 2016 entre en vigueur.

Selon l'article 4 du RSST « *le Conseil d'Etat définit la politique de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs au travail au sein de l'administration et en fixe les objectifs* ». L'article 7 précise que *la Commission SST (CSST) a pour attribution d'« ...au moins tous les 5 ans, proposer au Conseil d'Etat les objectifs transversaux du système SST... »*.

Selon ce cadre, en date du 28.03.2018, le Conseil d'Etat adopte la PCE relative à la mise en œuvre 2018-2022 du RSST (objectifs, plan d'actions et délais) élaborée par la CSST après consultation des correspondant-e-s SST (CorSST) des services.

Concernant les délais de mise en œuvre, il est mentionné que, s'agissant d'une première appréciation générale établie sur la base des connaissances récentes des CorSST et non sur une analyse précise des dangers de chaque service, ceux-ci pourraient évoluer en fonction des analyses menées sur le terrain (Cf. Annexe 2).

Les objectifs SST sont développés selon deux axes distincts :

### **Axe 1 - Des objectifs de mise en œuvre du règlement :**

- Mise en place de l'organisation SST dans les services selon les préconisations du RSST ;
- Définition d'indicateurs de l'évolution des actions entreprises et des tendances observées sur le terrain ;
- Développement d'une culture SST alimentée par de la formation et informations régulières.

### **Axe 2 - Des objectifs de santé et sécurité au travail :**

- Organisation des urgences (premiers secours et évacuation) ;
- Organisation de campagnes de sensibilisation.

Ce document présente un bilan au 31.12.2022, organisé selon la structure des 10 chapitres de la directive MSST 6508 à traiter pour répondre aux obligations légales en matière de SST. Il fait état des réalisations, des mesures adoptées, constats et axes de développement. Unisanté a collaboré à l'élaboration de ce document.

Ce rapport permet de constater que, même si le plan d'actions établi et validé fin 2018 n'a pas été achevé, la santé et sécurité au travail connaît un développement satisfaisant qu'il s'agira de poursuivre au cours des prochaines années. La pandémie de Covid-19 a fortement influencé son déploiement et démontré la nécessité d'une organisation solide et des ressources spécialisées suffisantes tant au niveau de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) que des services.

En annexe (2), un tableau fait un état récapitulatif de la mise en œuvre des objectifs 2018-2022.

Sur cette base, des propositions d'objectifs SST 2023-2027 sont établies et soumises à la CSST pour validation.



## 2 Organisation en matière de santé et sécurité au travail à l'ACV

Depuis début 2017, une organisation de la SST se met en place et se renforce à tous les niveaux de l'Administration cantonale vaudoise (ACV).

Fin 2020, au regard de la crise sanitaire du Covid-19 et de l'accident tragique de Gollion, le constat est fait que l'organisation de la SST, en termes de ressources et de compétences, ne permet pas de déployer, dans un délai raisonnable, les exigences légales ainsi que les objectifs que le Conseil d'Etat s'est fixé. Dès lors, le Conseil d'Etat adopte, le 12 mai 2021, la PCE de renforcement urgent de la gestion de la santé et de la sécurité au travail à l'ACV en termes de compétences et ressources SST tant au niveau de l'Unité santé et sécurité au travail (USST) que des services.

L'USST, dont la mission est assurée par un poste de spécialiste MSST à 80%, est renforcée dès novembre 2021 :

Pour le volet protection :

- Un ingénieur de sécurité CFST à 100% ;
- Un ingénieur de sécurité en charge des bâtiments, infrastructures et protection incendie à 100%.

Pour le volet prévention et coordination du réseau des correspondant·e·s (CorSST) :

- Une chargée de projets - assistante de sécurité à 100%.

Pour la gestion administrative de l'unité et des demandes des services :

- Une secrétaire d'unité à 100%.

Le secteur développement du personnel assure un support pour la structuration, la conception des parcours de formation SST ainsi que la mise en ligne sur la plateforme VD Académie.

### 2.1 Renforcement du rôle des Correspondant·e·s SST (CorSST) dans les services

46 correspondant·e·s en santé et sécurité au travail (CorSST) et suppléant·e·s sont actif·ve·s dans leur service à ce jour.

Depuis 2023, pour l'ensemble des services, les CorSST bénéficient d'une formation initiale de 5 demi-journées de niveau COSEC (Coordinateur·trice de la sécurité), mise sur pied par l'USST de la DGRH, portant sur les bases légales en SST, l'identification des dangers, la gestion des urgences, l'ergonomie et les risques psychosociaux, pour assurer leur rôle de porteur de la culture et ambassadeur·trice de la SST dans leur service. La finalité de cette formation étant d'augmenter l'autonomie et la reconnaissance du rôle de CorSST.

L'objectif de cette formation est de clarifier :

- Les limites de leur rôle ;
- Les prestations et outils disponibles à l'ACV ;
- Les collaborations avec les partenaires et prestataires SST de l'ACV.

### 2.2 Renforcement de la SST pour les services avec dangers particuliers

13 services sont concernés par des dangers particuliers au sens de la Directive CFST 6508 et doivent se doter d'un pourcentage de spécialiste MSST et au bénéfice d'une formation reconnue de chargé·e de sécurité ou du brevet fédéral STPS (spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé).

Les 13 entités avec dangers particuliers sont <sup>\*1</sup> <sup>\*2</sup>

- Direction générale de la mobilité et des routes (DGMR)
- Service des affaires culturelles (SERAC)
- Service des automobiles et de la navigation (SAN)
- Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI)
- Direction générale de l'environnement (DGE)
- Service pénitentiaire (SPEN)
- Police cantonale (POLCANT)
- Service de la sécurité civile et militaire (SSCM)
- Service de la promotion de l'économie et de l'innovation - Office de la consommation (SPEI-OFKO)
- Direction générale de l'infrastructure et patrimoine (DGIP)
- Direction générale de l'agriculture et viticulture (DGAV)
- Direction générale du territoire et du logement (DGTL)
- Direction générale de l'enseignement professionnel (DGEP)

Fin 2022, pour les services avec dangers particuliers, la situation se présente comme suit :

- 2 Comités hygiène constitués et actifs : DGMR, DGE ;
- 5 Spécialistes MSST : DGMR, DGE, SSCM.

### 2.3 Révision de la convention entre Unisanté et la DGRH 2021-2023

En lien avec les évolutions précitées, une nouvelle version de la convention entre Unisanté et la DGRH est signée pour la période 2021-2023. Elle clarifie les attentes de la DGRH et adapte les prestations d'Unisanté, notamment sur les aspects de sécurité au travail requis au sens de la Directive CFST 6508, et des besoins en psychologie du travail pour la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Les collaborations régulières avec l'USST contribuent à faire évoluer et structurer les différentes prestations, notamment en élaborant un catalogue de prestations. Cette démarche permet d'améliorer leur communication auprès des services et de générer un accroissement de l'activité.

En 2022, les effectifs d'Unisanté dédiés à l'ACV représentent 6.85 ETP dont 0.30 de STPS et une évolution des demandes de prestations est à prévoir pour 2023.

#### ➤ Axes de développement

*Le déploiement du système MSST est fortement dépendant d'une part de l'hétérogénéité des métiers et dangers associés inhérente à l'ACV, d'autre part de la complexité organisationnelle (3 grandes typologies d'organisation à l'ACV, soit, un service / un site ; un service / plusieurs entités décentralisées réparties dans le canton ; plusieurs services sur un même site) et enfin des compétences et ressources SST mises à disposition. Cette difficulté relevée par les CorSST dès 2018 s'est trouvée exacerbée durant la période de pandémie Covid-19 à l'occasion de l'adaptation et de la mise en œuvre des plans de protection.*

*La clarification de l'organisation et le renforcement des compétences SST, y compris sur les aspects sécurité liés aux bâtiments, devraient fournir les conditions nécessaires à la mise en œuvre des mesures SST dans les services. Cette montée en puissance sera accompagnée par l'USST-DGRH dès 2024. Une augmentation des demandes de prestations d'Unisanté est à prévoir et la convention devrait être adaptée.*

<sup>1</sup> La liste ci-dessus établie fin 2022 pourrait évoluer en fonction des résultats des identifications des dangers menées dans les services, un service étant considéré comme ayant des dangers particuliers jusqu'à preuve du contraire.

<sup>2</sup> Le taux d'occupation de spécialiste SST est défini sur la base du modèle subsidiaire de la Directive CFST 6508 (nombre de collaborateur·trice·s et le taux de prime assurance accident) et pondéré sur les facteurs de risques inhérents aux activités (risques d'incendie et chimiques) et à l'organisation.

### 3 Formation, communication et sensibilisation

La formation et l'information constituent un des objectifs prioritaires 2018-2022 identifiés par la CSST pour déployer une culture de la SST.

