

Résumé du rapport Meylan sur les pratiques salariales de la Direction des ressources humaines du CHUV entre 2019 et 2023

SSP-CHUV décembre 2024

La Direction des ressources humaines du CHUV a expliqué pendant des années aux salarié-e-s qui demandaient une formation ou une promotion justifiée « *qu'il n'y avait pas d'argent* ».

Pendant ce temps, voilà ce qui se passait à la même Direction des ressources humaines.

Après la lecture de ce résumé, nous vous invitons à participer au rassemblement du personnel **le 9 décembre à 12h15 devant le BH : chaque présence compte!**

Introduction

Sur la base de dénonciations, le Contrôle cantonal des finances a mené deux enquêtes au CHUV en février 2024. Ses rapports n'ont pas été publiés.

À la suite de ces rapports, la Cheffe du Département de la santé R. Ruiz a demandé à un ancien juge cantonal, Jean-François Meylan, de mener une enquête administrative sur les pratiques de la Direction des ressources humaines entre 2019 et 2023.

Ce rapport est sorti le 22 novembre. La version publiée par l'Etat est disponible auprès du SSP.

Nous en résumons les principaux éléments ci-dessous.

Le rapport montre que la Direction des ressources humaines (92 postes) a bénéficié d'un système lui permettant de (se) faire bénéficier de nombreux avantages salariaux, parfois de manière illégale car combinant plusieurs mesures la même année en faveur de la même personne, ce qui est interdit. Pour avoir une base de comparaison, le rapport Meylan a pris le périmètre du personnel administratif du CHUV (2051 employé-e-s).

Voici les points principaux du rapport Meylan

1. Indemnités pour travaux spéciaux (ITS)

Cette indemnité prévue par la LPers est octroyée à une personne qui a fourni une prestation en dehors de son cahier des charges pendant une période de l'année écoulée. Le montant maximal est un salaire mensuel et depuis 2021, d'au maximum 3'000.-.

Résultat de l'enquête : (toutes les parties en italique sont des citations du rapport Meylan).

« Le département « Direction », qui représente 13,5% du périmètre administratif retenu, a bénéficié de 2019 à 2023 de 33,5% du nombre des ITS versées et de 32,6% du montant total versé pour l'ensemble de ce personnel.

g) Le département « Direction », qui représente 13,5% du périmètre, a bénéficié de 36% des ITS de plus de 3'000 fr. (période 2019-2020) et de 49% du montant total versé.

h) La DRH, qui représente 4.5% du périmètre, a bénéficié de 23% des ITS d'un montant de plus de 3'000 fr. (période 2019-2020), représentant 37% du montant total versé.

« Il résulte des constatations figurant sous lettres a), b) et h) ci-dessus que les collaborateurs de la DRH ont proportionnellement reçu sensiblement plus d'ITS (en nombre et en montant) que les collaborateurs des départements. Cela est particulièrement frappant pour les ITS de plus de 3'000 fr.: la DRH (92 collaborateurs) a reçu plus du tiers (37%) des montants versés à titre d'ITS à l'ensemble du périmètre administratif retenu (2051 collaborateurs).

2. Les augmentations annuelles

L'autorité d'engagement peut octroyer à une employé-e dont les prestations sont particulièrement élevées une ou deux augmentations annuelles supplémentaires, sans dépasser le salaire maximum de la classe finale prévue pour la fonction.

Dans la réalité du commun des mortels, il peut arriver qu'un-e employé-e demande une double annuité pour son travail et son engagement durant l'année écoulée. Il est BEAUCOUP PLUS RARE que cette demande soit acceptée.

À la DRH, voilà ce qui s'est passé avec ces doubles (DA) ou triples annuités (TA).

b) Alors que les triples annuités doivent rester des mesures d'exception, elles représentent, pour l'ensemble du périmètre retenu, le 22% de l'ensemble des mesures accordées. Pour le département «Direction» et la DRH, les triples annuités deviennent une mesure majoritaire par rapport aux doubles annuités.

c) A titre de comparaison, l'administration cantonale vaudoise dans son ensemble (ACV) et les entités autonomes (Hautes Ecoles et Plateforme 10) ont bénéficié durant la période 2019-2023 de 754 augmentations annuelles (AAS), dont 26 triples annuités, ces dernières représentant le 3,5% du total des AAS accordées.

d) Le CHUV (selon périmètre retenu, soit 2051 personnes) a bénéficié de 3,5 fois plus de triples annuités (91 versus 26) que l'ensemble des services de l'ACV et des entités

« La DRH (92 personnes), à elle-seule, a bénéficié de 1,5 fois plus de triples annuités (39 versus 26) que l'ensemble de de l'Administration cantonale vaudoise (Etat + CHUV) et des entités autonomes (Hautes Ecoles, Plateforme 10)».

autonomes réunis (soit 27'083 personnes). Le département « Direction » à lui seul (277 personnes) a été bénéficiaire de 1,8 fois plus de triples annuités (47 versus 26) que l'ensemble de l'ACV et des entités autonomes.

La DRH (92 personnes), à elle-seule, a bénéficié de 1,5 fois plus de triples annuités (39 versus 26) que l'ensemble de de l'ACV et des entités autonomes.

