



Épalinges
Commune

Rapport de la Municipalité au Conseil communal

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

Service des ressources humaines

Mme la Municipale Marisa Dürst

Rapport n°15/2025 adopté par la Municipalité, le 21.07.2025

Table des matières

1	Postulat de Mme la Conseillère communale Muriel Cuendet Schmidt et de M. le Conseiller communal Laurent Balsiger	2
2	Préambule	3
3	Le cadre légal	3
4	L'analyse quantitative concernant l'absentéisme et le turnover	4
4.1	L'outil de gestion du temps de travail	4
4.2	Le taux d'absentéisme.....	4
4.3	Le taux de rotation (turnover) :.....	7
5	Analyse qualitative	8
5.1	Analyse de l'absentéisme par service	8
5.2	Les résultats du sondage de satisfaction	9
5.3	Les conséquences de l'absentéisme	9
6	Comparatif des bonnes pratiques	10
7	Le plan d'action de la Municipalité	13
7.1	Création d'une Commission santé, sécurité, sport & bien-être au travail	13
7.2	Le label Commune en santé	13
7.3	L'ergonomie.....	14
7.4	Le bien-être passe aussi par l'activité physique et le sport	14
7.5	Les mesures liées à la prévention des risques psychosociaux ..	14
7.6	La révision du Statut du personnel.....	15
8	Conclusion	16

1 Postulat de Mme la Conseillère communale Muriel Cuendet Schmidt et de M. le Conseiller communal Laurent Balsiger

Lors de sa séance du 7 novembre 2023, Mme la Conseillère communale Muriel Cuendet-Schmidt et M. le Conseiller communal Laurent Balsiger ont déposé le postulat suivant :

« Dans sa réponse du 11 septembre dernier aux interpellations de nos collègues Noémie Neumann Donegani et Erich Dürst sur le taux d'absentéisme parmi le personnel communal, la Municipalité mentionne que : « Dès lors, le Syndic, en charge des RH, a procédé à un contrôle manuel de l'ensemble des collaborateurs et il en ressort un taux d'absentéisme de l'ordre de 10% (certes encore trop élevé) sur l'ensemble des cas, mais de 7.34% si nous ne considérons que les nouveaux cas pour 2022 et de moins de 5% à fin juin pour 2023. »

Considérant que l'absentéisme et le turnover au sein de l'administration communale d'Épalinges ont atteint des niveaux préoccupants et au vu de l'impact potentiellement négatif de ces phénomènes sur le fonctionnement efficace de notre commune, les conditions de travail du personnel et la qualité des services publics fournis à nos concitoyen.ne.s, les soussigné.e.s proposent que la Municipalité entreprenne une analyse



approfondie de la situation de l'absentéisme et du turnover au sein de l'administration communale, et élabore un plan d'action visant à résoudre ces problèmes.

L'analyse devrait comprendre, mais sans s'y limiter, les éléments suivants :

- 1. Une évaluation exhaustive des taux d'absentéisme et de turnover au cours des cinq dernières années, en identifiant les départements ou services les plus touchés.*
- 2. Une étude des causes sous-jacentes de l'absentéisme et du turnover, y compris les facteurs liés au milieu de travail, à la charge de travail, à la satisfaction des employé.e.s, etc.*
- 3. Une enquête auprès des employé.e.s pour recueillir leurs opinions et suggestions concernant les améliorations nécessaires.*
- 4. Une comparaison des pratiques de bonne gestion des ressources humaines actuelles et en vigueur dans d'autres administrations communales ou organisation similaires*
- 5. La recommandation de mesures concrètes visant à réduire l'absentéisme et le turnover, notamment des actions pour améliorer le bien-être des employé.e.s, la gestion du personnel et la communication interne.*

Une fois l'analyse terminée, nous remercions la Municipalité de soumettre un rapport complet au conseil communal sur la situation en matière d'absentéisme et turnover, accompagné d'un plan d'action pour remédier à la situation.

Certain.e.s que l'amélioration de la stabilité de notre administration communale profitera autant aux collaboratrice.teur.s qu'à tous les résident.e.s d'Épalinges, nous vous remercions de soutenir ce postulat. »

2 Préambule

La Municipalité tient à remercier les postulants de leur initiative qui lui permet de s'exprimer sur sa politique en matière du personnel.