#### 3.1 Formation et instruction

Depuis juin 2022, l'USST, avec le soutien du secteur développement du personnel, structure et cible la formation SST. Le but est d'intégrer progressivement des modules SST dans les cursus existants (introduction des nouveaux-elles collaborateur-trice-s, objectifs cadres, fonction RH, etc.), de concevoir des parcours complets (notamment pour les CorSST) ou des formations / instructions spécifiques (premiers secours, évacuation, produits chimiques, etc.). Les formations sont délivrées soit en présentiel soit sous forme de e-learning et disponibles sur le portail VD Academie.

##### 3.1.1 Formations et instructions conçues et délivrées

Thèmes	Livrables
<i>Sécurité</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning <i>Sécurité des interventions dans un silo à pellets</i> (VD Academie)</li> <li>Formation sur la gestion des produits dangereux (SSCM)</li> <li>Formation sur la gestion des produits chimiques pour les concierges (DGIP)</li> </ul>
<i>Premiers secours</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation certifiante de premiers secours de base ou IAS1 (CEP)</li> <li>Atelier premiers secours pour les métiers du terrain (Unisanté)</li> <li>Vidéo de sensibilisation « <i>Sauve une vie</i> » (VD Académie)</li> </ul>
<i>Evacuation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning <i>Feu &amp; évacuation</i> (VD Academie)</li> </ul>
<i>Ergonomie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atelier ergonomie au poste de travail informatisé (Unisanté)</li> <li>Atelier ergonomie troubles musculosquelettiques (TMS) pour les métiers physiques (Unisanté)</li> </ul>
<i>RPS</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning de <i>Prévention des RPS pour les cadres</i> (VD Academie)</li> <li>E-learning de <i>Prévention des RPS pour les collaborateur-trice-s</i> (VD Academie)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning de <i>Gestion du harcèlement au travail pour les cadres</i> (VD Academie)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning de <i>Prévention du harcèlement sexuel au travail pour les collaborateur-trice-s</i> (VD Academie)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning de <i>La culture inclusive – Bien vivre ensemble la diversité et la mixité</i> (VD Academie)</li> </ul>

##### 3.1.2 Journées de formation continue des CorSST

Pour la période 2018-2022, les 46 CorSST et suppléant-e-s ont bénéficié de 7 journées de formation continue théorique et pratique sur les thèmes suivants :

- 06.2018 : Système MSST et premiers secours
- 02.2019 : Ergonomie
- 05.2019 : Manuel SST; atelier mise en place des objectifs SST; Semaine SST 2019
- 02.2020 : Bilan 2019 et Semaine SST; objectifs SST 2020; concept d'introduction SST pour le personnel; atelier sur les typologies d'organisation SST de l'ACV
- 03.2021 : Organisation de la Semaine SST 2021 et atelier de mise en place dans les services
- 05.2022 et 11.2022 : Directive, guide et outil d'analyse de risques de la maternité avec ateliers pratiques et atelier équilibre avec ITAO

En 2019, 2020 et 2021, les CorSST ont été fortement impliqués. D'une part, dans l'organisation des deux éditions de la Semaine SST et, d'autre part, dans l'adaptation des mesures de protection lors de la pandémie de Covid-19. Ces campagnes de prévention et la gestion de la pandémie restent les points forts de la collaboration entre l'USST et les services.

### 3.1.3 Cérémonie d'accueil des apprenti-e-s

Dès 2019, la SST s'est invitée au programme de la Cérémonie d'accueil des apprenti-e-s de l'ACV. L'approche est ludique avec des saynètes humoristiques qui traitent des règles vitales de la SUVA.

## 3.2 Communication et promotion SST

### 3.2.1 La Gazette

Depuis 2019, une rubrique *Santé et sécurité au travail* de la Gazette est ouverte et chaque numéro aborde un aspect de la SST lié à l'actualité.

- 08.2019 : [Travailler sur écran : les bons réflexes et les réglages de base](#)
- 09.2019 : [Première semaine pour la santé et la sécurité dans l'administration vaudoise](#)
- 05.2020 : [Télétravail et santé par temps de Covid-19](#)
- 06.2020 : [Le retour des tiques](#)
- 09.2020 : [« Debout c't'équipe » Votre bien-être est important](#)
- 02.2021 : [Bien-être au travail : des formations en ligne pour mieux vivre ensemble](#)
- 07.2021 : [Santé et sécurité : conférences et ateliers en octobre](#)
- 11.2021 : [Retour sur la semaine santé et sécurité](#)
- 03.2022 : [Veiller à la sécurité et la santé au travail](#)
- 05.2022 : [Directive maternité : une nouvelle née !](#)
- 06.2022 : [Canicule : bien s'informer pour mieux savourer l'été](#)
- 09.2022 : [Rentrée : renouer avec le stress...](#)
- 12.2022 : [Pour des fêtes sans extincteurs](#)

### 3.2.2 Vidéos de sensibilisation

5 vidéos de sensibilisation aux bonnes pratiques SST ont été réalisées par la DGRH en collaboration avec Unisanté, dont une pour accompagner le télétravail lors de la pandémie de Covid-19.

- 2019 : Ça VAUD [la peine de se lever](#) !
- 2019 : Ça VAUD [la peine de s'étirer](#) !
- 2019 : Ça VAUD [la peine de respirer](#) !
- 2020 : Ça VAUD la peine de [Travailler comme il faut](#),! en période de pandémie
- 2021 : Lancement de la semaine SST

### 3.2.3 Semaines de la santé et sécurité au travail

2 événements de sensibilisation à la SST organisés en 2019 et 2021 avec Unisanté et le CEP et des partenaires de la SST ont été proposés à l'ensemble du personnel de l'ACV.

### 3.2.4 Site intranet et plateforme dédiés à la SST

- **Plateforme WIKI SST**

Une plateforme de partage « *Wiki SST ACV* » a été créée fin 2018. Elle s'adresse aux CorSST et met à disposition l'ensemble des éléments du dispositif normatif, de la documentation et de l'information SST ainsi que des modèles et outils méthodologiques. Elle permet aussi l'échange de bonnes pratiques entre CorSST. Une partie « blog » est alimentée par de l'actualité SST.

- **Portail QVT de VD Académie**

La documentation, les outils et/ou prestations développés par la Direction Qualité de vie au travail (DQVT) sont mis en ligne sur le *Portail QVT* de la plateforme *VD Académie* depuis 2022.

- **Intranet fonction RH et GED**

La période de pandémie Covid-19 a généré une augmentation de la communication SST sur les pages intranet dédiées à la fonction RH pour soutenir leur activité.

- **Portail de partage du CHUV**

Un portail de partage informatique sécurisé a été mis en place sur le site du CHUV et facilite les échanges entre la DGRH-USST et Unisanté sur les mandats, projets et activités conjointes.

### 3.2.5 Catalogue des prestations Unisanté

Un *Catalogue des prestations spécifiques pour les collaborateur-trice-s de l'ACV* proposé par Unisanté est publié sur le site vd.ch dans la rubrique Santé au travail. Il s'adresse aux cadres, RH, CorSST, collaborateur-trice-s de l'ACV. Il a pour objectif de faciliter l'accès aux prestations.

#### ➤ **Axes de développement**

*L'information et la formation sont le socle du développement d'une culture SST de prévention des risques et de qualité de vie au travail. Nombreuses sont les actions développées et offertes au personnel de l'ACV en la matière depuis 2018.*

*A ce stade, la priorité devrait être donnée, d'une part, à la structuration de l'offre de formation SST transversale à l'ACV avec en priorité l'introduction de module SST dans le processus d'intégration des nouveaux-elles collaborateur-trice-s et cadres, d'autre part, la conception de parcours pour les rôles SST de l'ACV (spécialistes MSST, CorSST, fonction RH, etc.), enfin, le processus d'enregistrement et de suivi des formations SST par les services. Un accent devra également être mis sur la communication et diffusion des différentes prestations développées, tant par la DGRH que par Unisanté.*

## 4 Règles, outils, documentation

Afin de soutenir les services, de la documentation SST et des outils méthodologiques adaptés pour l'ACV sont élaborés par l'USST avec le soutien d'Unisanté. Ces derniers sont à disposition des CorSST, de la fonction RH et des spécialistes MSST dans la GED, l'Intranet de la fonction RH et le WIKI SST ACV.