3. Les ajustements de salaire

L'ajustement de salaire est un montant ajouté au salaire cible. Il s'agit d'augmenter artificiellement l'expérience reconnue d'une personne lors de la fixation de son salaire initial. Officiellement, cette mesure est prévue pour embaucher des gens dont le salaire ne serait pas suffisamment attractif à l'engagement. C'est une pratique qui ne s'applique qu'aux cadres et dont la base légale est fragile.

Voici ce qu'en a fait la DRH.

«En l'espèce, le CHUV en a détourné l'utilisation première pour octroyer virtuellement des échelons de marché supplémentaires à l'engagement, voire lors de promotions, en additionnant au salaire cible ce montant et ainsi définir un salaire annuel supérieur».

a) Entre 2019 et 2023, 87 salariés de notre périmètre ont fait l'objet d'un ajustement. Cela représente 4,2% des 2051 salariés actifs.

b) A titre de comparaison et pour la même période, 60 salariés de l'ACV en moyenne (hors HE et Plateforme 10, soit un peu plus de 25'000 personnes) ont bénéficié d'un, voire deux échelons de marché au maximum, ce qui représente 0,2% des salariés, soit un rapport d'un à 20.

c) Sur les 87 dossiers en question, 41 collaborateurs ont bénéficié de l'équivalent d'un échelon supplémentaire, 33 de l'équivalent de 2 échelons supplémentaires, 3 de l'équivalent de 3 échelons supplémentaires et 2 de l'équivalent de 4 échelons supplémentaires.

Des constatations qui précèdent, on peut conclure que le chiffre de 87 ajustements de salaire pour notre périmètre est considérable, si l'on sait que pour toute l'administration cantonale vaudoise, seuls 60 salariés en ont bénéficié pendant la même période.

«Des constatations qui précèdent, on peut conclure que le chiffre de 87 ajustements de salaire pour notre périmètre est considérable, si l'on sait que pour toute l'ACV, seuls 60 salariés en ont bénéficié pendant la même période».

4. Les promotions

En cas de promotion, le nouvel échelon doit être égal ou inférieur à l'échelon avant promotion.

c) Le taux de promotion (nb de promotions octroyées) est de 46,6% pour notre périmètre, 54.9%

pour le département « Direction » et 77,2% pour la DRH.

Des constatations qui précèdent, on peut d'abord conclure des lettres b) et c) que tant le taux d'employés promus que le taux de promotions sont assez nettement plus élevés à la DRH que dans les départements, soit respectivement 57% contre 41%, et 77.2 pour 46.6%.

e) Au sein du département « Direction », 14 collaborateurs sur les 20 (70%) ayant bénéficié de 2 promotions ou plus entre 2019 et 2023 appartiennent à la DRH.

f) Au sein du département « Direction » 3 collaborateurs sur les 4 (75%) ayant bénéficié de 3 et 4 promotions entre 2019 et 2023 appartiennent à la DRH.

«Le cumul de mesures individuelles au sein de la DRH se faisait «en contradiction avec les règles de la LPers et avec le courrier annuel de la DRH elle-même».

5. Le cumul de mesures individuelles

Le cumul de mesures individuelles en faveur d'un collaborateur n'est pas autorisé. Ces mesures individuelles sont les AAS, les promotions, les ITS et les heures supplémentaires.

b) Les dossiers de la DRH concernés par le cumul de mesures individuelles représentent, selon l'année, entre 12 et 15% de l'ensemble de dossiers de notre périmètre, alors que la DRH ne représente que 4,5% du périmètre. Autrement dit, il y a 3x plus de collaborateurs de la DRH qui bénéficient d'un cumul de mesures que de collaborateurs des départements.

En particulier, le rapport est de 3 à 1 avec les collaborateurs des départements.

Le cumul de mesures individuelles au sein de la DRH se faisait «en contradiction avec les règles de la LPers et avec le courrier annuel de la DRH elle-même».

6. Les 50 dossiers individuels examinés

Les cas suivants ont été détectés parmi les 20 dossiers de la DRH :

- ajustements de salaire (6'049 fr. ; 3'841 fr. ; 3'912 fr. ; 5'722 fr.; 3'913 fr. ; 2'289 fr. : violation de l'art. 26 al.1 LPers et des art. 3a et 3b RSRC ;

- **cumul de mesures (2 triples annuités deux années de suite ; deux promotions la même année ; promotion + ITS** : violation de la décision du Conseil d'Etat du 26 septembre 2012 et de l'art. 7c al.3 RSRC ;

- échelon après promotion supérieur à celui du niveau précédent (1x 1 échelon, 2x 2 échelons : violation de la décision du Conseil d'Etat du 1er juillet 2009.

Des mesures financières individuelles conformes au droit s'ajoutent à des mesures financières individuelles non conformes ce qui a dans certains cas pour conséquence une augmentation importante et rapide du salaire annuel de 30% ou

plus en 5 ans, alors qu'une progression standard en zone 1 sans promotion est de 12,2% (5 x 2,44%).

10. La vérification des heures de travail effectuées

On peut s'étonner qu'une grande institution comme le CHUV ne dispose pas encore d'un système de timbrage électronique ou digital performant. En effet, le timbrage manuel papier implique un grand nombre d'intervenants comme « contrôleurs » et une saisie mensuelle seulement, le tout source d'insécurité. La raison de la persistance à ce jour de ce système serait la complexité hospitalière et les coûts. Un nouveau programme est toutefois à l'étude.

D'autres éléments ont été analysés par l'enquête, que nous ne relevons pas ici pour rester synthétiques.