Le présent rapport a pour vocation de se pencher, d'une part, sur le passé en analysant de façon quantitative et qualitative les taux d'absentéisme et de turn-over à disposition et, d'autre part, sur le présent et l'avenir en exposant un plan d'action en faveur de la qualité de vie au travail. Depuis environ une année, la Commune est, en effet, en pleine mutation. Elle s'est lancée dans plusieurs projets RH d'envergure. Parmi eux, nous citerons la révision du Statut du personnel qui date de 1991, l'élaboration d'une véritable politique de santé, sécurité et bien-être au travail, ainsi que la finalisation de l'implémentation de l'outil de gestion du temps Mobatime.

3 Le cadre légal

Comme tout employeur, la commune d'Épalinges est tenue de respecter le cadre légal en matière de santé et de sécurité au travail pour ses collaboratrices et collaborateurs. Avant de développer la situation du personnel communal, il convient de rappeler la législation en vigueur.



Loi sur le travail (LTr)

Elle a pour objectif de protéger la santé du travailleur de tout préjudice imputable au poste de travail. Elle ne s'applique en principe pas aux administrations communales, à l'exception des articles 6, 35 et 36a. [Loi sur le travail et Ordonnances](#)

L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)

L'OLT 3 décrit de manière détaillée les principes généraux de la loi sur le travail (LTr) en matière de protection de la santé, à l'aide de mesures spécifiques à prendre dans l'entreprise. [822.113 - Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail \(OLT 3\) \(Protection de la santé\)](#)

Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA)

[RS 832.20 - Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'a... | Fedlex](#)

L'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA) complète ces dispositions

La directive MSST

La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (directive MSST) énonce les exigences auxquelles le système de mesures de santé et sécurité au travail des employeurs doit satisfaire. [MSST: Système de sécurité | Bien appliquer la directive MSST](#)

4 L'analyse quantitative concernant l'absentéisme et le turnover

4.1 L'outil de gestion du temps de travail

Le logiciel Mobatime a été installé dans la commune d'Épalinges en 2007. Au fil des ans, cet outil a été utilisé par le greffe municipal, l'Office de la population, les archives, la communication, la sécurité publique et Police administrative, les Ressources humaines, le Service de l'urbanisme, architecture, énergie et durabilité (ci-après UAE&D), le personnel administratif et du bureau technique du Service travaux et environnement et de l'Office de l'enfance, de la jeunesse et des affaires sociales (ci-après OEJS).

Les employé-e-s de la conciergerie, de la voirie, de la déchetterie, du réfectoire scolaire, du CAP, de la bibliothèque, des espaces verts et des forêts n'ont pas encore la possibilité de recourir à ce logiciel. Afin de suivre les présences et les absences de chacun, les responsables d'équipes tiennent leur propre relevé dont le format diffère d'un service à l'autre. La généralisation de l'utilisation du logiciel de gestion du temps de travail Mobatime est en cours de mise en place. Cela permettra, entre autres, de calculer rapidement et de façon fiable différents indicateurs, notamment le taux d'absentéisme.

4.2 Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est un indicateur qui mesure la proportion d'heures ou de jours d'absence des salariés par rapport au temps de travail effectif. Il évalue la fréquence des absences non prévues, quelles qu'en soient les raisons (maladie, accident, raisons familiales...). Cet indicateur est, entre autres, un révélateur du climat social, des conditions de travail et du bien-être au travail.

Avant 2022, aucune trace du taux d'absentéisme de l'ensemble du personnel communal n'a pu être retrouvée. Il n'est donc ni possible ni relevant de documenter rétroactivement avec précision le taux d'absentéisme de l'ensemble du personnel communal pour les années 2020 et 2021. En revanche, il est possible de communiquer le taux d'absentéisme du personnel communal qui timbraît sur Mobatime durant cette période.

Pour les années 2023 et 2024, les taux d'absentéisme de l'ensemble du personnel communal ont été calculés, d'une part, sur la base des données figurant dans Mobatime et, d'autre part, sur la base des données transmises par les services et des dossiers personnels des collaborateurs/trices pour le personnel hors Mobatime.

Le tableau 1 ci-dessous indique les absences maladie, accident et maternité de 2020 à 2024. Le tableau 2, quant à lui, répertorie toutes les absences (maladie, accident, maternité, médecin/dentiste, militaire, PC, mariage, décès, déménagement, proche aidant, allaitement, garde enfant malade, charge publique, paternité) uniquement sur le logiciel de gestion du temps de travail Mobatime.

