

**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)**

***Rappel***

*La thématique de la santé au travail est une problématique phare de notre société. C'est non seulement une obligation légale de l'employeur, mais aussi une nécessité sociétale tant pour l'individu, la collectivité que les entreprises. Qu'ils soient liés à des raisons de mauvaises organisations, pénibilité physique ou à des risques psycho-sociaux, les maux dus au travail ont non seulement un coût humain inadmissible mais ils ont aussi un coût économique conséquent. Si la bonne volonté des uns et des autres n'est pas à discuter, cette dernière ne suffit pas à assurer un système de sécurité au travail efficient. Ce dernier nécessite non seulement la mise en place de mesure mais aussi des outils permettant que les mesures soient connues et appliquées au-delà de leur élaboration, plus l'entreprise est grande plus les processus doivent être suivis et communiqués.*

*L'Etat de Vaud est le plus grand employeur du canton. Les activités de ses collaborateurs et collaboratrices sont extrêmement variées, du domaine des soins, de l'enseignement, de la réfection de routes, ou encore d'autres. Cela signifie que les risques sur la santé et la sécurité physique et psychique sont aussi extrêmement variés. Il est donc important que l'Etat adopte une stratégie sur les mesures de santé et sécurité au travail qui tienne compte des risques différenciés des fonctions au sein de l'Etat. Au vu des structures très différentes qui existent dans l'administration, les postulant-e-s demandent un rapport global sur les mesures santé et sécurité au travail.*

*Par la présente, les postulant-e-s demandent au Conseil d'Etat d'établir un rapport comprenant les informations sur :*

- *Les mesures de santé et sécurité au travail mises en place au sein de l'administration cantonale ;*
- *Les processus de mise en place et suivi de ces mesures, comment elles se déclinent en fonction des différents corps de métier ;*
- *Le nombre de collaboratrices et collaborateurs en charge du suivi des mesures, leur rôle et leurs compétences dans les processus MSST ;*
- *Quels sont les indicateurs utilisés pour évaluer ces mesures et à quelle fréquence l'évaluation a-t-elle lieu ;*
- *Un retour sur la manière dont l'Etat 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.*

## **Rapport du Conseil d'Etat**

### **1. PREAMBULE**

Le Conseil d'Etat porte une grande attention à la protection de la santé et sécurité de ses collaboratrices et collaborateurs. Cette volonté politique se retrouve, par exemple, dans la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud à l'article 5 qui parle de « protection de la santé et intégrité des collaborateurs ». Cet engagement du Conseil d'Etat se traduit également par plusieurs mesures, règles et directives visant à protéger la santé et la personnalité des collaborateur·trice·s, telles la directive sur la protection de la maternité, celle relative à la prévention et la gestion du harcèlement sexuel ou encore la directive sur les aménagements ergonomiques. Nous pouvons également citer le Règlement relatif à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs au travail (RSST, entrée en vigueur en janvier 2017) et le Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH, entrée en vigueur en janvier 2003).

La protection de la santé se retrouve également dans le programme de législature du Conseil d'Etat pour 2023-2027, à travers l'axe 3, titré « Cohésion, proximité et agilité de l'Etat » et se décline en plusieurs mesures en lien avec la santé et sécurité au travail (SST).

L'ACV attache donc une grande importance à la santé et sécurité au travail de ses collaborateur·trice·s et depuis l'adoption du RSST, diverses actions et mesures ont été développées.

Afin de faciliter la lecture du rapport, les réponses aux questions des postulant·e·s ont été organisées en 4 thèmes, les deux premières ayant été regroupées, développées ci-après.

L'Etat de Vaud étant le plus grand employeur du canton et employant ainsi plus de 400 métiers différents, une approche globale centralisée en santé et sécurité (SST) ne serait pas concluante. C'est pourquoi le Conseil d'Etat a opté pour une approche modulaire en ce qui concerne les actions de prévention et de protection de la SST.

Le diagramme illustre l'organisation du Service de Santé au Travail (SST) en Suisse romande, structurée autour du Conseil d'Etat et du CSST Vaud.

