



Ressources humaines

2025 Rapport de gestion

Dicastère

Urbanisme | Ressources humaines | Culture et durabilité

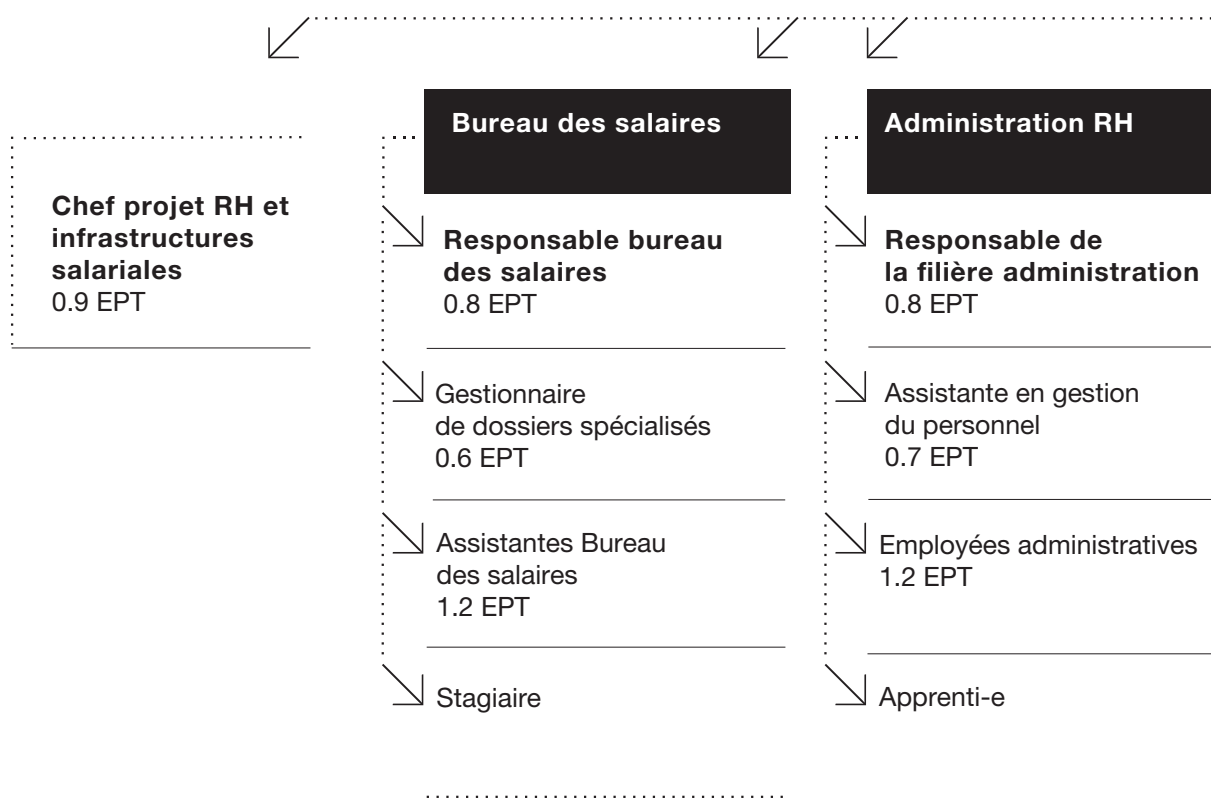
Service des ressources humaines

Mme Carmen Tanner

Municipale

M. Julien Crot

Chef de service



MUNICIPAL • E | MUNICIPAL SUPPLÉANT

| Direction |

CHEF DE SERVICE
0.9 EPT

Adjoint au chef du service
0.9 EPT

**Sécurité et santé
au travail**

Coordinateur MSST
0.8 EPT

Gestion RH

Spécialistes RH
3.0 EPT

Stagiaire

**Innovation et
développement**

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

Spécialiste projets RH
1.6 EPT

Service des 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 développements, ainsi que dans la capacité à entrer en relation avec chaque individu la composant.