Thèmes	Livrables
<i>Pilotage</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuel SST ACV</li> <li>• Modèles de documents (objectifs, plan d'actions, organigramme SST)</li> <li>• Base de rôles SST dans PeopleSoft</li> <li>• Matrice d'application de la loi sur le travail au personnel ACV</li> </ul>
<i>Formation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle de PPT introduction de base SST pour le personnel (à adapter)</li> </ul>
<i>Sécurité</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de portefeuille des dangers (Ergorama)</li> <li>• Outil de portefeuille des dangers (USST)</li> <li>• Fiches activités de la solution de branche (SLB 48)</li> <li>• Procédure d'intervention dans les installations de silos à pellets</li> </ul>
<i>Premiers secours</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept de premiers secours et annexes</li> </ul>
<i>Evacuation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept d'évacuation et annexes</li> </ul>
<i>Santé</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recommandations de travail en cas de fortes chaleurs et version Covid-19</li> <li>• Modèle de plan de protection et check-list analyse de risques Covid-19</li> <li>• Modèle d'autorisation / permis de travail</li> <li>• Directive technique DT 05.01 relative à l'ergonomie au poste de travail et à l'acquisition de moyens ergonomiques</li> <li>• Directive technique DT 05.03 protection de la maternité et annexes</li> <li>• Flyer de 5 conseils efficaces pour une bonne posture</li> <li>• Flyer des 10 conseils pour télétravailler en santé - Covid-19</li> </ul>

### ➤ Axes de développement

*Afin d'assurer la cohérence du déploiement du système SST au sein de l'ACV et de donner de l'autonomie aux services, le développement d'outils méthodologiques SST transversaux (concepts, prestations, documentation) doit être soutenu par l'USST en collaboration avec les services. D'autre part, l'accès à la documentation de la GED fonction RH doit être facilité et étendu aux CorSST et spécialistes MSST. Au préalable, une mise à jour et consolidation de la documentation SST existante doit être effectuée.*



## 5 Identification des dangers (ID)

L'identification des dangers constitue un des objectifs prioritaires 2018-2022 identifiés par la CSST pour soutenir la mise en œuvre du RSST.

Plusieurs méthodes et outils d'analyses ont été conçus et testés entre 2019 et 2022.

### 5.1 Projet pilote identification des dangers (Ergorama)

Le projet est conduit entre 2018 et 2020 par Unisanté selon la méthode Ergorama proposée par la SLB 48. Il comporte un volet sécurité et un volet santé, déployés dans des services volontaires. Une synthèse et un rapport avec un plan de mesures prioritaires sont présentés et livrés à chaque service.

#### 5.1.1 Volet sécurité

Le projet est réalisé à la Direction générale de l'environnement (DGE), la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI) et l'Office de la consommation (OFCO). Des axes d'amélioration transversaux sont identifiés :

- Renforcer l'organisation de la SST et notamment le rôle et les compétences des CorSST ;
- Préciser les rôles et responsabilités concernant la protection incendie et bâtiments ;
- Adapter l'outil d'identification des dangers pour offrir une approche modulaire et adaptée aux profils de services et de dangers ;
- Accompagner les services dans la mise en œuvre des mesures transversales à plusieurs services (évacuation, premiers secours, menaces, travailleur·euse·s isolé·e·s).

#### 5.1.2 Volet santé

Ce volet concerne la prévention des risques psychosociaux, il est réalisé à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la Direction générale de la santé (DGS) et la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI). Le bilan de ce projet propose des axes d'amélioration dans la gestion des RPS à l'ACV :

- Adapter les méthodes d'accompagnement aux besoins et demandes des services ;
- Renforcer la formation des cadres à la prévention et la gestion des RPS ;
- Offrir un soutien individuel aux collaborateur·trice·s en plus des approches collectives ;
- Développer des synergies avec le Centre d'éducation permanente (CEP) sur les aspects de formation et d'accompagnement managériaux de la prévention des RPS.

### 5.2 Inventaire généraliste des dangers et mesures (SLB 48)

Un inventaire généraliste des dangers et mesures applicables est réalisé par la solution de branche pour la recertification par le SECO en juillet 2020. Sous forme xls, ces fiches portent sur les métiers d'agent·e·s de détention, policier·ère·s, gardes faune et les activités de laboratoire biologique, environnement, enseignement, action sociale, jeunesse, inspectorat et entretien des bâtiments. Elles sont à disposition des cantons membres. Alors que leur utilisation reste complexe pour des non-spécialistes, cela reste un support utile dans le cadre d'une première analyse théorique des dangers.

#### Livrables



- 10 fiches disponibles au format xls sur le WIKI SST SLB 48
- Guide d'utilisation des fiches

## 5.3 Portefeuille des dangers 2021-2022

### 5.3.1 Activités avec dangers particuliers

En 2021, dans le cadre des mesures mises en place à la suite de l'accident de Gollion, l'USST, Unisanté et le Service de la sécurité civile et militaire (SSCM) établissent le portefeuille des dangers du service et les mesures ad hoc.

En 2022, l'USST, en collaboration avec Unisanté, développe un outil informatique d'identification des dangers « Portefeuille des dangers » calqué sur la méthode et l'outil de la SUVA. Un didacticiel d'utilisation de l'outil de portefeuille des dangers sera à disposition des spécialistes MSST des services fin 2023.

L'outil portefeuille des dangers est testé et utilisé au sein de la Direction générale des infrastructures et du patrimoine (DGIP) dans le cadre de leur identification des dangers. Un bilan est présenté à la DGIP début 2023 et le rapport ainsi que les portefeuilles transmis fin 2023.

#### Livrables



- *Outil informatique de portefeuille des dangers*
- *Didacticiel d'utilisation de l'outil*
- *Questionnaire de mesures du niveau de culture*
- *Identification des dangers et plan de mesures – SSCM*
- *Portefeuille des dangers et plan de mesures – DGIP*

### 5.3.2 Activités administratives

Pour les activités administratives, un outil simplifié sous forme de check-list est développé pour la fin 2023. Elle s'adresse notamment aux CorSST et aux spécialistes MSST qui privilégieraient cette approche pour l'analyse des secteurs administratifs. Une demi-journée de formation initiale des CorSST sera consacrée à son utilisation.

#### Livrables



- *Check-list identification des dangers administratifs.*

## 5.4 Analyse de risques

### 5.4.1 Sécurité des interventions dans un système de chauffage à pellets

En 2021, la DGRH a mandaté AEH pour sécuriser les interventions dans les installations de chauffage à pellets. Une procédure ainsi qu'un e-learning ont été réalisés et mis à disposition des services concernés et sur la plateforme VD Academie.

### 5.4.2 Analyse de risques ciblée à la demande des services

L'USST et Unisanté sont périodiquement sollicités par des services pour évaluer des aspects liés à l'environnement et aux postes de travail. Les problématiques principales traitées sont :

- Climat des locaux et qualité de l'air : SG-DCIRH (Garderie Fourmi), DGEO, DGEP, POLCANT, SAN ;
- Toxicologiques ou risques physiques ou chimiques : SERAC ;
- Métiers (chantiers archéologiques) : DGIP-DAP ;
- Support aux spécialistes MSST : DGE, SSCM, DGRH ;
- Protection incendie / évacuation : Site de Longemalle, SSCM Morges.



➤ **Axes de développement**

*La planification des identifications des dangers doit tenir compte du niveau de criticité, des compétences SST disponibles et enfin de la complexité organisationnelle.*

*Certains dangers communs à plusieurs services comme la gestion des menaces, le travail isolé, etc. seront traités de manière globale avec l'élaboration d'un concept transversal.*

## 6 Planification et réalisation des mesures

---

Ces prestations sont détaillées dans les différents chapitres du rapport.

## 7 Organisation en cas d'urgences

---

La thématique de la gestion des urgences est un des objectifs prioritaires. L'USST, en collaboration avec Unisanté, a développé des outils et propose un accompagnement à la demande des services.

### 7.1 Premiers secours

En 2019, un *Concept de gestion des premiers secours et ses annexes* ainsi qu'une prestation d'accompagnement des services sont développés en collaboration avec Unisanté :

- Concept de premiers secours et annexes, à adapter par les services ;
- Check-list d'analyse initiale de la situation et préconisations ;
- Liste du matériel de premiers secours ;
- Support à la mise en place du concept de premiers secours ;
- Détermination de l'organisation et formation des secouristes ;
- Vidéo de sensibilisation « Sauver une vie » sur la Plateforme VD Academie ;
- Formations spécifiques de premiers secours pour les activités de terrain.

Entre 2018 et 2022, 14 services, dont le site de Longemalle (regroupant 5 entités), ont bénéficié d'un accompagnement par Unisanté. Au total, 26 services annoncent avoir adapté le concept de premiers secours.

Depuis 2018, 726 secouristes ont suivi la formation certifiante de base ou IAS 1 au CEP. En 2021, 20 ateliers sur les principes de bases des premiers secours étaient suivis par 165 participant-e-s.

Le suivi du déploiement du concept et des formations est complexe. D'une part, l'enregistrement des secouristes dans la base PeopleSoft ou SFA par les services via les RH n'est pas systématique, d'autre part, certains services font appel à des mandataires externes pour la mise en place du concept et la formation des secouristes.

### 7.2 Prévention incendie et évacuation

Fin 2019, un modèle de *Concept d'évacuation et ses annexes* ainsi qu'un guide simplifié d'aide à la mise en place sont mis à disposition des CorSST. Ces documents reprennent les principes de base, check-list des rôles et missions liés à l'évacuation, le matériel nécessaire.