**Conseil d'Etat** (Niveau Supérieur)

- Politique Objectifs Moyens

**CSST Vaud** (Niveau Intermédiaire)

- Suivi des objectifs
- UNISANTE
- CEP
- Système SST / Répondant CE Prestations d'accompagnement des services

**Services avec dangers administratifs** (Niveau Opérationnel)

- Autorité d'engagement
- DGRH
  - QVT
  - Support
  - Expertise
  - Protection
  - Prévention
- USST
- RP, etc.

**Services avec dangers particuliers** (Niveau Opérationnel)

- Autorité d'engagement
- Spécialiste MSST
- Comité hygiène et sécurité

**CorSST** (Niveau Opérationnel)

- Responsabilité de l'application système SST & responsabilité pénale de protection de la SST
- Application du système SST
- Expertise SST
- Facilitateur & Ambassadeur

La Commission SST Vaud (CSST) assure un suivi stratégique et opérationnel des prestations transversales ou spécifiques délivrées ou nécessaires aux services. Les partenaires de la CSST représentent les différents corps de métier de l'ACV et leurs enjeux spécifiques. En parallèle, chaque service ayant désigné un-e correspondant-e SST (CorSST), la direction du service suit les objectifs SST propres et le développement des prestations spécifiques avec son-sa CorSST et, si besoin, l'appui de la DGRH et la médecine du travail, Unisanté.

Les mesures de SST qui sont présentées ci-après sont par conséquent doubles : d’une part des mesures transversales portées par la DGRH avec l’appui des services et, d’autre part, des mesures spécifiques à certains métiers ou contextes développées directement par les services concernés. Les prestations étant très nombreuses, il est important de préciser que la liste ci-après n’est pas exhaustive mais qu’elle recense les mesures et ressources principales déployées au sein de l’ACV. Pour simplifier la lecture, les mesures transversales ont été réparties en trois catégories : prestations collectives, formations/sensibilisations et prestations individuelles.

## 2.1 Prestations collectives

- Identification des dangers : réalisée par les services, avec le soutien de l'unité SST et Unisanté. Un certain nombre de services tels que la Direction générale de l'environnement (DGE), la Direction générale de la mobilité et des routes (DGMR), la Direction générale des immeubles et du patrimoine (DGIP), le Service de sécurité civile et militaire (SSCM), la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI), la Direction générale de la santé (DGS), l'Office de consommation (OFCO), ainsi que d'autres entités ont déjà procédé à l'évaluation des dangers propres aux activités de leur service et établi ainsi des plans de mesure idoines ; ces démarches sont progressivement déployées dans l'ensemble des services avec notamment, l'appui des spécialistes en santé et sécurité au travail qui viennent désormais renforcer le dispositif SST des services à dangers particuliers ;
- Identification des risques psychosociaux (RPS): la DGNSI a accepté de participer à un projet pilote mené en collaboration avec Unisanté et la DGRH. Le bilan final a permis de conclure qu'un diagnostic approfondi des RPS au sein de chaque service ne serait pas concluant ni efficient en raison de la durée, des coûts engendrés et de l'hétérogénéité des structures de l'ACV. Une approche modulaire a donc été privilégiée, notamment composées d'e-learning, de prestations spécifiques ou individuelles, etc ;
- Analyses du climat de travail proposées par le Groupe Impact dans le cadre des prestations visant à soutenir les services dans la prévention et la gestion de difficultés relationnelles, organisationnelles ou managériales, pouvant altérer la santé des collaborateur·trice·s ou de l'encadrement ;
- Diverses démarches d'ergonomie de conception ou d'ergonomie collectives, grâce aux prestations d'Unisanté.

## 2.2 Formations & sensibilisations diverses

- Formation initiale en SST pour les CorSST des services ;
- Formations sur la gestion des absences et la santé au travail pour la fonction managériale ainsi que la fonction RH. Dans la réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Céline Misiege et consorts au nom EP – Que fait l'Etat pour protéger la santé et personnalité de son personnel- différentes formations mises en place dans le domaine de la SST sont énumérées ;
- E-learning de sensibilisation et prévention : sensibilisation aux risques psychosociaux, sensibilisation à la culture inclusive, feu et évacuations, prévention des conflits et du harcèlement, etc ;
- Semaine SST : événement biannuel offert à tous·tes les collaborateur·trice·s de l'ACV pour déployer une culture de la SST à l'ACV ;
- Formations visant à protéger la santé et la sécurité : par exemple les premiers secours mais également spécifiques aux dangers des services et fonctions (utilisation sécuritaire des machines, substances chimiques, etc.) ;
- Documentation diverse, processus et sites Intranet avec des informations utiles, regroupées sur une seule plateforme, soit le portail Qualité de vie au travail (QVT) sur VD Academie.

