

Rapport de la commission au Conseil communal

Date de la séance : 20.04.2026

Titre : « Absentéisme et turnover au sein de l'administration communale d'Épalinges - trop cher payé pour toutes les parties! »

☒ Rapport n° : 15/2025

Madame la Présidente,
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 : M Yves Morcaut – Président/Rapporteur
PLR 2 : Mme Laetitia Kulak
PLR 3 : M Alexandre Meier
PS 1 : M Laurent Balsiger
PS 2 : Mme Muriel Cuendet Schmidt
Verts.es 1 : M Nicolas Häsel
Verts.es 2 : Mme Béryl Mace
Vert'lib : Mme Paola Pache
EP : Mme Carina Guerra

Représentant-e-s de la Municipalité : Mme Marisa Dürst et Choisissez un élément.

Invité-e : Mme Frédérique Roch

Introduction

Avant de céder la parole à Madame la Municipale Marisa Dürst et à la Directrice des ressources humaines Frédérique Roch, il est rappelé que la présente réponse fait suite au rejet du rapport n° 15/2025 du 31 juillet 2025, consécutif à une demande du Conseil d'un approfondissement des causes de l'absentéisme et du turnover, ainsi que d'un renforcement des plans d'action proposés.



Il avait en outre été convenu d'attendre l'entrée en fonction de la nouvelle Directrice des ressources humaines, afin de lui permettre de s'approprier pleinement le dossier et d'en consolider l'analyse.

La commission tient d'emblée à saluer la qualité du rapport présenté, ainsi que l'ambition et la portée des mesures envisagées, et à remercier la Municipalité et la Directrice des ressources humaines pour le travail accompli.

Discussion générale

La commission a pris connaissance du rapport avec attention et tient d'emblée à saluer l'intégration réussie de la nouvelle cheffe du service des ressources humaines, en fonction depuis plus de six mois, ainsi que le travail de structuration du service.

Elle relève que le rapport présenté constitue une version enrichie, intégrant un plan d'action et des données actualisées pour 2025. Elle prend acte de la volonté claire de faire évoluer la fonction RH vers une approche plus stratégique, tout en soulignant l'importance d'une communication régulière entre managers et collaborateurs.

En matière de gestion des absences, la commission soutient les mesures engagées, notamment le déploiement de Mobatime et la formation du personnel, qui doivent permettre d'améliorer la fiabilité des données. Elle salue également l'orientation vers une gestion plus proactive des absences et la mise en place de collaborations avec les assurances et l'AI. Il est également à noter que depuis le premier janvier 2026, la municipalité a choisi de changer d'assureur pour la prestation perte de gain. Le nouvel assureur propose un Care Management, ce qui permettra sans aucun doute un meilleur suivi des cas de maladie ainsi qu'une meilleure réintégration professionnelle cas échéant.

La question de la fiabilité et de l'analyse des données a toutefois été au cœur des discussions. La commission relève les limites des outils utilisés jusqu'ici, tout en prenant acte des améliorations en cours. Elle souligne que la hausse observée en 2025 s'explique en partie par quelques cas de longue durée, mais insiste sur la nécessité de renforcer les analyses et de disposer d'indicateurs réguliers (absentéisme, turnover, satisfaction).

Si les absences sont majoritairement d'origine physique, la commission estime indispensable de renforcer la prévention des risques psychosociaux. Elle insiste également sur l'importance d'un suivi différencié des absences et d'échanges réguliers entre collaborateurs et responsables.

La commission met en avant le rôle central de la culture managériale. Elle encourage le développement d'un feedback régulier, au-delà des entretiens annuels, et souligne l'intérêt d'outils comme l'évaluation à 360 degrés, à condition de garantir un climat de confiance. La formation et l'accompagnement des managers apparaissent à cet égard essentiels. Elle relève également l'importance de la mobilité interne pour limiter le turnover.



Concernant la rémunération, la commission constate que le système actuel repose largement sur des annuités automatiques. Elle prend acte de la révision en cours et soutient une évolution visant à mieux lier progression salariale et performance, dans le respect des contraintes du statut.

Enfin, la commission salue l'engagement de la Municipalité dans le déploiement des mesures, notamment en matière de formation et de communication interne. Elle encourage le développement d'outils de pilotage RH permettant un suivi régulier, y compris à l'attention du Conseil communal.

En conclusion, la commission soutient la mise en œuvre d'un plan d'action structuré et progressif. Elle souligne toutefois l'ampleur du travail restant et l'importance de doter le service des ressources humaines des moyens nécessaires pour inscrire ces efforts dans la durée. Elle remercie la Municipalité et le service RH pour la qualité du travail présenté et leur engagement.

Amendement-s

- Oui
 Non

Soumis au rapport de la CoFin

- Oui [Cliquez ici pour entrer du texte.](#)
 Non

Vœux/questions

- Oui Garantir les moyens nécessaires à la mise en œuvre du plan d'actions RH
 Non

Conclusions

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, d'adopter le rapport suivant :

LE CONSEIL COMMUNAL D'ÉPALINGES



- vu le rapport n° 15/2025 de la Municipalité du 16.03.2026 ;
- 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 le rapport 15/2025 de la municipalité

Le président rapporteur de la
commission
Yves Morcaut

29 avril 2026