

Rapport de la commission au Conseil communal

Date de la séance : 18.08.2025

Titre : Réponse de la Municipalité au postulat de Mme la Conseillère communale Muriel Cuendet Schmidt et M. le Conseiller communal Laurent Balsiger « Absentéisme et turnover au sein de l'administration communale d'Épalinges – trop cher payé pour toutes les parties ! »

☐ **Préavis n° :**

☐ **Rapport n° :** 15/2025

Monsieur le Président,
Monsieur le Syndic,
Mesdames les Municipales, Messieurs les Municipaux,
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

La commission ad hoc chargée d'examiner ce préavis/rapport municipal était composée de :

PLR 1 :	Mme Laetitia Kulak
PLR 2 :	M. Alexandre Omuku
PLR 3 :	M. Fabien Loi Zedda
PS 1 :	Mme Muriel Cuendet Schmidt
PS 2 :	M. Laurent Balsiger
Verts.es 1 :	Mme Barbora Davidek
Verts.es 2 :	Mme Patrizia Vinciguerra
Vert'lib :	Mme Noémie Neumann Donegani
EP :	Mme Carina Guerra

Représentante de la Municipalité : Mme Marisa Dürst

Invité : M. Pascal Barraudy, Resp. RH a.i.

Introduction

Il est tout d'abord souhaité à l'unanimité que le président convocateur soit également président de séance et rapporteur.



Tous les commissaires sont présent-e-s à l'exception de Mme Davidek, absente et non excusée.

Mme la Municipale Dürst est priée par le soussigné de présenter son invité, bien connu des Palinzards, M. Pascal Barraudy, resp. RH a.i., dans l'attente de la prise de fonctions de la responsable désignée, ceci le 1^{er} septembre prochain. Mme la Municipale prie ce dernier d'évoquer brièvement son parcours professionnel ainsi que les conditions de sa sollicitation puisqu'il est retraité. Le soussigné demande ensuite à la représentante de la Municipalité d'apporter tout commentaire jugé nécessaire/utile à compléter éventuellement le texte reçu. Elle rappelle alors les données lacunaires sur l'absentéisme, souligne la grande enquête effectuée, appuyée par les compétences de M. Barraudy.

Le Président donne ensuite la parole aux deux auteurs du postulat.

L'une des auteurs exprime au nom des deux des remerciements pour l'important travail, les renseignements donnés et un certain état de situation. Sur le fond cependant, cela ne correspond pas aux attentes et reste très lacunaire. Difficile de percevoir les raisons de certaines situations actuelles, de mal-être et quelles sont les conditions exactes. De plus, il manque des données, on compare des situations peu comparables, notamment avec d'autres communes et chiffres pas semblables, et l'on se questionne sur l'assurance perte de gain. On ne comprend pas comment sortir d'un cercle décrit comme vicieux. S'il y a bien un Plan d'action, il reste vague et l'on estime qu'il faut s'attaquer à des causes bien plus profondes. Ces propos sont complétés par l'autre auteur qui remercie aussi mais regrette l'implémentation RH tardive et chaotique ; de plus, l'on doit aller bien au-delà de problèmes d'ergonomie, de tableaux de bord forcément lacunaires, des problèmes de recrutements et d'outils. Les auteurs restent déçus par le manque de lignes forces.

Plusieurs commissaires enchaînent et abondent derrière une collègue qui regrette d'une part l'absence de manque d'une vision RH entre autres, et, d'autre part, celle de la nouvelle RH désignée, qui aurait dû être associée à cette séance puisque c'est elle qui devra promouvoir les changements de culture et d'outils.

Tous les commissaires regrettent l'absence de données avant 2020, de plan d'action concret, un manque de vision sur le court terme et le long terme. Pour au moins trois d'entre eux, l'outil actuellement prôné, et même pas encore activé dans tous les services (Mobatime), est déjà obsolète ... Le sondage de satisfaction est également souligné : il a été rempli par 72% du personnel et le résultat indique qu'un collaborateur sur deux ayant participé au sondage déclare ne pas recommander son employeur, soit 50 % des répondants au sondage. Or il est rappelé qu'un secteur RH pèse sur les finances d'une commune comme la nôtre.