POINTS FORTS 2025

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

- Suite à l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2024 du nouveau statut du personnel, une démarche de mise en œuvre a été conduite afin d'en assurer l'application effective. Celle-ci s'est traduite par l'adaptation des processus internes, la création et la mise à jour des procédures, ainsi que par l'accompagnement des acteurs concernés, garantissant une appropriation homogène du nouveau cadre statutaire et une conformité durable aux dispositions en vigueur.
- Suite à la migration du logiciel des temps sur une version plus moderne et plus adaptée aux besoins actuels, une phase de mise en œuvre a été engagée afin d'en assurer le déploiement et l'utilisation optimale notamment au regard de la nouvelle directive des temps. Cette mise en place s'est accompagnée de l'adaptation des processus existants, de la définition de nouvelles procédures et de l'accompagnement des utilisateurs, permettant ainsi de fiabiliser le suivi du temps, d'améliorer la performance opérationnelle et de garantir la conformité aux règles en vigueur.
- Valorisation de la charte égalité et diversité et conception d'un ensemble de mesures de sensibilisation et formation à l'attention du personnel communal afin d'ouvrir la discussion et de prévenir les discriminations au travail.
- Réalisation de l'analyse de maintien du label Fair-ON-Pay garantissant la conformité de notre administration en matière d'égalité salariale.
- Renforcement significatif des actions menées par le Service RH / SST en matière de prévention, de contrôle interne et de formation.

Effectifs 2025

Nombre de collaborateurs-collaboratrices et ETP (équivalent temps plein) par service au 31.12.2025

Services	01.01.2025		31.12.2025	
	Pers.	ETP	Pers	ETP
Bâtiments	95	64.06	97	66.65
Chancellerie	37	16.63	34	14.93
Culture	130	45.12	122	49.23
Défense et incendie	13	11.40	13	11.40
AggloY	3	2.50	2	1.60
Energies	89	82.78	94	87.68
Finances	25	21.51	29	24.51
Jeunesse et cohésion sociale	237	85.55	265	91.81
Mobilité, environnement et infrastructures	113	103.25	118	109.41
Population et numérique*	5	4.20	23	18.50
Ressources humaines	21	15.40	23	18.00
Sécurité publique	178	139.94	165	137.50
Sports	52	32.33	50	32.30
Urbanisme	20	15.60	22	17.60
Total	1'018	640.26	1'057	681.10

Nombre de collaborateur-trices et ETP (équivalent temps plein) par type de contrats au 1^{er} janvier et 31 décembre 2025.

Type de contrat	01.01.2025		31.12.2025	
	Pers.	ETP	Pers	ETP
Fonctionnaires (droit public)	618	527.52	641	548.74
Chef de Service	13	12.60	13	12.50
Employé-e communal-e	17	9.17	17	8.02
Employé-e auxiliaire	335	58.07	343	73.64
Personnel en formation	30	29.20	37	34.00
Personnel en insertion prof.	5	3.70	6	4.20
Total	1'018	640.26	1'057	681.10

LES ACTIVITÉS

Engagement du personnel

Le nombre de mises au concours entre 2024 et 2025 est resté stable et ceci malgré le fait que les nouveaux postes attribués au 1^{er} janvier 2025 ont été plus nombreux que ceux octroyés au 1^{er} janvier 2024 (30.55 EPT en 2025 et 21.58 ETP en 2024). Les ETP attribués en 2025 ont été plus nombreux qu'en 2024, mais il convient toutefois de noter qu'un certain nombre de création de postes a été attribué dans le cadre de l'introduction du nouveau statut et de la semaine supplémentaire de vacances. De plus, des augmentations de taux d'activité ont été proposées à des membres du personnel déjà présents, influençant ainsi le nombre de mises au concours sur l'année.

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 efficience dans le traitement et la gestion. 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. Enfin, en 2025, la filière Développement et innovation a mis à jour notre page sur la plateforme JobUp afin de mettre en avant les avantages de la ville employeuse.

	Nbre de mises au concours	Nbre de dossiers réceptionnés	Nbre de personnes reçues en entretien
2015	80	3'685	371
2016	85	4'287	419
2017	76	3'722	367
2018	82	3'600	382
2019	73	3'353	306
2020	85	4'193	313
2021	87	3'568	271
2022	124	5'347	364
2023	108	4'965	286
2024	90	4'973	245
2025	92	8'795	298

Management des performances

Le Service des ressources humaines attache une importance particulière à la réalisation de l'entretien annuel de collaboration entre la hiérarchie et les collaboratrices et collaborateurs. Cet exercice, que les cadres de l'administration sont tenus de mener chaque année, constitue un outil efficace de gestion de la performance et permet également de recueillir des éléments sur le climat de travail au sein des équipes. Le Service RH

assure le suivi des données recueillies et met en place, le cas échéant, des accompagnements ciblés afin de répondre aux problématiques identifiées.

Notons qu'une formation a été organisée début 2025 concernant la gestion des entretiens de collaboration et environ 25 cadres ont pu se former ou se perfectionner dans cet exercice. Une formation identique est déjà prévue début 2026.