Selon les données recueillies auprès des CorSST, l'adaptation du concept et la constitution d'équipes d'intervention ont été réalisées pour 3 sites rassemblant plusieurs services ainsi que 9 entités. Les exercices d'évacuation ont été réalisés sur 3 sites et 3 services. Dès 2022, ces démarches ont été soutenues par l'USST.

Dans ce cadre, en 2022, un *E-learning de sensibilisation incendie et évacuation* a été développé par l'USST-DGRH et suivi par 1800 collaborateur-trice-s. Cet e-learning est plébiscité par les collaborateur-trice-s et on peut s'attendre à une augmentation de la participation.

Pour les éditions des Semaines SST 2019 et 2021, 20 ateliers pratiques sur la prévention des incendies et les principes de bases de l'évacuation étaient organisés et suivis par 300 participant-e-s.

### ➤ Axes de développement

- Une stratégie de déploiement des concepts d'urgence (premiers secours et évacuation) de manière réactive (à la demande des services) ou préventive (concept transversal à l'ACV à disposition des services) doit être établie.
- Le processus de gestion des urgences est fortement lié aux bâtiments et donc dépendant de la complexité organisationnelle des services à l'Etat. Dès lors, la question de la répartition des responsabilités entre les aspects techniques des bâtiments gérés par la DGIP et ceux organisationnels gérés par le-s service-s, soit l'autorité d'engagement, doit être clarifiée et communiquée à l'ensemble des parties prenantes. Une procédure et matrice y relatives sera établie par l'USST et la DGIP en 2023.
- Un tableau de suivi catégorisé et priorisé tenant compte des critères de complexité organisationnelle précités et de dangers doit être établi et suivi.
- Le renforcement des rôles SST et la mise en place d'un processus de suivi devraient faciliter le suivi de la mise en œuvre dans les services.

## 7.3 Psychotraumatologie

Une prestation et un processus de collaboration ont été mis en place par Unisanté avec des partenaires externes formés en *Psychotraumatologie d'urgence* (entreprise ICP). Le nombre de sollicitations depuis 2018 reste faible et correspond à environ 1 cas par année (0 à 2).

### ➤ Axes de développement

Cette prestation sera reprise également par la DQVT afin d'augmenter sa visibilité et sa promotion.

## 7.4 Gestion de la pandémie Covid-19

En 2020, la pandémie de Covid-19 a fortement mobilisé les ressources de la DGRH-USST dans les différentes phases du confinement à la sortie de crise. Unisanté a largement été impliqué durant cette période tant sur les aspects stratégiques que médicaux ou techniques. Le support fourni par l'USST et Unisanté aux services portait sur :

- L'élaboration d'un modèle de plan de protection pour l'ACV ;
- L'accompagnement des CorSST pour l'adaptation du plan de protection ;
- La réalisation d'une vidéo et de matériel didactique pour accompagner le télétravail ;
- La conception d'une liste de contrôle d'évaluation des risques et recommandations ;
- Le soutien dans la phase d'analyse et mise en place des mesures spécifiques pour les personnes vulnérables, notamment à la DGEO, dans le cadre d'un mandat spécifique. 56 situations individuelles ont ainsi été évaluées sur demande de l'employeur, des personnes concernées ou de leur réseau médical.
- Le soutien pour mettre en œuvre la stratégie de sortie de crise du Covid-19 avec la conduite de tests Covid individuels et leur mise en place dans les services, ainsi que la stratégie de vaccination Covid au sein de l'ACV.

## 8 Participation des collaborateur·trice·s

---

En 2022, 13 CorSST des services ont été rencontrés individuellement par l'USST.

Ces échanges ont pour finalité de faire un état de la réalité du terrain, des difficultés rencontrées et des besoins pour agir dans leur entité, afin d'orienter les prestations de soutien de l'USST et d'Unisanté et d'adapter le contenu de la formation initiale des CorSST.

## 9 Protection de la santé

### 9.1 Mesures préventives médicales

#### 9.1.1 Visites de prévention selon risques professionnels

Unisanté réalise des prestations de prévention en médecine du travail dans certains services. Il s'agit notamment de *visites médicales d'évaluation d'aptitude*<sup>3</sup> (environ 100/an), de *visites infirmière de prévention à l'embauche* (environ 30/an), de *évaluation et suivi du besoin vaccinal* (environ 390/an), de *suivi d'accidents exposants au sang* (environ 10/an). A ce jour, les services bénéficiaires sont principalement la DGMR, le SPEN, la DGE et la PolCant.

#### 9.1.2 Evaluation et soutien dans le cadre du retour en emploi

Unisanté collabore avec le secteur réinsertion professionnel dans l'évaluation et l'accompagnement des mesures de soutien au retour en emploi selon l'état de santé et les limitations.

#### 9.1.3 Campagne de prévention spécifiques

Une *Campagne de suivi sérologique concernant l'échinococcose alvéolaire* a été mise en place pour les gardes-faune de la DGE depuis 2016. Elle est conduite tous les 2 ans par Unisanté. En 2019, 78 employé-e-s en ont bénéficié et 68 employé-e-s en 2021.

Dans le cadre du partenariat établi entre Unisanté et la DGMR, des *Ateliers santé itinérants sur la prévention des atteintes cutanées liées à l'exposition solaire* ont été conduits auprès des employé-e-s d'entretien de la DGMR. En 2018, 30 ateliers ont ainsi été menés sur 21 sites, réunissant 232 collaborateur·trice·s.

##### ➤ Axes de développement

- Une stratégie en faveur d'un déploiement des prestations de médecine du travail susmentionnées à l'ensemble des services avec des dangers particuliers et l'adaptation de l'offre en fonction des risques rencontrés doit être conduite en collaboration entre l'USST, Unisanté, les CorSST et les futur·e·s spécialistes SST dans les services.
- Les ressources d'Unisanté en lien avec ce développement devraient être anticipées.

#### 9.1.4 Protection en cas de fortes chaleurs

En 2019, une documentation comprenant des *Recommandations et annexes sur les mesures de protection en cas de fortes chaleurs* pour le personnel travaillant à l'intérieur comme à l'extérieur a été élaborée par Unisanté en collaboration avec la DGRH. Les informations sont disponibles dans la GED de la fonction RH. Une communication saisonnière et en cas d'annonce de canicule par les autorités est réalisée sur le site intranet de la fonction RH, le WIKI SST et, en cas d'alerte de fort indice, par courriel de la DGRH aux services. Lors de la vague de chaleur en période pandémique Covid-19, les recommandations avaient fait l'objet d'une adaptation par Unisanté.

##### ➤ Axes de développement

- Clarification et simplification du processus existant mis à disposition des services.
- Renforcement de l'approche préventive en communiquant très en amont des vagues de chaleur.

#### 9.1.5 Campagne de vaccination contre la grippe saisonnière

Unisanté coordonne depuis 2013 une *Campagne de vaccination contre la grippe saisonnière* à l'attention des collaborateur·trice·s de l'ACV. En 2021, Unisanté reprenait la gestion des inscriptions via leur plateforme « Travaux ». La campagne implique systématiquement les RRH de service et de

<sup>3</sup> L'aptitude se définit ici comme l'appréciation médicale attestant de la possibilité d'effectuer une tâche, ou d'occuper une fonction, avec un risque pour la santé acceptable tant pour l'individu que pour autrui

département, ainsi que les CorSST sur les aspects promotionnels et organisationnels. A cette occasion, des actions de promotion de la SST sont proposées dans certains grands sites sous la forme de stand d'information et ateliers thématiques (désinfection des mains en période Covid en 2021 et pauses actives « Bossez futé, osez bouger » en 2022).

## 9.2 Protection de la maternité

### 9.2.1 Directive technique relative à la protection de la maternité à l'ACV

Les aspects en lien avec la protection de la maternité constituent une des thématiques prioritaires 2018-2022 identifiées par la CSST.

Dans ce cadre, Unisanté a collaboré avec la DGRH depuis 2019 à l'élaboration d'une directive technique *DT 05.03 Protection de la santé des collaboratrices enceintes et qui allaitent*. Elle a pour objectifs de formaliser un cadre de protection de la maternité à l'ACV, de définir les modalités de mise en œuvre (rôles, responsabilités, ressources) et enfin de fournir des outils pratiques aux services pour permettre son application.

Sous forme modulaire, la démarche intègre un volet préventif et un réactif :

- La démarche préventive constitue une approche collective qui vise à identifier les postes présentant des activités dangereuses, anticiper les mesures de protections nécessaires, leurs mises en œuvre et les besoins d'analyse de risques par des spécialistes.
- La démarche réactive constitue une approche individualisée qui vise à soutenir les services dans la mise en œuvre de la protection de la maternité à l'annonce d'un projet de grossesse ou d'une grossesse, mettre en place les mesures de protection générales et complémentaires et enfin identifier les besoins de spécialistes.