Tableau 1 : Taux d'absentéisme (maladie, accident et maternité) de 2020 à 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'ETP sur Mobatime	25.33	26.69	28.38	31.86	51.50
% ETP sur Mobatime	27.8%	30.33%	33.23%	37.31%	56.5%
Taux d'absentéisme selon données Mobatime	4.16%	3.87%	6.37%	7.26%	5.61%
Taux d'absentéisme hors Mobatime	-	-	-	6.48%	9.23%
Taux d'absentéisme communal	-	-	(10%)	6.86%	7.62%

Tableau 2 : Taux d'absentéisme pour toutes les absences Mobatime (maladie, accident, maternité, médecin/dentiste, militaire, PC, mariage, décès, déménagement, proche aidant, allaitement, garde enfant malade, charge publique, paternité) de 2020 à 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'ETP sur Mobatime	25.33	26.69	28.38	31.86	51.50
% ETP sur Mobatime	27.8%	30.33%	33.23%	37.31%	56.5%
Taux d'absentéisme selon données Mobatime	4.60%	4.65%	6.87%	7.75%	6.55%

(données provenant de Mobatime)

Comparaison avec le contexte national

Il est nécessaire de relever que les taux d'absentéisme dans la commune d'Épalinges suivent l'évolution observée au niveau national. D'après l'Office fédéral de la statistique (ci-après OFS), le taux d'absentéisme du secteur suisse de l'administration publique est passé de 4,5% en 2019 à plus de 5,5% en 2022. Les absences au travail sont principalement dues à des raisons médicales. En 2022, les absences pour maladie et accident représentaient 69,1% du volume total des absences annuelles. En 2024, cette part s'élevait encore à 66,8%. Il est, par ailleurs, notoire que les taux d'absentéisme – qui ne tiennent pas compte des absences liées au confinement résultant de la période COVID – étaient globalement bas en 2020 et 2021 (années COVID) et sont montés de manière importante en 2022 et 2023 (années post-covid). Ainsi, selon l'OFS, le nombre de jours d'absence moyen par employé était, en Suisse, de 8,1 jours en 2020, de 7,5 en 2021 et de 9,3 jours en 2022.

Qu'en est-il dans la commune d'Épalinges ?

La pandémie de Covid a également eu un impact sur le personnel communal à Épalinges. Tout comme au niveau suisse, on constate que les taux d'absentéisme étaient particulièrement élevés en 2022 et 2023 (années post Covid). Le tableau 3 ci-dessous détaille, secteur par secteur, le taux d'absentéisme. Afin de garantir l'anonymat des collaborateurs/trices qui travaillent dans de petites équipes (1 à 4 personnes), des regroupements ont été effectués pour les besoins du présent rapport.

Selon les données de l'assureur de la Commune, entre 2019 et début 2024, il y a eu 58 cas maladie (32 femmes et 26 hommes) pris en charge par l'assurance perte de gain. Durant cette période, 22 cas sur 58 ont concerné des troubles psychiques, 10 cas des troubles physiques et 6 cas la maternité. Les autres cas ne sont pas précisés. Concernant les accidents, 90 cas ont été répertoriés (54 cas pour les femmes et 36 cas pour les hommes). Sur ces 90 cas, 21 cas sont intervenus dans le cadre professionnel et 69 cas sont non professionnels sur lesquels la Commune n'a pas d'emprise.

Tableau 3 : Taux d'absentéisme (maladie, accident et congé maternité) par Service en 2024 :

SERVICES & OFFICES	TAUX D'ABSENTEISME EN 2024
Service UAE&D (hors conciergerie)	0.31%
Office de l'enfance, de la jeunesse et des affaires sociales et Office des affaires culturelles	6.46% (3.61% hors maternité)
Service travaux & environnement (voirie, espaces verts, déchetterie, forêt)	8.36%
Administration générale (Secrétariat municipal, Office de la population, Ressources humaines, Finances, Sécurité publique et police administrative et Informatique)	8.70% (7.98% hors maternité)
Conciergerie	10.81 %

(données provenant du logiciel Mobatime ainsi que des services qui ne sont pas encore sur Mobatime)

4.3 Le taux de rotation (turnover) :

Le taux de rotation, communément appelés turnover, a été calculé sur la base des informations figurant dans les rapports de gestion des années 2020 à 2024 de la manière suivante :

nombre de départs de collaborateurs en CDI au cours de l'année n

nombre moyen de collaborateurs en CDI au cours de l'année n

Le nombre moyen de collaborateurs en CDI au cours de l'année a été calculé de la manière suivante :

nombre de collaborateurs en CDI au 31.12 de l'année n-1 + nombre de collaborateurs en CDI au 31.12.de l'année n

2

Tableau 4 : Taux de rotation de 2020 à 2024

Année	Nbre moyen de collaborateurs	Nbre de départs	Détail des départs	Taux de rotation
2020	93.0	9	1 départ à la retraite 1 décès 7 autres départs	9.6%
2021	92.5	6	1 départ à la retraite 5 autres départs	6.5%
2022	97.5	6	3 départs à la retraite 3 autres départs	6.2%
2023	105.5	17	6 départs à la retraite 11 autres départs	16.1%
2024	107	13	3 départs à la retraite 10 autres départs	12.1%

