



Ressources
humaines

2022
Rapport de gestion

Dicastère

Urbanisme | Ressources humaines | Culture et durabilité

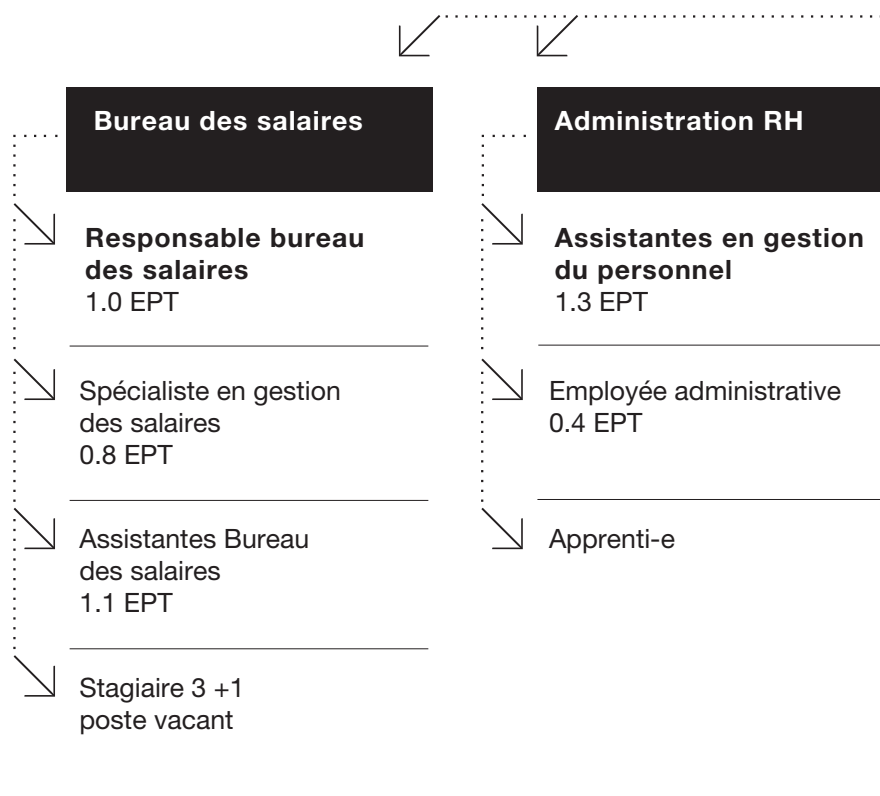
Service des ressources humaines

Mme Carmen Tanner

Municipale

M. Julien Crot

Chef de service



MUNICIPAL • E | MUNICIPAL SUPPLÉANT

| Direction |

CHEF DE SERVICE

Adjoint au chef du service
1.0 EPT

**Sécurité et santé
au travail**

Coordinateur MSST
0.8 EPT

Gestion RH

Spécialistes RH
3.4 EPT

**Innovation et
développement**

**Responsable développe-
ment et innovation**
0.6 EPT

Spécialiste projets RH
0.5 EPT

Ressources humaines

MISSIONS

Les Ressources Humaines doivent assumer une double mission en concevant et mettant en œuvre des processus de Gestion des Ressources Humaines (GRH) efficaces et efficients : assurer la productivité du personnel dans le cadre des missions, prestations et projets que la Ville doit fournir et veiller à la satisfaction et à la motivation du personnel, dans le cadre des projets professionnels et personnels de chacune et chacun. Ce défi nécessite donc une forte implication dans la connaissance de l'administration, dans l'élaboration des stratégies et déve-

loppements, ainsi que dans la capacité à entrer en relation avec chaque individu la composant.

Au début de l'année 2022, la crise sanitaire a encore nécessité de la part du Service RH, principalement de la Filière santé et sécurité au travail (SST), des mesures adaptées aux exigences fixées afin de garantir que notre administration puisse effectuer ses différentes missions. Puis, finalement, par la levée des différentes mesures qui étaient toujours en cours au sein de l'administration, suite aux différentes exigences fédérales ou cantonales.