Mme la Municipale et M. Barraudy expliquent que la future Responsable RH a terminé ses fonctions dernières il y a très récemment et qu'elle n'a pas encore débuté à Épalinges.

Un commissaire ne croit pas qu'il n'y a rien eu avant 2020 dans cette commune au niveau des données RH. C'est vraiment dommage de n'avoir pas voulu les utiliser, même s'il s'intéresse surtout maintenant à la vision pour le futur.

Des épisodes graves ont eu lieu, avant 2020, au niveau du personnel, qui ont abouti à des départs, des licenciements, des conventions de séparation, avec des maladroites, des erreurs de comportement, ceci à plusieurs niveaux, en gros de sacrés dégâts. On aurait pu profiter de ce préavis pour les reconnaître et tirer ainsi un trait sur le passé, ce qui aurait permis d'éteindre des braises de douleurs et de ressentis encore présentes dans la communauté palinzarde. Deux anciens présidents du Conseil, sans pouvoir dire quoi en raison du secret de fonction, peuvent le confirmer. Tout ceci a provoqué une perte de know how considérable pour l'Administration communale et les Palinzard-e-s.

Sans parler de l'absence de formation continue pour le personnel, les cadres et la Municipalité.

Mme la Municipale, qui n'a pas connu ce passé (encore moins M. Barraudy), rappelle le texte des déposants et leur point 1. Elle exprime que la municipalité s'est concentrée surtout sur les 5 dernières années, cadre du postulat.

Une commissaire rappelle qu'il reste difficile de bâtir l'avenir à partir d'une situation pourrie, même s'il y a déjà, et heureusement, des changements. De plus, des employés ne sont pas sur Mobatime. Il faut des dossiers complets et elle constate l'absence de SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines), pourtant calqué sur la législation suisse, ce qui n'est pas imaginable dans une structure de plus de 100 collaborateurs fixes, sans compter les autres. Divers commissaires, qui ont, ou ont connu des services RH dans leurs responsabilités professionnelles, abondent en ce sens.

M. Barraudy souhaite aussi travailler pour le futur et reconnaît un certain manque de vision RH et de stratégie, car il y a eu, à un moment, une erreur de casting par rapport à cet objectif de vision à placer dans le plan futur. Il a dû repartir quasiment depuis zéro et propose un plan (résumé ci-dessous) clair, qui convainc les commissaires et que certains auraient bien voulu voir présenté et explicité dans le préavis.

- A. Remonter une équipe RH complète et efficace ;
- B. Revenir à des processus identifiés et installés ;
- C. Suivre et accompagner l'évolution de la vie des collaborateurs ;
- D. Remonter les processus de « recruiting », mais les urgences étaient là et l'on a engagé tout de même 8 personnes en 6 mois (dont la future responsable RH) ;
- E. Développer des projets d'ergonomie au travail, largement demandés par le personnel actuel, et déceler à temps les risques psycho-sociaux ;
- F. La nouvelle RH et sa municipale développeront le sport et souhaitent dorénavant former des apprentis (2-3) et, par eux et en les conservant après leur certification, créer de futurs relais ;
- G. Mieux gérer la balance des coûts de FC, y compris des cadres, car il faut d'abord déterminer la cylindrée dont on a besoin pour cette centaine de postes ;



H. Assurer la Communication aux et entre collaborateurs ;

Mme la Municipale est interpellée sur le pourquoi de cette réponse maintenant et répond qu'il y a des délais légaux de réponse (1^{1/2} an depuis novembre 2023) et des choix financiers à faire. Elle souhaite travailler avec Unisanté, qui propose des ateliers, mais cela demande des budgets ; le plan proposé n'est pas du saupoudrage, mais du structuré et la demande comme l'ergonomie est très présente.