La mise en application de la DT 05.03 s'est déroulée en avril 2022 et a été accompagnée d'un processus d'information et de formation auprès des RH, des CorSST et des services.

- Communication : article de la Gazette, flyer sur vd.ch, information au BCRH, article sur l'intranet de la fonction RH, mise en ligne dans la GED de la fonction RH et le WIKI SST.
- Formation : 2 sessions de formation continue des CorSST et intégration de la thématique dans la formation initiale des CorSST.

#### Livrables



- *DT 05.03 Protection de la santé des collaboratrices enceintes et qui allaitent*
- *Flyer Vos droits en matière de maternité et d'allaitement sur le lieu de travail*
- *Check-list d'identification des dangers OPRoMa*
- *Guide décisionnel pour la mise en œuvre de la directive*
- *Fichier Excel dynamique pour la réalisation de la démarche préventive*
- *Fiche - Application Loi sur le Travail au personnel ACV*

### 9.2.2 Evaluations individuelles relatives à la protection de la maternité

Unisanté est périodiquement sollicitée pour des évaluations individuelles de collaboratrices enceintes à la demande de l'employeur, du réseau médical ou directement des concernées. Ces demandes précèdent l'application de la directive et ont notamment concerné des situations de la DGEO en lien avec l'évaluation du personnel vulnérable dans le contexte Covid-19 (cf. chap. 7.4).

### ➤ Axes de développement

- Une augmentation des sollicitations pour l'évaluation de situations individuelles ou la conduite d'analyse de risques peut être présumée avec la mise en application de la directive par les services.
- Une stratégie de déploiement de la démarche préventive de protection de la maternité dans le cadre des identifications des dangers pour les activités administratives et avec dangers particuliers doit être définie et conduite en collaboration avec l'USST, les services et les futur·e·s spécialistes SST.
- Les ressources d'Unisanté en lien avec ce développement devraient être anticipées.

## 9.3 Ergonomie

### • Directive technique conseil et aménagement ergonomique au poste de travail

Pour accompagner et orienter les demandes en lien avec l'ergonomie à l'ACV, en 2019 Unisanté a contribué, avec la DGRH, à élaborer une directive technique *DT 05.01 Conseil et aménagement ergonomique au poste de travail*. Elle a pour but de définir les tâches et responsabilités en matière de conseil et de financement des aménagements ergonomiques du poste de travail des collaborateur·trice·s.

Les différentes actions d'information et de promotion de cette directive (présentation au BCRH, journée des CorSST, etc.) ont contribué à augmenter les demandes individuelles et collectives.

### • Ergonomie de conception

Lors de projets d'aménagement ou de réorganisation des espaces de travail, Unisanté accompagne les services demandeurs dans l'aménagement des locaux, des équipements et des processus de travail dans le but d'optimiser les conditions de travail. Le SCTP, le SAN, la DGEM et la DGRH ont bénéficié de cette prestation.

### • Bilan ergonomique individuel

Depuis la sortie de la DT 05.01 en 2019, le nombre d'interventions a doublé avec une moyenne annuelle de 80 demandes.

### • Ateliers ergonomiques collectifs au poste informatisé

On note aussi une augmentation des demandes depuis 2019 avec une moyenne annuelle de 11 ateliers, à l'exception de la période de la pandémie Covid.

### • Analyse ergonomie de l'activité

En 2019, Unisanté a mené une analyse des activités de bûcheronnage lors de l'entretien des routes. Celle-ci a permis d'identifier, en collaboration avec le Centre de formation professionnelle forestière, des pistes d'amélioration et l'adaptation des bonnes pratiques en la matière. Au total, 15 demandes de services ont été traitées entre 2018 et 2022.

### • Ateliers ergonomiques à l'occasion des Semaines SST

Lors des deux éditions de la Semaine SST, les *ateliers sur la prévention des TMS* ont été suivi par près de 700 participant·e·s réparti·e·s dans des ateliers de *prévention des TMS au poste informatisé* (64 ateliers - 330 participant·e·s) ; de *prévention des activités physiques* (16 ateliers - 170 participant·e·s) ; des *conseils pour des pauses actives* (90 participant·e·s). Les ateliers ont été plébiscités et ont généré un accroissement de la demande des services.



### ➤ Axes de développement

En 2022, Unisanté a identifié et proposé des pistes d'évolution des prestations ergonomiques. Ces propositions, validées par la DGRH, concernent notamment :

- Amélioration du ciblage des demandes d'évaluation transmise à Unisanté
- Simplification de la demande de moyen auxiliaires avec l'office AI
- Renforcement de l'autonomie des services dans le traitement des demandes simples
- Renforcement des prestations de prévention primaire et d'analyse ergonomique de l'activité pour les métiers physiques

Dans ce cadre, le développement des étapes suivantes :

- Adaptation de la DT05.01 pour donner plus d'autonomie et de compétences aux services
- Mise en place d'un webinaire pour les CorSST et la fonction RH dès 2024
- Sensibilisation des CorSST sur les bonnes pratiques d'ergonomie au poste informatisé et présentation des prestations, ressources et outils à la disposition des services dans le cadre du parcours initial de formation

## 9.4 Prévention des risques psychosociaux

Des suites du projet pilote d'identification des dangers RPS conduit par Unisanté, deux e-learning de *Sensibilisation aux RPS*, dont un à destination des cadres et l'autre de tous les collaborateurs, ont été développés et publiés en avril 2021. La *Formation initiale des CorSST* et la formation Objectif cadres traiteront également des RPS et des conditions de bien-être au travail. Enfin, un e-learning sur la *Prévention du burnout* est en cours de développement par la DGRH en collaboration avec Unisanté.

Toujours dans l'objectif de prévenir les RPS et protéger la santé des collaborateurs, différents coachings sont offerts aux personnes en incapacité de travail. Des nouveaux coachings préventifs et/ou curatifs, pour soutenir les personnes présentant des signaux d'alarmes (épuisement) ou les équipes en souffrance suite à l'absence d'un collègue, seront également disponibles dès 2024.

A ces outils s'ajoutent d'autres e-learning, comme celui développé par le Groupe Impact *Conflits et harcèlement* ou la DGRH *Culture inclusive*, publiés en mai 2021 sur VD Academie, ainsi qu'un e-learning pour la fonction RH sur la gestion des absences.

L'ensemble des e-learning développés sont à disposition sur la plateforme du portail VD Academie.

Unisanté a développé la consultation *Activer ses ressources* afin de soutenir les collaborateurs rencontrant un vécu professionnel difficile et d'offrir un accompagnement individuel en cas de dégradation du vécu professionnel (hors conflit). Inspirée des approches cognitivo-comportementales, cette consultation vise à identifier et orienter vers les ressources existantes du cadre médical et professionnel. Cette consultation semble répondre à un besoin, mais reste encore insuffisamment connue.

### • Gestion et accompagnement des absences

Pour la formation Objectif cadres, un module portant sur la *Gestion des absences* a été conçu. Un outil « Guide de l'entretien de clarification » a également été développé, pour la fonction RH et les cadres, afin de leur permettre de clarifier des situations d'absences perlées, souvent synonymes de souffrance au travail.

Pour la fonction RH, un module de formation sur la *Gestion des absences* et les procédures d'invalidité est disponible depuis 2017.

Ces différentes formations approchent également les RPS et l'importance de les prévenir.



Les aspects de sensibilisation des cadres et des collaborateur·trice·s constituent un volet important de la prévention des RPS et sont généralement intégrés aux projets d'intervention et de diagnostic. C'est le cas des services comme le SG-DEF, SERAC, SPEN et DGTL, à qui des conférences ou séances d'informations ont été proposées.

#### 9.4.1 Approche collective de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Un accompagnement des services en lien avec la gestion des RPS est proposé par Unisanté. Le nombre de prestations est en augmentation et concerne principalement des services impliquant les secteurs socio-sanitaires et éducatifs.

Entre 2021 et 2022, des démarches d'identification et d'accompagnement des RPS avec des supervisions par des psychiatres et des présentations par des psychologues du travail ont été réalisées auprès de différents services. Nous pouvons citer ici le SCTP, la DGCS (plus spécifiquement le CSIR), la DGEJ et la DGS.

En 2022, un dispositif de soutien mettant à disposition des psychologues et un groupe de parole animé par des psychologues a été mis en place pour les enseignant·e·s de la DGEO.

Toujours en 2022, une évaluation des RPS et une proposition de pistes concrètes pour leur prévention et la gestion de situations à risques ont été réalisées au sein de la DGAV, auprès des secteurs de la police des chiens, de la protection des animaux et des affaires vétérinaires.