POINTS FORTS 2022

L'activité du Service RH a été marquée par les principaux faits suivants :

- différents travaux menés en collaboration avec les partenaires sociaux, les représentants de l'employeur et la Municipalité dans le cadre du projet du nouveau Statut du personnel ;
- mise en œuvre de NovaTime, une plateforme de gestion et de transmission numériques des heures ou variables salaires, et adaptation des procédures internes permettant de répondre aux exigences de cet outil ;
- mise en place de formations internes destinées au personnel ayant un rôle d'encadrement concernant la gestion des conflits, ainsi que des formations interservices sur la gestion de projet destinées aux cadres ;
- création d'une filière développement et innovation et nomination de la personne qui sera en charge de gérer cette entité ;
- implémentation de la nouvelle ordonnance sur les travaux de construction et lancement du projet de règlement communal des chantiers en partenariat avec le nouvel inspectorat communal des chantiers.

Effectifs 2022

Nombre de collaborateur·trices et ETP (équivalent temps plein) par service au 31.12.2022

Services	01.01.2022		31.12.2022	
	Pers.	ETP	Pers	ETP
Secrétariat général	43	20.65	48	22.96
Ressources Humaines	17	13.70	20	15.35
Sports	49	30.20	55	32.24
Finances	21	18.60	23	20.50
Urbanisme	17	13.90	22	16.71
Bâtiments	89	56.34	98	61.98
Travaux et environnement	103	93.92	104	96.48
Jeunesse et cohésion sociale	233	74.64	242	78.31
Sécurité publique	159	123.07	174	132.23
Mobilité	5	4.80	8	6.10
Défense et incendie	10	8.60	13	11.60
Culture	104	39.64	118	44.35
Energies	81	76.28	87	81.78
Divers	9	5.01	14	9
Total	940	579.35	1026	629.57

Nombre de collaborateur·trices et ETP par type de contrats au 31 décembre 2022

Types de contrat	2019		2020		2021		2022	
	Pers.	ETP	Pers	ETP	Pers	ETP	Pers	ETP
Fonctionnaires (droit public)	511	442.14	534	459.38	529	456.33	560	482.12
Droits privés à durée indéterminée	242	44.43	241	41.39	243	43.04	247	43.65
Droits privés à durée déterminée	144	42.81	138	49.08	143	46.92	173	62.00
Apprentis	28	28	32	32	36	36	33	33
Emplois d'intégration	6	4.25	6	4.25	6	4.25	6	4.20
Municipalité	7	4.6	7	4.60	7	4.6	7	4.60
Totaux	938	566.23	958	590.70	962	591.14	1026	629.57

LES ACTIVITÉS

Engagement du personnel

Le nombre de mise au concours entre 2021 et 2022 est en forte augmentation. Notons que le nombre de départs naturels entre 2021 et 2022 a légèrement augmenté également et que le nombre de nouveaux postes attribués au 1^{er} janvier 2022 a été supérieur à ceux octroyés au 1^{er} janvier 2021 (39.67 ETP en 2022 et 8.7 ETP en 2021). Les nouveaux postes accordés sont attribués au sein des différents services de l'administration.

Nos canaux de recrutement restent similaires depuis plusieurs années. Nous favorisons la gestion numérique des candidatures, qui amène un flux important de dossiers, mais qui nous permet de gagner en efficacité dans le traitement et la gestion des flux. Notons que nous avons standardisé, depuis quelques années, la diffusion de nos annonces sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook). Cette mesure permet de renforcer l'image employeur de l'administration communale ainsi que d'offrir une plus grande visibilité pour un faible coût.

	Nbre de mises au concours	Nbre de dossiers réceptionnés	Nbre de personnes reçues en entretien
2015	80	3685	371
2016	85	4287	419
2017	76	3722	367
2018	82	3600	382
2019	73	3353	306
2020	85	4193	313
2021	87	3568	271
2022	124	5347	364

Management des performances

Le Service RH accorde une importance particulière à la conduite de l'entretien annuel de collaboration entre la hiérarchie et la collaboratrice ou le collaborateur. Chaque année, les cadres de l'administration doivent réaliser l'exercice, qui est une méthode efficace pour la gestion de

la performance, ainsi que pour obtenir des indications sur le climat et l'ambiance de travail au sein des équipes. Le Service RH effectue le suivi des données et procède, dans certaines situations, à des accompagnements spécifiques pour répondre aux problématiques identifiées.