Une commissaire soulève les coûts des cas de maladie de longues durées : la Vaudoise fournit des médecins d'entreprise et M. Barraudy donne des exemples, en insistant sur le plus grave, les risques psychologiques. La commissaire revient avec les médecins d'entreprise pour éviter les synergies négatives. Un autre souligne l'absence de la solution de CDM (contrat de durée maximale).

A la question de savoir où l'on en est avec la révision du statut du personnel communal, Mme la Municipale nous informe qu'elle est en route et que la future RH en sera une cheville ouvrière.

Un des auteurs du postulat prend le comparatif entre communes : par rapport aux bonnes pratiques, y a-t-il des idées à prendre ailleurs, car l'urgence et le retard sont colossaux ?

M. Barraudy atteste que les ETP actuelles correspondent à ce qui sera mis en place. Beaucoup de chantiers témoignent d'une prise de conscience : l'état d'esprit a changé, mais des questions restent ouvertes.

On remercie (la commission et Mme la Municipale) M. Barraudy pour tout le travail accompli de recensement, d'organisation et de relèvement, en le libérant pour sa soirée.

L'une des auteurs pose la question de la commission du personnel, totalement absente de ce préavis. Une commissaire renchérit en appuyant sur le fait qu'elle doit être consultée pour la révision du statut du personnel. Les préopinantes voudraient qu'elle ne soit pas mise devant les faits accomplis et rappellent la Loi sur la participation, qui est elle aussi absente du texte de la Municipalité. La commission ne doit pas être confondue avec l'Association du personnel communal et l'on donne plusieurs pistes pour le bon fonctionnement de cette commission.

Mme la Municipale rappelle qu'elle est en activité, qui en est le président et qu'elle a été sollicitée avant le sondage sur l'enquête de satisfaction et qu'elle a aussi été consultée pour le lancement de la révision du statut.

Deux commissaires plaident pour l'abandon de Mobatime, obsolète, pour mettre en place un nouveau système efficace pour tout le monde et cela le plus rapidement possible.

Mme la Municipale est désolée de laisser entendre que l'implémentation de cet outil est définitivement contractuellement en route. Il lui est répondu que tout est négociable.

Le Président propose, dès lors que tout le monde s'est exprimé, de passer au vote en relisant les art. du Règlement, en particulier ceux consacrés aux commissions ad hoc (52 et 53).

Une brève discussion s'engage sur le positionnement de la Commission suite à la séance de ce jour, et notamment au vu d'éléments complémentaires sur les mesures du plan d'actions évoqués par M. Barraudy et Mme la Municipale. La Commission regrette que ces éléments, qui ont répondu à une partie de ses interrogations, ne figurent pas dans le rapport. Aussi elle demande un nouveau texte qui devra les intégrer mais aussi répondre également aux nombreux doutes, interrogations et critiques des commissaires.

Le refus des conclusions et le renvoi à la municipalité (art. 53.3) sont votés à l'unanimité. Séance initiée à 20h et levée à 21h30.

Amendement-s

- ☐ Oui Cliquez ici pour entrer du texte.
☒ Non

Soumis au rapport de la CoFin

- ☐ Oui Cliquez ici pour entrer du texte.
☒ Non

Vœux/questions

- ☐ Oui Cliquez ici pour entrer du texte.
☒ Non

Conclusions

Au vu de ce qui précède, c'est à l'unanimité de ses membres présents que la Commission désignée à cet effet vous propose, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers, de rejeter le préavis 15/25 selon l'art 53.3 de notre règlement :

LE CONSEIL COMMUNAL D'ÉPALINGES

- vu le préavis/rapport n° 15/2025 de la Municipalité du 21.07.2025 ;
- entendu le rapport de la Commission nommée pour examiner ce dossier ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

décide

- 1.** le refus des conclusions du rapport municipal 15/25 et son renvoi également à la Municipalité selon l'art 53.3.

Le président rapporteur de la
commission

Loi Zedda Fabien

24 août 2025