#### 9.4.2 Prévention du stress et des RPS lors des Semaines SST

Lors des deux éditions, cette problématique a été largement abordée en collaboration avec Unisanté et le CEP. Des conférences et ateliers à destination des cadres et collaborateur·trice·s étaient proposés sur les facteurs de RPS (managériaux, organisationnel, équilibre de vie, etc.), la prévention du stress, le burnout, le harcèlement et la discrimination, ainsi que l'impact de la pandémie et des nouvelles formes de travail sur la santé. La thématique a rassemblé plus de 1350 participant·e·s.

##### ➤ Axes de développement

- *La prévention des risques psychosociaux constitue un enjeu important dans l'évolution de la culture de la SST à l'ACV, à l'interface d'aspects organisationnels et managériaux.*
- *Les démarches mises en place à l'ACV en collaboration avec Unisanté permettent d'offrir une stratégie de prévention modulaire. Cependant, les prestations proposées aux services tant au niveau collectif qu'individuel ne semblent pas encore suffisamment connues. Le contenu des fiches du catalogue devrait être amélioré et rendu plus accessible.*
- *Encouragement de la prise en charge collective en cas de multiple interventions individuelles comme activer ses ressources.*
- *Le secteur réinsertion professionnelle développe en 2023 des nouvelles prestations de coaching destinées aux cadres ayant un membre de l'équipe en incapacité de travail, ou aux équipes qui doivent faire face à l'absence d'un·e collègue.*
- *Un secteur de soutien psychosocial sera créé en 2024 au sein de la Direction QVT, afin de soutenir les collaborateur·trice·s présentant des difficultés personnelles.*
- *Dans le cadre du projet de gestion des menaces pour le personnel travaillant au contact des administré·e·s / bénéficiaires, notamment pour les fonctions avec des exigences émotionnelles fortes comme les secteurs de l'action sociale, les facteurs de risques psycho-sociaux-environnementaux seront pris en compte.*

## 10 Audits et contrôle

---

### 10.1 Solution de branche 48 des administrations cantonales (SLB 48)

L'ACV adhère depuis 2002 à la solution de branche 48 des administrations cantonales (SLB 48) pour laquelle la DGRH a assumé la présidence de la commission et l'USST celle du groupe de travail opérationnel entre 2019 et 2021. Un WIKI de la SLB 48 créé par la DGRH permet un partage entre cantons de la documentation et des outils développés.

#### 10.1.1 Audit système de l'Etat de Vaud

Fin 2019, le système SST de l'ACV a été audité par la SLB 48 et un représentant du SECO. Le rapport faisait état d'une bonne organisation de la SST sur les points de la MSST audités (hors points 4, 5, 6 selon le concept de la SLB 48). Trois principales recommandations ont été émises:

- Mettre en place un enregistrement des formations SST délivrées dans les services ;
- Établir un cahier des charges des missions SST des CorSST ;
- Mettre en place une procédure qui définit les relations entre la DGIP et les services lors de travaux de remise en état ou de maintenance.

Ces préconisations sont traitées dans le cadre de projets SST transversaux. Un processus d'enregistrement systématique des formations SST dans la base SFA est en cours de formalisation entre l'USST, le secteur formation et la fonction RH ; le rôle des CorSST est actuellement mentionné au chapitre 7 du cahier des charges *Eventuelles responsabilités particulières attribuées à la·au titulaire* ; la formation initiale des CorSST de niveau COSEC est un préalable à la reconnaissance et valorisation de leur rôle SST dans les cahiers des charges et, pour finir, dès la fin 2020, une matrice des rôles et responsabilités entre la DGIP et les services est établie par l'USST-DGRH et validée par la direction de la DGIP. Ce processus est en cours de révision avec la DGIP.

#### 10.1.2 Recertification de la solution de branche

Durant la période de présidence, entre 2019 et 2021, la DGRH a préparé, en étroite collaboration avec le pool MSST, l'audit de la solution de branche par la CFST. La recertification a été reconduite jusqu'au 31.07.2025.

#### 10.1.3 Processus Méga « Gérer la protection de la santé et la sécurité au travail »

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

Ceci est décrit dans un processus global SST « Gérer la protection de la santé et la sécurité au travail » basé sur l'organisation des 10 points de la MSST et de l'amélioration continue (cf. Annexe 3). Le processus est validé en séance de la DGRH le 03.09.2020.

Les prochaines étapes consistent en son intégration dans la base de référence des processus RH MEGA de l'ACV, sa déclinaison en sous-processus, son articulation avec les autres processus RH ainsi que l'élaboration de documentation SST générale.

Cette formalisation des processus SST a pour objectif de clarifier les rôles et responsabilités ainsi que de soutenir les services dans leur déploiement de la SST.

#### 10.1.4 Suivi du déploiement du système SST

Les indicateurs retenus s'appuient sur ceux développés par la solution de branche SLB 48 pour évaluer son système de prévention. Il s'agit de mesurer d'une part l'évolution du taux d'accidents et, d'autre part, les moyens mis en œuvre pour soutenir la prévention (compétences, formations, sensibilisation, prestations).

- Nombre d'accidents professionnels et non professionnels ;
- Nombre de CorSST, spécialistes MSST, secouristes, serre-files, etc. et leur répartition par service ;
- Nombre de formations initiales et continues délivrées par an ;
- Participation des CorSST aux formations initiales et continues ;
- Nombre de formations spécifiques (premiers secours, serre-files, produits chimiques, RPS, etc.) délivrées et participation et répartition par services ;
- Nombre de campagnes de prévention de la SST organisées et répartition par services ;
- Nombre de prestations collectives de médecine du travail et répartition par services.

#### ➤ Axes de développement

*Le suivi de la mise en œuvre de la SST et des besoins d'accompagnement dans les services devrait être facilité avec :*

- *Le développement de tableaux de bord SST ;*
- *Les rencontres individuelles des CorSST ;*
- *Le renforcement des ressources SST dans les services ;*
- *Les visites et audits de suivi du système MSST et actions SST dans les services ;*
- *L'adaptation, intégration et la déclinaison du processus MEGA SST dans la base de référence des processus RH MEGA de l'ACV.*

## 11 Campagnes de prévention en SST

---

Le déploiement d'une culture de la sécurité et du bien-être au travail, partagé par toutes et tous, est un des objectifs prioritaires de la CSST. Depuis 2018, la DGRH-USST, en collaboration avec Unisanté et divers partenaires de la SST, organise régulièrement des actions, campagnes et événements de prévention et de promotion de la santé et sécurité au travail pour l'ensemble du personnel de l'ACV.

### 11.1 Cancer et travail

Organisées en 2018 par l'USST en collaboration avec la Ligue vaudoise contre le cancer, des séances d'information et de sensibilisation au thème « Cancer et travail » ont été suivies par des responsables RH de l'ensemble des départements et services.

- Participation : 38 responsables des ressources humaines (RRH)

### 11.2 Semaines de la santé et sécurité au travail

L'USST a organisé en 2019 et 2021, une Semaine SST à l'ACV en collaboration étroite avec Unisanté et le CEP ainsi que les partenaires de la SST tels que la SUVA, le BPA, l'ECA, le Groupe Mutuel. Cet événement biennal a pour objectifs de déployer une culture de la sécurité et du bien-être au travail, développer une perception du risque partagée par toutes et tous et faire progresser les pratiques autant dans la sphère professionnelle que privée au sein de l'ACV.

S'articulant autour de six grandes thématiques (équilibre de vie, ergonomie, prévention du stress, gestion du temps, gestion des risques sécuritaires et des urgences), entre 18 et 30 activités sous forme de conférences et ateliers pratiques ont été proposées avec des sessions réparties dans la région lausannoise et le reste du canton.

Quelques chiffres pour les 2 éditions :

- Participation : plus de 3000 participant·e·s au total pour les deux éditions
- Satisfaction : 80 % des participant·e·s sont satisfait·e·s à très satisfait·e·s
- Application : 85% des participant·e·s considèrent les outils, astuces et exercices tout à fait applicables à applicables sur le lieu de travail

### 11.3 Procès fictif organisé par la SUVA en juin 2022

L'événement était proposé par la DGRH USST, qui a coordonné la promotion et l'organisation interne. L'ensemble des départements, le Conseil d'Etat et le Grand conseil étaient représentés. L'objectif était de sensibiliser les autorités d'engagements et/ou cadres par délégation à leur responsabilité en matière de SST. L'ensemble des participant·e·s en ont apprécié le contenu et la forme. La DGRH souhaite renouveler la participation de l'ACV lors d'une prochaine édition.

- Participation : plus de 50 collaborateur·trice·s dont des cadres et des CorSST.

## 12 Conclusion

---

La sécurité au travail et protection de la santé à l'ACV s'est fortement développée pendant la période 2018-2022. Son développement a permis de structurer le système et son déploiement dans les services. Sur ce point, les enjeux principaux portent sur :

- La clarification des rôles et le renforcement des compétences SST ;
- La mise à disposition d'outils méthodologiques et prestations transversales pour accompagner les services dans sa mise en œuvre ;
- La consolidation des données visant à mesurer l'évolution de la culture SST à l'ACV.