Développement des compétences

Dans le cadre de la volonté conjointe de la Municipalité et du Service RH de renforcer le dispositif de prévention du harcèlement et des conflits au sein de l'administration communale, un premier module de formation a été organisé en 2021 portant sur les thèmes de l'atteinte à la personnalité et du harcèlement moral et sexuel.

Cette formation initiale a donné suite en 2022, à un module complémentaire sur la gestion des conflits. Ces formations, à caractère obligatoire pour les collaboratrices et collaborateurs ayant un rôle d'encadrement, ont été suivies par l'ensemble du personnel concerné.

En 2022, le Service RH a par ailleurs relancé plusieurs sessions de formation interservices sur la gestion de projet destinée aux cadres, afin de les outiller et de développer un langage commun en la matière au sein de l'administration.

Comme chaque année, les collaboratrices et collaborateurs de l'administration ont également eu l'opportunité de suivre des formations

ponctuelles, afin de parfaire et de développer leurs compétences.

Enfin, le Service RH a répondu à des besoins plus spécifiques, en offrant des coachings individualisés ou d'équipe et en soutenant des collaboratrices et collaborateurs dans le cadre de formations continues de plus grande envergure.

Répartition des frais de formation 2022 – budget RH

▪ Cours cadres et collaborateurs + séminaires « maisons »	48.2%
▪ Formations CEP (Centre d'éducation permanente)	17.5%
▪ Frais liés à l'apprentissage (dont cours interentreprises)	13.4%
▪ Formations «maison» pour les services	7.4%
▪ Mesures de coaching	6.8%
▪ Formations individuelles hors CEP	6.7%

Analyse organisationnelle

Suite à l'observation formulée par la COGE portant à étendre à tous les services l'analyse des risques sur les postes sensibles, la Municipalité a donné mandat au Service RH d'interpeller l'ensemble des directions des services de l'administration dans le but de réaliser un état des lieux et de mettre en perspective les éventuelles problématiques. La Municipalité a pris connaissance des différents éléments apportés par les chef-fes de service et ne relève pas de problématique majeure en l'état. Néanmoins, plusieurs services

font mention de difficultés à mettre en place des systèmes permettant de garantir le remplacement de personnes ayant des connaissances ou compétences particulières, notamment au vu de la charge de travail ou de domaines spécifiques. Dans le cadre de la campagne des postes pour le budget 2024, la Municipalité portera une attention particulière aux demandes qui seront formulées dans ce cadre afin de garantir les prestations de manière durable.

Développement et innovation RH

Au sein du Service RH, l'année 2022 a notamment été marquée par la création de la Filière développement et innovation et l'entrée en fonction de sa responsable, au 1^{er} septembre 2022.

Le dernier trimestre 2022 a en outre permis à la Filière développement et innovation de recruter une spécialiste en projets RH qui a débuté dans sa fonction en janvier 2023 et qui sera notamment répondante pour toutes les questions liées à l'insertion.

La fin de l'année 2022 a également permis à la Filière développement et innovation de définir ses grands axes de travail et projets prioritaires. Ces derniers seront notamment la poursuite des travaux liés au nouveau Statut du personnel et ses règlements, ainsi que la création du pôle Insertion qui permettra de piloter et coordonner l'ensemble des démarches et mesures visant à développer l'inclusion au sein de l'administration.

Finalement, le troisième axe prioritaire pour une administration exemplaire interviendra en continuité des démarches de sensibilisation et de formation au conflit au harcèlement sexuel au travail, menées en 2022, à travers la création d'outils et de contenu à disposition du personnel communal.