## 2.3 Prestations individuelles

- Accompagnements en réinsertion professionnelle pour les collaboratrices et collaborateurs des services de l'ACV présentant une incapacité de travail de longue durée ou des difficultés professionnelles en lien avec une atteinte à la santé ;
- Bilans ergonomiques individuels ;
- Prestation Activer ses ressources dispensée par Unisanté en cas de vécu professionnel difficile ;
- Coachings spécifiques pour prévenir l'épuisement et la souffrance au travail ;
- Aménagements du poste de travail en lien avec des limitations fonctionnelles ;
- Prestations individuelles proposées par Groupe Impact dans le cadre des mesures de prévention et gestion des conflits comme les médiations ou les entretiens individuels.

Comme indiqué, les besoins et enjeux des services étant différents, une approche modulaire a été privilégiée. Dans ce cadre, nous pouvons citer les mesures spécifiques suivantes :

- Dispositif de soutien aux enseignant·e·s de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO), avec l'appui d'Unisanté ;
- Mise en place d'une division « accompagnement au travail » pour la Police Cantonale Vaudoise, qui comprend des case managers, des infirmières et des psychologues du travail ;
- Création du case management ainsi que d'une politique de santé au travail au sein du Service pénitentiaire, comprenant, par exemple, le recours à des assistant·e·s sociaux ;
- Ateliers spécifiques pour les services : nous pouvons citer la Direction générale de la mobilité et des routes (DGMR) qui développe des prestations pour sensibiliser et conseiller les collaborateur·trice·s aux dangers du travail de nuit, ou la Direction générale de l'environnement (DGE) qui accompagne ses équipes pour les risques liés à l'échinococcose.

En parallèle, la Direction QVT a réalisé, en 2023, un travail d'analyse des services à dangers particuliers (13 services de l'ACV) pour déterminer les besoins en ressources de spécialistes SST, chaque autorité d'engagement étant responsable du respect des obligations légales en matière de SST et de la mise en application du système SST pour l'ensemble de ses collaborateur·trice·s. Grâce à cette démarche, la DGRH a pu informer chacun des services concernés des ressources minimales nécessaires en équivalent temps plein pour la pleine mise en œuvre des mesures SST. La direction QVT accompagne actuellement ces services dans les processus de recrutement des spécialistes SST et regroupera également, à la demande des services concernés, des compétences spécialisées dédiées à plusieurs entités.

### 3. LE NOMBRE DE COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS EN CHARGE DU SUIVI DES MESURES, LEUR ROLE ET LEURS COMPETENCES DANS LES PROCESSUS MSST

Le nombre de personnes impliquées dans des missions de suivi des mesures SST ou dans la mise en œuvre des processus MSST varie en fonction du contexte des différents métiers et services. Par ailleurs, certains rôles sont assumés pour l'entier du cahier des charges tandis que d'autres représentent une partie seulement des responsabilités du cahier des charges.

Les ressources suivantes sont entièrement ou en grande partie dédiées à des missions de SST au sein de l'ACV (hors CHUV) :

- DGRH : la Direction Qualité de vie au travail (DQVT) a pour mission l'accompagnement et la protection des collaborateur·trice·s. Elle définit et garantit ainsi la mise en œuvre de la politique RH en termes de gestion de la santé en entreprise (GSE) et développe différentes prestations en collaboration avec la médecine du travail (Unisanté). Pour réaliser ces missions, cette direction compte 16 ETP ;
- Groupe Impact : 6 ETP sont rattachés à cette entité à ce jour. L'aboutissement de la révision du Règlement relatif à la gestion de conflits et à la lutte contre le harcèlement (RCTH) devrait conduire à une répartition des compétences et ressources dédiées à la prévention et à la gestion des conflits et celles dédiées aux investigations ;
- Services à dangers particuliers : environ 17 ETP de spécialistes SST répartis parmi 13 services.