Pour l'ensemble de la période de 2020 à 2024, les 51 départs par Service/Office sont les suivants :

- Travaux & environnement (voirie, déchetterie, forêt, espaces verts, travaux) : 17 personnes (dont 8 démissions, 4 séparations, 1 mutation, 1 décès et 3 départs à la retraite) ;



- Secrétariat municipal (greffe municipal, archives, office de la population et communication) : 10 personnes (dont 8 démissions, 1 séparation et 1 départ à la retraite) ;
- Conciergerie : 9 personnes (dont 3 démissions, 2 séparations et 4 départs à la retraite) ;
- Finances : 6 personnes (dont 3 démissions, 1 séparation et 2 départs à la retraite) ;
- Ressources humaines : 2 personnes (2 démissions) ;
- CAP : 2 personnes (dont 2 démissions) ;
- Culture : 1 personne (démission) ;
- Sécurité publique et police administrative : 2 personnes (dont 1 démission et 1 retraite) ;
- OEJS : 2 personnes (dont 2 départs à la retraite) ;
- UAE&D (hors conciergerie) : 0 personne.

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE, France) considère qu'un taux de rotation inférieur à 5% est faible. Un taux de rotation compris entre 5 et 15% est moyen. Un taux de rotation supérieur à 15% est jugé élevé.

A l'exception de l'année 2023, les taux de rotation observés dans la commune d'Épalinges n'ont rien d'exceptionnels. Selon les résultats d'une étude de l'OFS, 14,7 % des personnes actives en Suisse ont changé d'emploi entre 2022 et 2023. Ce phénomène de mobilité est particulièrement notable chez les jeunes et chez les personnes sans enfant, indiquant une dynamique de marché du travail en évolution.

5 Analyse qualitative

5.1 Analyse de l'absentéisme par Service

Il est extrêmement difficile de retracer avec un minimum d'objectivité et de fiabilité les causes sous-jacentes de l'absentéisme étant donné que la nature même de l'absence maladie demeure, la plupart du temps, inconnue. Il arrive parfois que le Service RH ainsi que le/la responsable du Service/Office concerné connaissent la raison de l'absence maladie du/de la collaborateur/trice.

Concernant les absences pour accidents professionnels, les raisons sont connues. Elles sont principalement enregistrées dans les espaces verts, forêts et conciergerie. Plusieurs cas d'accidents de longue durée au Service travaux et environnement ont été répertoriés ces dernières années, ce qui explique en grande partie le taux d'absentéisme relativement élevé dans ce service.

Concernant les troubles psychosociaux qui touchent également le personnel communal d'Épalinges, les résultats du sondage de satisfaction réalisé en septembre 2024 mettent en lumière certains risques (voir paragraphe 5.2).

D'après une enquête de *Travail Suisse* qui date de mai 2023, « le stress et l'épuisement au travail ne cessent d'augmenter. Près de 40% des travailleurs sondés indiquent qu'ils se sentent épuisés. En conséquence, de plus en plus d'entre eux tombent malades, que ce soit sur le plan psychique ou physique ». *Travail Suisse* prône une augmentation des semaines de vacances, moins de flexibilité dans les horaires et le fait de préserver le temps libre sans être dérangé.



5.2 Les résultats du sondage de satisfaction

En septembre 2024, la Municipalité a décidé d'entreprendre un sondage de satisfaction auprès de l'ensemble du personnel communal. Ce sondage a permis de connaître les sources de satisfaction et d'insatisfaction au travail ainsi que les besoins des collaborateurs/trices. La démarche a été effectuée par un prestataire externe, à savoir l'entreprise Médiactif. La confidentialité des réponses était garantie. Les résultats ont été présentés à la Municipalité en novembre 2024, puis aux chef.fe.s de Service/Office fin novembre/début décembre 2024 et enfin au personnel communal le 14 janvier 2025.

Le taux de participation au sondage de 72% est proche des taux moyens observés dans les autres communes et entreprises. Il permet de tirer des conclusions valables. Le taux de satisfaction moyen, sur une échelle de 1 à 6, est de 4.1, ce qui est un niveau de satisfaction moyen. Si le travail est décrit principalement comme varié, agréable et intéressant, il est aussi qualifié de stressant et d'intense.