Dans le cadre du projet du nouveau Statut du personnel, l'année 2022 a été marquée par de nombreuses séances de travail et de rencontre avec les partenaires sociaux et les représentants du personnel afin de finaliser la phase de négoc-

Santé et sécurité au travail (SST)

Bien que les mesures sanitaires aient déjà été allégées à ce moment-là, le début de l'année 2022 fut encore marqué par le Covid-19, principalement par l'arrêt des tests rapides et la mise en place de tests de dépistage poolés au sein de plusieurs services communaux. Ces tests ont commencé en janvier pour se terminer au début du mois de mars. En partenariat avec le laboratoire de microbiologie des eHnv, les tests poolés ont permis de dépister de manière répétée l'intégralité du personnel du Service des énergies et de la Police Nord Vaudois (PNV).

En termes de formations transversales SST, quelque 60 personnes issues de différents services ont été formées à la réanimation cardio-pulmonaire et aux gestes de premiers secours, alors que 70 personnes, également issues de plusieurs services, ont été formées aux petits moyens d'extinction.

L'année 2022 a également été marquée par l'introduction de la nouvelle ordonnance sur les travaux de construction (OTConst). Cette nouvelle mouture du document fondamental de la sécurité au travail sur les chantiers et ouvrages assimilés, a permis de clarifier certains points lacunaires de la version précédente et d'améliorer la sécurité du personnel communal concerné via l'adaptation ou la mise en place de nouvelles mesures de protection.

Deux tests d'équipement de protection ont été lancés en 2022 et vont perdurer, en partie, durant l'année 2023. Le premier concerne l'uti-

ciation du projet et de nombreuses heures de travail pour établir les projets des futurs règlements.

La responsable de filière a par ailleurs rejoint le groupe de travail égalité dans le cadre d'une collaboration interservices qui permet de travailler sur les questions d'égalité des droits au sein de l'administration. Cette collaboration permettra notamment de définir une politique et des mesures concrètes en faveur de l'égalité, au sein de la Ville.

lisation d'une aide externe passive au port de charge (exosquelette). En mettant en place cette démarche, l'administration fait figure de pionnière en la matière à ce sujet. Le deuxième test porte sur des protections auditives individuelles moulées sur mesure. Ce dispositif adapté permet d'augmenter significativement le confort de port de ce type de protection, mais également leur durée d'utilisation.

Plusieurs ateliers se sont tenus durant les pauses de midi, en partenariat avec le Service des sports et de l'activité physique dans le cadre de l'association sportive des employés communaux (ASSEC), afin de permettre aux membres du personnel d'aborder les thématiques en lien avec l'électrosensibilité, le port de charge et l'ergonomie au poste de travail informatisé. Forte du succès rencontré, cette offre sera reconduite en 2023.

Suite à la nomination d'un inspecteur communal des chantiers au sein de l'administration communale à la fin de l'année 2021, plusieurs audits de chantier sur notre territoire ont pu être menés. De plus, des projets d'importance ont pu être initiés permettant de garantir la santé et la sécurité des travailleurs sur ces chantiers, du public ou de l'environnement.

Parallèlement à cela, de nombreux audits SST de poste de travail ont été réalisés, certains en partenariat avec le Bureau de Prévention des Accidents (BPA) ou avec la SUVA.

De nombreuses autres activités de moindre

envergure ont été réalisées. Parmi celles-ci la promotion de la visibilité de nuit sur le domaine public via la « journée de la lumière » du BPA et en partenariat avec la PNV, les audits exhaustifs d'une quinzaine d'ouvrages d'exploitations

des eaux de boissons du Service des énergies, diverses analyses ergonomiques de postes de travail ainsi que la participation au projet de sécurisation du faux-plafond du Théâtre Benno Besson.

Bureau des salaires

Le Bureau des salaires gère l'ensemble des tâches liées à la rémunération du personnel communal, de la paie aux assurances sociales, en passant par l'administration du logiciel de gestion des temps, le conseil personnalisé aux collaboratrices et collaborateurs ou encore la gestion, le contrôle et le suivi de l'ensemble des absences. L'élaboration du budget des salaires et la bonne tenue de la comptabilité salariale sont également des tâches qui lui sont dévolues. Son action fait partie intégrante du Service RH, et sa collaboration est très étroite avec le Service des finances.