Cette évolution s'accompagne d'une augmentation de l'offre et de la demande de prestations collectives et de support à la mise en œuvre de la part des services, ce qui témoigne d'un renforcement de la culture de prévention. Un nouvel enjeu apparaît maintenant celui de la communication, afin que l'ensemble des parties prenantes et des collaborateurs puissent en bénéficier.

## 13 Propositions d'objectifs 2023-2027

Au regard du bilan SST établi pour la période 2018-2022 et des enjeux de qualité de vie au travail présents dans l'axe 3.15 du programme de législature et l'axe 4 de la nouvelle stratégie RH 2023-2027, la stratégie de déploiement de la SST au sein de l'ACV propose des objectifs selon 3 axes :

### Axe 1 : Renforcer les compétences en matière de santé et sécurité au travail à tous les niveaux de l'organisation

#### Soutien à la mise en œuvre d'une gestion structurée de la SST

- *Disposer d'une organisation SST adéquate et adaptée aux risques de chaque entité, y compris les moyens nécessaires pour l'engagement des compétences spécifiques (par exemples spécialistes SST).*

#### Déploiement d'une culture SST par l'information et la formation

- *Structurer la formation SST et l'intégrer dans les parcours existants ;*
- *Inclure une information de base dans le processus d'intégration des nouveaux·elle·s collaborateur·trice·s ;*
- *Poursuivre le développement des prestations de prévention, telles la Semaine SST, différents e-learning, ateliers d'échange interservices, etc.*

### Axe 2 : Offrir des prestations permettant de protéger la santé et de garantir la sécurité au travail

#### Autonomie des services par un accès et utilisation facilités aux outils documentation, prestations SST

- *Renforcer le rôle et l'implication des CorSST par la formation ;*
- *Accompagner les CorSST dans leurs activités en offrant des outils et de la documentation pour faciliter la mise en œuvre de la SST dans leur entité.*

#### Identification des dangers et mesures de réduction de l'exposition aux risques

- *Accompagner les services dans la réalisation d'identifications des dangers et de plans de mesures de réduction et prévention des risques y compris la gestion des urgences ;*
- *Développer des outils et des formations permettant de prévenir des situations à risque à l'intention des différents publics concernés.*

### Axe 3 : Garantir un environnement de travail à même de prévenir les risques pour la santé et, le cas échéant, d'offrir un soutien psychosocial

#### Renforcer la prévention et protection de la santé physique et psychique

- *Déployer les prestations de prévention en matière de médecine du travail y compris concernant la protection de la maternité ;*
- *Mettre en place un secteur qui offre des prestations de soutien psychosocial ;*
- *Renforcer les prestations de gestion de conflits au travail et la fonction de personne de confiance en entreprise.*

#### Identification des dangers et mesures de réduction de l'exposition aux risques

- *Accompagner les services dans la réalisation d'identifications des dangers et de plans de mesures de réduction et prévention des risques.*

#### Contrôle et adaptation du système MSST

- *Développer des outils performant de pilotage et de suivi du système SST ;*
- *Réaliser des audits SST de mise en œuvre dans les services.*

Les objectifs ci-dessus présentés de manière succincte sont issus d'un plan d'actions détaillé.

## Annexe 1

### Historique 2000-2017

La sécurité au travail et protection de la santé (SST) des collaborateur·trice·s est une obligation prévue par le droit fédéral qui s'applique tant aux collectivités publiques qu'aux entreprises privées. Depuis le 1er janvier 2000, les entreprises doivent appliquer les prescriptions de la directive de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) relative à l'appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail (directive CFST 6508).

Les collectivités publiques ont la possibilité, soit de répondre elles-mêmes aux obligations du droit fédéral, soit de s'organiser par canton au travers « d'une solution de branche ».

Dans ce contexte, l'Administration cantonale vaudoise (ACV) fait le choix en 2002 d'adhérer à la *solution de branche 48 des administrations cantonales* (SLB 48) et la DGRH (SPEV jusqu'en fin 2022) représente le canton à la commission de la santé et sécurité au travail (CSST SLB 48).

Dès 2012, pour répondre à ces obligations, sous l'égide du service de la santé publique (SSP), une convention est signée avec la Policlinique médicale universitaire afin de développer un Centre de la santé au travail (depuis 2019 intégré à Unisanté) et assurer l'accès à des prestations de médecins et spécialistes en matière de santé et sécurité au travail pour les collaboratrices·teur·s de l'ACV.

Le 20 avril 2016, le Conseil d'Etat décidait de « procéder au transfert de la gestion des prestations de médecin du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail du SSP au SPEV ».

Le 9 novembre 2016, le Conseil d'Etat adopte le *règlement relatif à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateur·trice·s au travail de l'Administration cantonale (RSST)* avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2017.

En termes de rôles et responsabilités, pour répondre à ses obligations d'employeur découlant de la législation fédérale en matière de santé et sécurité au travail, et conformément aux articles 9, 10, 12 du RSST, en 2017, le Conseil d'Etat confie à la DGRH la tâche de mettre en place le système SST en s'appuyant sur la commission de santé et sécurité au travail (CSST) et l'Unité santé et sécurité au travail sur le plan opérationnel. Le pilotage de la convention entre l'Etat de Vaud et Unisanté pour la gestion des prestations de médecine du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail sont aussi transférées du SSP à la DGRH et une nouvelle convention établie pour 2 ans.

A cette même date, la CSST établit des objectifs et un plan d'actions pour la législature 2018-2022. Ceux-ci sont adoptés par le Conseil d'Etat le 28 mars 2018 (Annexe 2)

## Annexe 2

Bilan sur l'atteinte des objectifs 2018-2022 \*

<b>Objectifs 2018-2022 Validés CE</b>		<b>Plan d'actions</b>	<b>Statut au 31.12.2022</b>
		<b>Critères d'appréciation</b>	
Objectifs de mise en œuvre du RSST	Mise en place de l'organisation prévue par le SST	Chaque service a désigné un CorSST	Liste des 46 CorSST et suppléant-e-s à jour
		Services avec dangers particuliers identifiés	<ul style="list-style-type: none"> <li>13 Services avec dangers particuliers 6508, liste revue et établie fin 2022</li> <li>5 spécialistes MSST dans les services (DGMR, DGE, SSCM)</li> </ul>
		Les services avec dangers particuliers ont mis en place un CHS et communiqué la liste des membres	2 CHS mis en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> <li>DGMR</li> <li>DGE</li> </ul>
	Développement des indicateurs pertinents pour la mesure de la SST	Indicateurs de la solution de branche disponibles pour l'ACV 5 indicateurs ACV conçus et disponibles	Indicateurs de la solution de branche transposés à l'ACV : <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accidents professionnels et non professionnels ;</li> <li>Nombre de CorSST, spécialistes MSST, secouristes, serre-files, etc. et par services ;</li> <li>Nombre de formations initiales et continues CorSST délivrées par an ;</li> <li>Participation des CorSST aux formations initiales et continues ;</li> <li>Nombre de formations spécifiques (premier secours, serre-files, produits chimiques, RPS, etc.); délivrées, participation répartie par service ;</li> <li>Nombre de campagnes de prévention de la SST et participation par service ;</li> <li>Nombre prestations collectives de médecine du travail et participation par service.</li> </ul>
	Assurer la formation et l'information	Manuel SST publié	<ul style="list-style-type: none"> <li>Validation en 11.2018 et diffusion par la DGRH aux chef.fe.s de services 03.2019 ;</li> <li>Présentation BCRH, communication dans la GED et le WIKI ;</li> <li>Formation continue des CorSST le 16.05.2019.</li> </ul>
Formation des CorSST réalisée		<ul style="list-style-type: none"> <li>9 journées de formation continue CorSST délivrées ;</li> <li>1 formation initiale CorSST réalisée 04.02.2020.</li> </ul>	
Objectifs	Organisation des secours formalisée	Identification des services organisés et formés pour bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations de support à la mise en place de concept : 14</li> </ul>