67% des collaboratrices et collaborateurs ayant répondu estiment que leur quotidien au travail est resté stable au cours des 12 derniers mois, alors que 26% indiquent qu'il s'est dégradé et 7% qu'il s'est amélioré.

Ce sondage a également permis de connaître les critères qui contribuent à la satisfaction au travail dans la commune d'Épalinges. En grande majorité, les employé.e.s ont plébiscité les relations avec les collègues, puis le salaire et les prestations sociales. Viennent ensuite l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et l'intérêt du travail. Comme le cite le sondage, les « tops » sont également la valorisation du collaborateur, la confiance du responsable, le sens du travail et la mise à profit des compétences.

En revanche, les points faibles sont le manque de mesures pour la santé au travail, le manque d'espaces informels de détente, des locaux vétustes et peu adaptés, une mauvaise circulation des informations et le manque de feed-back. Les collaborateurs/trices ont également exprimés le besoin d'avoir des places de travail plus ergonomiques.

5.3 Les conséquences de l'absentéisme

L'absentéisme dans une entreprise ou une collectivité publique a forcément un coût direct sur les finances, mais également un coût indirect sur la motivation des équipes. Il arrive parfois qu'un collaborateur en arrêt ne soit pas remplacé du tout ou pas immédiatement. Cela peut générer une surcharge de travail chez ses collègues.

Plusieurs mesures sont prises au sein des services/offices pour compenser ces absences. Par exemple, la voirie vient prêter main forte aux collègues de la déchetterie ou des Forêts lorsque cela s'avère nécessaire. Certains projets non urgents sont également repoussés le temps que l'effectif soit à nouveau suffisamment doté en personnel. Si une absence se prolonge ou est planifiée à l'avance (maternité, opération avec arrêt de longue durée), un recrutement en CDD est envisagé en respectant au mieux les contraintes budgétaires.

Au niveau financier, en cas d'absence maladie de longue durée, la Commune reçoit des indemnités par son assurance perte de gain. Dès le 61^{ème} jour d'absences maladie (délai d'attente), la Vaudoise Assurance prend en charge le salaire du collaborateur à hauteur de 90%. La Commune paie les 10% restants ainsi que les 60 premiers jours d'incapacité de travail. Par ce système, le fonctionnaire touche son salaire à 100%. Au maximum, la

prise en charge par l'assureur est de 730 jours pour autant que l'incapacité de travail soit médicalement justifiée et qu'aucune capacité de travail ne puisse être attestée dans l'activité habituelle ou dans une activité adaptée aux limitations fonctionnelles.

En cas d'accident, la commune d'Épalinges est assurée auprès de la SUVA pour certains métiers (voirie, forêt, espaces verts, déchetterie). Dès le 3^{ème} jour d'absence accident, la SUVA prend en charge le salaire du collaborateur à hauteur de 80%. L'assurance complémentaire conclue auprès de la Vaudoise Assurance prend en charge 10% et la Commune prend en charge les 10% restants.

Concernant les cas d'accidents couverts uniquement par la Vaudoise Assurance (personnel administratif et conciergerie), la prise en charge démarre dès le 3^{ème} jour. 80% sont couverts par l'assurance de base LAA et 10% par l'assurance complémentaire LAA. Les 10% restants sont pris en charge par la commune. Pour les accidents Bagatelle de moins de 3 jours ou sans incapacité de travail, les frais médicaux sont couverts entièrement par la Vaudoise Assurance.

S'il est difficile d'établir le coût précis de l'absentéisme, il est, en revanche, possible d'indiquer le coût des assurances accidents et maladie que la commune paie chaque année. Il faut préciser que les primes pour l'assurance perte de gain sont calculées en fonction de la sinistralité et également de l'augmentation de la masse salariale (augmentation des salaires suite aux indexations et annuités et augmentation des effectifs dans les différents services).

Voici l'évolution du compte 305 Assurances accidents et maladie, de 2020 à 2024. Ce compte contient les primes d'assurance accidents professionnels et non professionnels, maladie, complémentaires et la participation de la commune à l'assurance maladie LaMal :

2020 : CHF 341'286.75
2021 : CHF 360'839.20
2022 : CHF 386'014.00
2023 : CHF 394'962.00
2024 : CHF 400'649.65

6 Comparatif des bonnes pratiques

Plusieurs communes ayant plus ou moins le même nombre d'habitants qu'à Épalinges ont accepté de communiquer des informations sur leurs pratiques en matière de ressources humaines. Le tableau suivant compare les pratiques des communes du Mont sur Lausanne, de Bussigny, de Lutry, d'Ecublens, de Payerne et d'Épalinges.