L'année 2022 a été marquée par l'utilisation de Novatime par les services ainsi que les collaborateurs et collaboratrices. Cette nouvelle plateforme qui permet de saisir, valider et payer les

variables salaires de manière efficiente, a donné l'occasion au Bureau des salaires de se moderniser et de proposer un outil simple d'utilisation et efficace, qui permet notamment de supprimer les documents papiers.

L'équipe du Bureau des salaires a accueilli au mois de décembre 2022, une nouvelle collaboratrice qui reprend le poste du collaborateur qui était présent en mission temporaire. L'équipe compte donc quatre collaboratrices et collaborateurs se partageant 2.9 EPT, complété par un poste de stagiaire 3+1.

En 2022, la masse salariale totale a été de Fr. 57'991'312.40 répartis sur 1'502 employés (tous contrats confondus), 181 conseillères communales et conseillers communaux, ou membres de commissions et 39 retraités-es.

Apprentissages et stages

33 places d'apprentissage sur 38 disponibles étaient repourvues au 31 décembre 2022. En effet, certaines places d'apprentissage ou de stage 3+1 (maturité professionnelle commerciale) n'ont pas trouvé de candidat-e idéal-e. De plus, le nombre disponible de places d'apprentissage s'ajuste en fonction des possibilités des différents services, permettant de garantir aux apprenti-es une qualité optimale de formation.

Globalement, les places de stage 3+1 sont difficiles à repourvoir, faute de candidat-e de qualité. Au fil des années, ces stagiaires 3+1 tendent donc à être remplacés par d'autres types de profils (post-murant-es, stagiaires longue durée tels que des stagiaires pré-HES), permettant à l'administration de proposer des places adaptées aux besoins et ainsi de garantir son rôle d'entreprise formatrice.

Métiers d'apprentissage	Places pourvues au 31.12.2021	Places pourvues au 31.12.2022	Prévision rentrée 2023
Employé-e de commerce	13	12	12
Floriculteur-trice	4	5	4
Paysagiste	2	1	1
Agent-e en information documentaire (AID)	2	2	2
Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)	5	4	4
Agent-e d'exploitation	3	3	3
Electricien-ne de réseau	2	1	2
Mécanicien-ne en maintenance automobile	1	0	1
Informaticien-ne	2	2	1
Menuisier-sière	1	1	1
Techniscéniste	1	1	1
Médiamaticien-ne	1	1	0
Total	37	33	32
MPC (maturité professionnelle commerciale)	1	0	0
Total	38	33	32

En 2022, une soixantaine de personnes ont bénéficié d'un stage non-rémunéré au sein de l'administration communale. Leur provenance était diverse (école obligatoire, gymnase, le Repuis, Connexion ressources, CGPI, BNF, office AI, Oseo, Orif, etc). La durée des stages varie d'une journée pour les stages d'orientation jusqu'à six mois pour les stages de réinsertion.

Un peu plus de 25 personnes ont par ailleurs

bénéficié d'un stage rémunéré en 2022 au sein de notre administration. Il s'agit principalement de stages préalables à une formation, de stages post formation, ou de places de travail hebdomadaires dans le cadre de la mesure LIFT. Cela représente un nombre de stages rémunérés équivalent à l'année précédente, ce qui démontre la volonté de formation dont fait preuve la Ville d'Yverdon-les-Bains.

Événements

Les collaborateur-trices arrivé-e-s à l'âge de la retraite en 2020 et en 2021 ont été invité-es le lundi 23 mai 2022 par les municipaux et chef-fes de services pour un apéritif, puis un repas dans un établissement de la place. Ce repas a exceptionnellement regroupé le personnel ayant pris sa retraite sur deux années étant donné que l'événement n'avait pas pu avoir lieu en 2021.

La Municipalité a invité l'ensemble du personnel de l'administration communale ainsi que les retraités à un repas de fin d'année qui a eu lieu le vendredi 25 novembre 2022 à la salle de La Marive. Plus de 400 personnes s'y sont inscrites et ont célébré ensemble ce moment convivial et festif.