Développement des compétences

En 2025, le Service RH a continué les sessions d'une 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 2025 – budget RH

▪ Cours pour les cadres et collaborateurs + séminaires	35.0%
▪ Formations CEP (Centre d'éducation permanente)	18.9%
▪ Formations individuelles hors CEP	17.7%
▪ Frais liés à l'apprentissage (dont cours interentreprises)	11.8%
▪ Mesures de coaching	10.4%
▪ Formation "maisons" pour les services	5.9%

Développement et innovation RH

Au niveau des projets majeurs du service, l'année 2025 a permis la poursuite de la production et mise en vigueur de plusieurs documents issus du Statut du personnel. Ainsi, une nouvelle méthodologie de fixation du salaire et une directive sur les congés sans soldes et aménagements du temps de travail ont pu être établies. Elles entreront en phase de consultation durant le premier trimestre de l'année 2026.

En continuité des réflexions en lien avec la protection de la personnalité et la prévention des risques psycho-sociaux, débutées en 2022, la filière Développement et innovation, en collaboration avec la filière Santé et sécurité au travail, a réalisé un travail approfondi sur les besoins de l'administration en lien avec un dispositif de personne de confiance avec la volonté de renforcer la prévention primaire et d'élargir les prestations offertes au personnel communal. Ces réflexions aboutiront et seront soumises à la Municipalité dans le premier trimestre 2026.

Durant l'entier de l'année 2025, la filière a également poursuivi sa collaboration avec la Durabilité sur la thématique de l'égalité en participant notamment à l'élaboration d'un sondage soumis au personnel concernant la diversité,

le sentiment de discrimination et l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Les résultats de ce sondage ont notamment permis à la filière, avec l'appui de la chargée de missions égalité, de proposer les premières mesures de la stratégie égalité concernant le Service des ressources humaines, soit l'élaboration d'un concept de plusieurs mesures de sensibilisation et de formation destiné au personnel communal et visant à aborder les discriminations sur le lieu de travail, en particulier le harcèlement sexuel et le racisme structurel. Les premières mesures de sensibilisation seront proposées au personnel durant le premier semestre 2026.

Egalement en lien avec l'égalité, mais sur la question du maintien du label Fair-ON-Pay attestant de l'engagement de notre administration envers l'égalité salariale, l'année 2025 a permis à la filière de réaliser l'analyse de maintien du Label avec l'aide d'une entreprise externe.

En lien avec cette thématique, la filière a également entamé des démarches d'analyse devant permettre de conduire à une révision partielle de la grille salariale des auxiliaires permettant notamment d'offrir des conditions plus favorables à cette catégorie professionnelle dès 2026/2027.

Finalement, la filière a renforcé la visibilité de la Ville en sa qualité d'employeuse auprès de différents partenaires soutenant l'intégration professionnelle, notamment en participant à des événements organisés par l'Orif, l'OAI et par les Office

régionaux de placement. Par ces démarches, elle souhaite confirmer l'engagement de notre administration envers l'intégration professionnelle et se rendre accessible et à l'écoute des différents publics intéressés à rejoindre notre Commune.

Santé et sécurité au travail (SST)

En 2025, un nombre important d'audits en SST a été réalisé dans les différents services communaux. Ces audits ont permis d'évaluer la conformité

des pratiques, de déterminer les risques professionnels spécifiques de chaque entité et d'émettre des recommandations adaptées.

Les thèmes les plus marquants et nécessitant une attention particulière de ces audits auront été :

- La gestion, stockage et manutention des produits chimiques.
- L'ergonomie sur les places de travail.
- La maintenance et l'utilisation des appareils et machines.
- La prévention et protection incendie et évacuation.
- La formation et instruction.

Plusieurs campagnes de prévention, en collaboration avec l'entité de prévention de la Police du Nord Vaudois ont été menées, portant notamment sur la mobilité douce, l'état d'usure de pneumatiques automobiles, les conditions météorologiques extrêmes et la prévention des accidents dans les déplacements nocturnes. Des campagnes de prévention à destination du personnel communal quant à la consommation de sucre ont été réalisées, en partenariat avec Diabète Vaud et Unisanté.

Le projet « SSP en santé », visant 4 thématiques en lien avec la santé générale, à savoir l'ergonomie, l'activité physique, l'alimentation et le sommeil, a été lancé au sein de Service de la sécurité publique.

Le projet d'aide et de soutien en santé mentale a été lancé. Celui-ci vise, à l'horizon mi 2026, la mise à disposition de différentes aides en santé mentale, notamment par l'intermédiaire de

formations ainsi que la mise à disposition de ressources internes et externes. Ce projet est réalisé conjointement entre le Service RH et le Service SSP.