	MONT SUR LAUSANNE	BUSSIGNY	ÉPALINGES
Avez-vous un service RH ?	Oui.	Oui.	Oui.
Nombre d'ETP aux RH en juin 2025	1,6 ETP.	1,5 ETP.	2,1 ETP.
Est-ce que le service RH gère les salaires ?	Oui.	Oui.	Non (par les Finances)
Nbre de CDI, CDD, apprentis, stagiaires en 2024	85 employés en CDI, 6 employés en CDD, 3 apprentis, 1 stagiaire, 19 auxiliaires.	105 employés en CDI, 10 apprentis, 2 stagiaires, 150 auxiliaires en CDD sur 1 an.	107 employés en CDI, 11 employés en CDD, 4 apprentis, 207 auxiliaires (de 1 jour à plusieurs semaines).
Quelles mesures sont prises pour la sécurité et la santé au travail ?	La police administrative est chargée de la santé et de la sécurité au travail. Tout le personnel communal est formé en secourisme. Des cours de yoga sont offerts au personnel. La piscine est disponible. Un engagement ou une externalisation d'un chargé de la sécurité est envisagé à long terme.	Une Commission de sécurité et santé au travail existe. Elle est composée d'un chargé de sécurité général à 50% et de 5 préposés par domaine à 5%. La Commune de Bussigny a adhéré à la solution de branche pour l'administration publique.	Au bénéfice de la formation donnée par l'Association suisse pour la sécurité au travail, M. De Oliveira s'assure que les règles de sécurité soient respectées dans les différents services communaux. Tous les collaborateurs à la police administrative sont certifiés First responder. Par ailleurs, la Municipalité et le service RH mettent en place un plan d'action pour la santé et sécurité au travail (cf. chapitre 7).
Existence d'une personne de confiance	Oui, par ICP (intervention de crises et prévention).	Oui, par le cabinet Vicario Consulting .	Oui, par Movis.
Nombre de semaines de vacances	5 semaines 6 à partir de 50 ans Les chef.fe.s de service ne timbrent pas. Ils ont 6 semaines, 7 pour les plus de 50 ans.	5 semaines jusqu'à 50 ans 5 semaines + 2 jours à 50 ans 6 semaines + 2 jours à 60 ans + 1 semaine pour les chef.fe.s de service.	5 semaines jusqu'à 20 ans 4 semaines de 21 à 45 ans 5 semaines dès 46 ans + 1 semaine pour les chef.fe.s de service.
Durée hebdomadaire de travail	41h30	41h30	41h30 (Statut du personnel en cours de révision et adaptation aux standards actuels).

	ECUBLENS	LUTRY	PAYERNE
Avez-vous un service RH ?	Oui.	Non. Le Secrétaire municipal est le chef du personnel et travaille avec une secrétaire RH.	Oui.
Nombre d'ETP aux RH en mai 2025.	5,5 ETP.	1 ETP (0,5 ETP du secrétaire municipal et 0,5 ETP de la secrétaire). Un recrutement de 0,8 ETP est prévu.	1,6 ETP (1 ETP responsable RH et 0,6 ETP pour l'assistante RH).
Est-ce que le service RH gère les salaires ?	Oui.	Non (par les Finances).	Non (par les Finances).
Nbre de CDI, CDD, apprentis, stagiaires en 2024.	246 postes, soit 185,81 EPT (dont 17 apprentis et 4 stagiaires). A ce chiffre, il faut ajouter :42 auxiliaires, 5 CDI pour l'entente intercommunale (école à la Montagne), 28 accueillantes en milieu familial, 37 auxiliaires d'été, 25 auxiliaires occasionnels pour les structures d'accueil. Au total, 330 salaires sont traités chaque mois.	Environ 140 collaborateurs, représentant 92 ETP.	178 CDI, 9 CDD, 77 auxiliaires, 10 apprentis, 1 stagiaire.
Quelles mesures sont prises pour la sécurité et la santé au travail ?	Cette prestation a été externalisée auprès d'un bureau conseil. Des séances régulières de prévention sont organisées.	Colloque de sécurité au sein du Service travaux et domaines, vaccin contre la grippe et vaccin contre les tiques offerts aux collaborateurs.	La commune de Payerne a adhéré à la solution de branche Sécurité Travail Suisse. Elle fait appel à un ingénieur de sécurité externe (10%). En interne, la fonction SST est répartie sur des préposés à la sécurité (2 fois 10% env) et des préposés par domaine (7 fois 5% env).
Existence d'une personne de confiance.	Oui, auprès d'une personne diplômée en psychologie du travail.	Les « personnes de confiance » sont actuellement le Secrétaire municipal en tant que chef du personnel et la secrétaire RH. Ce dispositif pourrait être externalisé à l'avenir.	Oui, service de personne de confiance externe.