Les rôles suivants sont assumés comme responsabilités additionnelles d'un cahier des charges dédié à d'autres missions :

- Commission SST Vaud : la CSST réunit 4 directeur·trices·s généraux, un·e représentant d'Unisanté ainsi que des représentant·e·s des associations syndicales et des Commissions du personnel ;
- Pour les missions de premiers secours et sécurité incendie :

Nombre de personnes enregistrées <sup>1</sup>	388
Chargé-e de sécurité CFST/AEAI (commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail/ association des établissements cantonaux d'assurance incendie)	8
Assistant de sécurité	2
Secouristes	230
Serres files et remplaçants	163

- Correspondant·e·s SST : 42 personnes réparties dans les différents services de l'ACV.

---

<sup>1</sup> Une personne peut avoir deux rôles différents au sein d'un même service.

#### **4. QUELS SONT LES INDICATEURS UTILISES POUR EVALUER CES MESURES ET A QUELLE FREQUENCE L'EVALUATION A-T-ELLE LIEU ?**

Actuellement, les indicateurs suivants sont utilisés pour monitorer les mesures SST :

- Indicateurs sur les accidents (types d'accidents – professionnels et non professionnels) ;
- Rapport d'activité d'Unisanté pour connaître le déploiement des mesures en SST et médecine du travail au sein de l'ACV ;
- Indicateurs qualitatifs : suivi des séances et des formations ;
- Indicateurs Réinsertion professionnelle : volume des mandats et types de situations ;
- Indicateurs PeopleSoft : taux d'absences de longue durée ;
- Rapports d'audits des prestataires externes et/ou internes.

La nouvelle stratégie RH du Conseil d'Etat 2023-2027, qui met l'accent sur des mesures liées à la protection de la SST et à la promotion de la qualité de vie au travail, prévoit le renforcement du monitoring des mesures SST et de leur plus-value.

## **5. UN RETOUR SUR LA MANIERE DONT L'ETAT DE VAUD VEILLE A CE QUE LES INSTANCES A QUI IL DELEGUE LA DELIVRANCE DE PRESTATIONS PUBLIQUES METTENT EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE MESURES DE SECURITE AU TRAVAIL**

Le règlement relatif à la protection de la Santé et sécurité au travail de l'Etat de Vaud s'applique uniquement aux services de l'ACV. Les établissements ou entreprises qui se voient déléguer la délivrance de prestations publiques n'entrent donc pas dans son champ d'application. Toutefois, comme tout employeur, ces entreprises doivent appliquer les prescriptions fédérales en matière de santé et sécurité au travail ainsi que la directive de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail relative à l'appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail (directive MSST). Elles ont de ce fait l'obligation de mettre en œuvre des mesures garantissant la sécurité au travail, ces mesures relevant exclusivement de leur propre compétence. Elles sont par ailleurs soumises aux contrôles des différents organes d'exécution compétents (notamment la SUVA, l'inspection cantonale du travail, soit au sein du Canton de Vaud, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM)).

S'agissant des marchés publics, seuls les soumissionnaires qui respectent les dispositions relatives à la protection des travailleurs peuvent se voir adjuger un tel marché et ainsi exécuter des prestations publiques (art. 12 de l'Accord intercantonal sur les marchés publics ainsi que l'art. 8 de la Loi vaudoise sur les marchés publics).



## 6. CONCLUSION

Il est important que l'Etat adopte une stratégie sur les mesures de santé et sécurité au travail qui tienne compte des risques différenciés des fonctions au sein de l'Etat. Au vu des structures très différentes qui existent dans l'administration, les postulant·e·s demandent un rapport global sur les mesures santé et sécurité au travail.

Les informations ci-dessus démontrent que l'Etat de Vaud veille au développement et à la mise en œuvre de mesures de santé et sécurité au travail qui tiennent compte des risques spécifiques aux différents métiers présents au sein de l'Etat de Vaud.

A cet effet, il s'est doté d'une structure permanente qui fédère et développe les différentes compétences existantes au sein de l'ACV, met en place des mesures et actions ciblées récurrentes ou non et s'assure que tous les services répondent aux obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Le travail c'est bon pour la santé, également à l'Etat de Vaud !

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 17 avril 2024.

La présidente :

*C. Luisier Brodard*

Le chancelier :

*M. Staffoni*