De plus, une partie du personnel communal a été formée à l'utilisation des moyens d'extinction, à l'évacuation d'urgence et aux premiers secours sanitaires, ceci en plus des formations techniques dispensées tant à l'interne qu'à l'externe.

L'ensemble de ces démarches démontrent l'engagement constant du Service RH / SST en faveur de la protection du personnel, de la maîtrise des risques professionnels et de l'amélioration continue des conditions de travail.

2026 sera marqué par un renforcement des mesures de prévention et de protection incendie ainsi que des formations et instructions aux comportements en cas d'urgence.

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 des ressources humaines, et sa collaboration est très étroite avec le Service des finances.

L'année 2025 a été marquée notamment par l'intégration du nouveau logiciel des temps. L'année 2025 a également permis de continuer et d'accompagner la mise en œuvre du nouveau statut du personnel et de ses directives, soit la

directive des temps, la directive concernant les services de piquet et de permanence ainsi que la directive concernant les indemnités et inconvénients liés à des travaux spéciaux et/ou à des contraintes professionnelles particulières.

L'équipe du Bureau des salaires compte 5 collaboratrices et collaborateurs fixes se partageant 3.5 EPT, complétés par un-e stagiaire et une

personne auxiliaire.

En 2025, la masse salariale totale a été de CHF 69'738'722.15 répartis sur 1707 membres du personnel (tous contrats confondus), 169 conseillères communales et conseillers communaux, ou membres de commissions et 24 retraités ou retraitées.

Apprentissages et stages

24 places d'apprentissage sur 28 disponibles étaient repourvues au 31 décembre 2025. Comme chaque année, certaines places d'apprentissage n'ont pas trouvé de candidat-e idéal-e. De plus, le nombre disponible de places d'apprentissage continue à s'ajuster en fonction des ressources des différents services, permettant de garantir aux apprenti-es une qualité optimale de

formation.

Une réflexion de fond concernant les moyens requis pour permettre aux services communaux de poursuivre leur contribution à l'apprentissage dans des conditions adaptées à leurs besoins est une des priorités du Service RH pour l'année 2026.

Métiers d'apprentissage	Places pourvues au 31.12.2024	Places pourvues au 31.12.2025	Prévision rentrée 2026
Employé-e de commerce	9	9	10
Floriculteur-trice	2	3	3
Paysagiste	1	1	1
Agent-e en information documentaire (AID)	1	1	1
Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE et pré ASE)	10	7	8
Agent-e d'exploitation	1	1	1
Electricien-ne de réseau	1	2	1
Mécanicien-ne en maintenance automobile	1	0	1
Menuisier-sière	1	0	0
Total	27	24	26
MPC (maturité professionnelle commerciale)	1	1	1
Total	28	25	27

En 2025, environ 120 personnes ont bénéficié d'un stage non-rémunéré au sein de l'administration communale. Leurs provenances étaient diverses (école obligatoire, gymnase, le Repuis, Connexion ressources, CGPI, ADNV, 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 2025 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 légèrement plus élevé que l'année précédente (20 personnes engagées en 2024), ce qui continue de démontrer la volonté de formation dont fait preuve la Ville d'Yverdon-les-Bains.

Événements

Les membres du personnel arrivés à l'âge de la retraite en 2024 ont été invités le lundi 10 mars 2025 par la Municipalité et les cheffes et chefs de service pour un apéritif, puis un repas dans un établissement de la place.

En 2025, chaque dicastère ou service a organisé

un repas de fin d'année pour ses collaborateurs et collaboratrices. La Municipalité a également convié l'ensemble des membres du personnel, ainsi que les retraités de l'administration à un apéritif de fin d'année sous la grande tente du Marché de Noël le vendredi 28 novembre 2025.

PERSPECTIVES 2026

En 2026, le Service des ressources humaines continuera de mettre l'accent principal sur la création et la mise en œuvre de documents, tels que des directives ou règlements, fixés dans le nouveau statut du personnel entré en vigueur au 1^{er} juillet 2024, notamment la finalisation d'une directive en matière de télétravail, d'un règlement concernant la gestion de la formation ou encore la définition de la méthode de fixation du salaire initial. Il s'agira également de finaliser le

règlement concernant les remboursements des frais. Parallèlement, plusieurs démarches internes au Service devront être réalisées afin de continuer d'adapter nos documents, processus ou procédures internes au nouveau statut du personnel.

De plus, le Service RH proposera et mettra en œuvre différentes politiques ou directives de gestion des ressources humaines en fonction des demandes de la Municipalité.