Nombre de semaines de vacances.	5 semaines jusqu'à 49 ans, 6 semaines dès 50 ans, 6 semaines pour les apprentis.	De base 4 semaines et la Municipalité offre tous les jours non fériés entre Noël et Nouvel an. Les Chefs de service bénéficient d'une semaine supplémentaire. Le Statut du personnel est en cours de révision et devrait mener à une adaptation de ces pratiques aux standards actuels.	5 semaines.
Durée hebdomadaire de travail.	40 heures.	42 heures. Prochaines adaptations aux standards actuels	42 heures.

7 Le plan d'action de la Municipalité

La Municipalité a décidé de mettre en place une véritable politique de santé et sécurité au travail. Elle présente ici les mesures déjà réalisées, celles en cours et celles prévues à partir de 2026.

Au sein de notre Commune, le Service des Ressources humaines sera amené à jouer un rôle clé en pilotant la politique de santé et sécurité au travail. Il aura pour objectif de promouvoir, mettre en place, ancrer puis pérenniser une culture d'entreprise. Une nouvelle dynamique est ainsi amorcée au sein du Service RH et pour l'ensemble de l'administration communale.

7.1 Création d'une Commission consultative pour la santé, sécurité, sport & bien-être au travail

La politique de santé et sécurité au travail est rattachée au Service des Ressources humaines. Pour une meilleure représentativité de l'ensemble de l'administration communale et afin de nourrir la réflexion, le Service des Ressources humaines souhaite mettre en place, fin 2025, début 2026, une Commission consultative santé, sécurité, sport & bien-être au travail qui se composera de représentants des différents corps de métier de l'administration communale. Elle aura pour vocation de :

- réfléchir à la politique de santé et sécurité au travail et être force de propositions ;
- définir les orientations et les priorités ;
- proposer des mesures et mettre en place celles validées par la Municipalité.

7.2 Le label Commune en santé

Suite au postulat de Mme la Conseillère communale Muriel Cuendet Schmidt, intitulé « Pour qu'Épalinges obtienne le label Commune en santé », pris en considération le 31 mai 2022, la Municipalité entreprend actuellement les démarches pour obtenir le label Commune en santé. Créé en 2010 par Promotion santé Valais, ce label valorise et récompense les communes qui s'investissent dans la promotion de la santé de leurs citoyens et de leur personnel communal à travers des mesures concrètes et durables. Cette distinction, simple et gratuite, reconnaît les efforts déployés pour mettre en œuvre des actions dans six domaines d'intervention : politique communale, animation et cohésion sociale, famille et solidarité, école, économie et habitat, espaces publics et



infrastructures. Un préavis émanant du dicastère de Mme Good suivra prochainement au Conseil communal.

7.3 L'ergonomie

Par la méconnaissance de gestes parfois simples et efficaces et/ou par l'inadaptation de l'environnement, nombreuses sont les personnes qui se blessent et développent des affections de l'appareil locomoteur. Pourtant les douleurs et les blessures physiques ne sont pas une fatalité. Elles peuvent être largement évitées en adaptant une bonne posture et des moyens auxiliaires ciblés. L'ergonomie constitue une mesure préventive efficace.

Le récent sondage de satisfaction a révélé un certain nombre de besoins liés au poste de travail et aux locaux. Le 8 novembre 2024, au cours d'une rencontre réunissant le secteur de la conciergerie et ses Municipales, les concierges et aides concierges ont demandé qu'un ergonome évalue la situation sur le terrain et propose des mesures concrètes visant à limiter les risques de blessures. Sans trahir la protection de la sphère privée, plusieurs absences maladie à la conciergerie ont pour origine des blessures physiques. Le taux d'absentéisme de 10.81% en 2024 dans ce secteur confirme la nécessité d'agir dans ce sens. Outre la conciergerie, le besoin en ergonomie est général. Dans les bureaux, les postes de travail ne permettent pas toujours d'adopter des positions adéquates.

L'institut pour la médecine du travail (IFA), a été contacté par le Service des ressources humaines. Un programme complet a été validé par la Municipalité et sera déployé au sein de toute l'administration communale dès 2026, sous réserve de l'acceptation du budget par le Conseil communal. Ce programme comprend des visites sur sites avec observations, des rencontres et récoltes de données, la création de supports et des modules de formation par groupe.