Objectifs 2018-2022 Validés CE	Plan d'actions	Statut au 31.12.2022
	Critères d'appréciation	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• BAP (DGS &amp; DGCS), BCUL, Grand conseil, Justice de paix, OFCO, SEPS, SG-DEIS, Longemalle (DGNSI, DGEJ, OJV, TC, POLCANT), BC Poids et mesures</li> <li>• Concept de premiers secours mis en place : 26               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cf. ci-dessus (14), Riponne Université (DGIP, DGTL, SG-CDRIH, DGMR), DGE, SPEN, POLCANT, DGRH, SAN, DGF-ACI &amp; SAGEFI, Archives cantonales</li> </ul> </li> <li>• Secouristes base ou IAS 1 : 726</li> <li>• Participant-e-s ateliers semaine SST : 165</li> <li>• Trousses de premiers secours à disposition : 28</li> </ul>
	Modèle et directive pour mise en œuvre des premiers secours publié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle de concept premiers secours et annexes à disposition dans la GED et le WIKI SST</li> </ul>
	Planning de mise en œuvre par les services établi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête état des lieux avancement MSST transmise aux CorSST 1er semestre 2020</li> <li>• Prestations de support à la mise en place de concept proposées par Unisanté et réalisées à la demande des services.</li> </ul>
	Organisation formation premiers secours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation premiers secours pour les CorSST réalisée ;</li> <li>• Formation premiers secours de base ou IAS certifiante à disposition au CEP ;</li> <li>• Formation premiers secours pour les services avec dangers particuliers par Unisanté ;</li> <li>• 20 ateliers premiers secours pour la semaine SST 2021.</li> </ul>
	Nombre de services formés et organisés pour les premiers secours	<p>Nombre de personnes formées ou sensibilisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Base ou IAS 1 : 726 (hors services avec prestataires externes p.ex. site Riponne-Université, DGMR métiers).</li> <li>• Ateliers premiers secours semaine SST 2021 : 165 participant-e-s</li> <li>• Ateliers premiers secours dangers spécifiques : DGMR terrain</li> </ul>

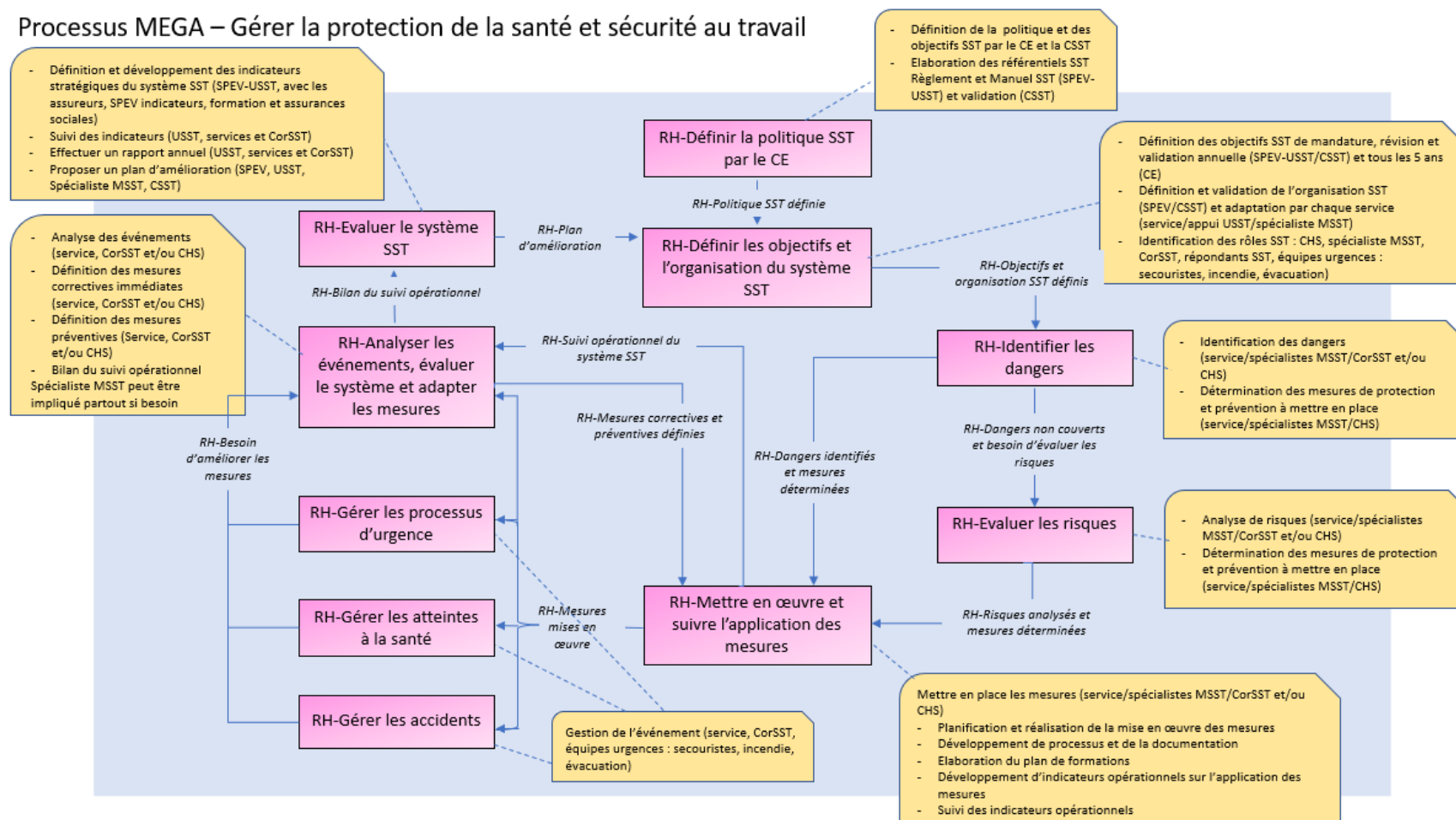
<b>Objectifs 2018-2022 Validés CE</b>	<b>Plan d'actions</b>	<b>Statut au 31.12.2022</b>
	<b>Critères d'appréciation</b>	
	Planning des exercices évacuations incendie obligatoires établi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept évacuation et annexes à disposition des services en 2019</li> <li>• Exercices d'évacuation planifiés à la demande des services</li> </ul>
	Exercices évacuations réalisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-learning sur l'évacuation : 1800 participant-e-s.</li> </ul> <p>2020-2022 : adaptation du concept et constitution des équipes d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sites regroupant plusieurs entités : 3 (Riponne-Université, CLE, Longemalle-en cours).</li> <li>• Services : 12 (DGNSI, CCF, DGF-ACI, SAN, DGEM, SG-DEIEP, SG-DFA, SG-DITS, DGRH, SSCM Morges, Grand conseil, DGE-MEV &amp; autres sites).</li> <li>• Exercices d'évacuations : 8 (Riponne-Université, CLE, SAN, ACI, SERAC via UniSEP, SSCM Morges, Grand conseil).</li> </ul>
Détermination des dangers et des mesures pour les services avec dangers particuliers	Mise à disposition guide d'identification des dangers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018 : Outil Ergorama (abandonné)</li> <li>• 2021 : Outil Identification des dangers base SUVA (Unisanté)</li> <li>• 2022 : Outil informatique d'identification des dangers base SUVA développé par l'USST</li> <li>• 2022 : Outil d'analyse de risques de la femme enceinte développé par Unisanté</li> </ul>
	Formation sur l'identification des dangers et la détermination des mesures	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des groupes de travail préalable à l'identification des dangers dans les services (DGNSI, OFCO, DGE, SSCM, DGIP, DGMR).</li> <li>• Didacticiel en cours de conception pour l'outil d'identification des dangers de l'USST.</li> <li>• Formation des CorSST à l'outil d'analyse de risques de la femme enceinte développé par Unisanté.</li> </ul>
	Nombre de services avec dangers particuliers qui ont déterminé leurs dangers et les mesures	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services avec dangers particuliers : DGMR, DGE, DGNSI, OFCO, SSCM, DGIP</li> </ul>

<b>Objectifs 2018-2022</b> <b>Validés CE</b>	<b>Plan d'actions</b>	<b>Statut au 31.12.2022</b>
	<b>Critères d'appréciation</b>	
Au moins 3 campagnes de prévention transversales pour l'ACV ont été réalisées	A définir selon les statistiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne de sensibilisation de la ligue vaudoise contre le cancer à l'ACV</li> <li>• Campagne de prévention des accidents du foot (tournoi de foot ACV)</li> <li>• Semaines SST 2019</li> <li>• Semaine SST 2021</li> <li>• 4 vidéos (Se lever, s'étirer, respirer, télétravail par temps de Covid)</li> <li>• Campagne Unisanté « bouger »</li> <li>• Procès fictif de la SUVA</li> </ul>

### Annexe 3

## Processus MEGA : RH - Gérer la protection de la SST (2020)

### Processus MEGA – Gérer la protection de la santé et sécurité au travail



## Liste des acronymes / abréviations

ACV	Administration cantonale vaudoise
AES	Accident exposant au sang
BCRH	Bureau de coordination RH
CE	Conseil d'Etat
CEP	Centre d'éducation permanente
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CorSST	Correspondant·e·s santé et sécurité au travail
CSST	Commission santé et sécurité au travail
DQVT	Département qualité de vie au travail
ETP	Equivalent temps plein
MSST	Appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail - directive CFST 6508
PCE	Proposition au conseil d'état
RPS	Risques psycho-sociaux
RSST	Règlement relatif à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs au travail (172.31.8)
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
STPS	Spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé
TMS	Troubles musculosquelettiques
USST	Unité santé et sécurité au travail