7.4 Le bien-être passe aussi par l'activité physique et le sport

Depuis le 1^{er} janvier 2025, la Commune s'est dotée d'un délégué au sport, M. Mathieu Priou. Sa réflexion et son action sont essentiellement basées sur la lutte contre la sédentarité. Son objectif prioritaire est de mettre en mouvement la population ainsi que le personnel communal travaillant toute la journée assis au bureau. Dans les mois et les années à venir, il sera amené à jouer un rôle significatif dans le bien-être du personnel communal et différentes mesures seront proposées en ce sens.

7.5 Les mesures liées à la prévention des risques psychosociaux

La personne de confiance

Depuis le 1^{er} janvier 2025, la Commune mandate une personne de confiance externe à laquelle les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser librement pour apporter un soutien professionnel. Cette mesure, jugée prioritaire par la Municipalité, permet au personnel communal de choisir de se tourner vers le service RH ou vers la personne de confiance en cas de difficultés. La personne de confiance soutient et soulage les collaborateurs/trices en difficulté, leur permet d'activer leurs propres ressources et réseaux pour trouver des solutions, favorise le bien-être, apporte un point de vue extérieur neutre, élabore des solutions communes et planifie les prochaines étapes. Concrètement, cette personne de confiance peut intervenir dans des situations aussi diverses que la gestion du stress, la prévention du burnout, l'atteinte à la santé psychique, la gestion du handicap, la résolution de conflits, la protection de l'intégrité personnelle (mobbing, harcèlement, discrimination, violence...), etc.

Prévention des facteurs de risques psychosociaux

Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), « par risque psychosociaux liés au travail, il convient d'entendre les aspects de l'entreprise et de l'organisation du travail mais aussi le contexte social et professionnel qui peuvent être à l'origine de dommages physiques ou mentaux ». Le Centre universitaire de médecine générale et santé publique Unisanté, répertorie sept types de facteurs de risques psychosociaux :

- les horaires de travail (horaires irréguliers, pas connus suffisamment à l'avance) ;
- les conflits de valeurs (qualité empêchée, travail perçu comme inutile) ;
- les rapports sociaux au travail dégradés ;
- les demandes émotionnelles (tensions avec les clients, contrôle des émotions) ;
- le manque d'autonomie (peu de marge de manœuvre) ;
- intensité et complexité du travail (surcharge, interruptions, objectifs mal définis) ;
- insécurité de la situation de travail (gestion du changement au travail).

Avec le temps, ces facteurs de risques psychosociaux peuvent déclencher chez les individus de la souffrance au travail, des problèmes de santé psychiques (burnout, dépression...), des problèmes de santé physiques, etc. Pour l'entreprise, les conséquences peuvent être la baisse de la productivité et de la satisfaction au travail, un taux de rotation du personnel important ou encore une augmentation du risque d'accidents.

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail et de contribuer à diminuer les facteurs de risques psychosociaux, le Département santé, travail et environnement (DSTE) d'Unisanté a été contacté début 2025. Cet institut propose un programme axé essentiellement sur la prévention des facteurs de risques psychosociaux. Ce programme a été validé par la Municipalité et démarrera en 2026, sous réserve de l'acceptation du budget par le Conseil communal. Dans un premier temps, des formations seront données autant à la Municipalité qu'à l'ensemble du personnel communal sur les risques psychosociaux, leur reconnaissance, leur prévention. Dans un souci budgétaire, il est prévu d'étaler les dépenses. Ainsi, en fonction des résultats, le programme d'Unisanté se poursuivra en 2027 avec des ateliers participatifs.

7.6 La révision du Statut du personnel

Le Statut du personnel communal d'Épalinges date de 1991. C'est un document de référence vétuste et lacunaire. Il était devenu urgent de le moderniser en l'adaptant au contexte actuel du monde du travail. Cette révision est en cours de réalisation. Après avoir réalisé une première version en conservant, supprimant et modifiant certains articles, la Municipalité a chargé son avocat conseil spécialisé en droit du travail de finaliser ce règlement du personnel. Sur de nombreux aspects, les conditions de travail seront améliorées et modernisées.

8 Conclusion

Au vu de ce qui précède, la Municipalité demande au Conseil communal de bien vouloir prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL D'ÉPALINGES

- vu le 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. d'accepter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme la Conseillère communale Muriel Cuendet-Schmidt et de M. le Conseiller communal Laurent Balsiger, intitulé : « Absentéisme et turnover au sein de l'administration communale d'Épalinges : trop cher payé pour toutes les parties ».

Au nom de la Municipalité

La Vice-syndique :



Chantal Good



La Secrétaire municipale
adjointe a.i. :



Carole Guérin

Annexe(s) : néant