

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

### à l'interpellation Jean Christophe Schwaab et consorts - Le Conseil d'Etat se sert-il du travail temporaire pour contourner la Loi sur le personnel ?

#### **Rappel de l'interpellation**

*L'Etat de Vaud aurait signé un accord de partenariat et d'exclusivité avec la société Manpower SA pour l'engagement de personnel temporaire.*

*Etant donné que, lors d'une location de services, le contrat de travail est en général conclu entre le travailleur et le bailleur, il n'est pas sûr qu'un tel accord respecte la loi sur le personnel de l'Etat. Un accord de partenariat exclusif pourrait en outre découler de la volonté d'augmenter la part du travail temporaire à l'Etat, et ce sur le long terme.*

*J'ai donc l'avantage de poser au Conseil d'Etat les questions suivantes :*

*1. Le Conseil d'Etat peut-il confirmer l'existence de cet accord ?*

*Si oui :*

*2. Quels sont les objectifs visés par cet accord ?*

*3. Quels sont les termes de cet accord ?*

*4. Pourquoi est-il exclusif ?*

*5. Cet accord a-t-il fait l'objet d'un appel d'offres ? Si non, pourquoi avoir choisi Manpower ?*

*6. Combien de travailleurs temporaires ont-ils été engagés sur la base de cet accord ? Dans quels services de l'Etat ? Quelle est la durée moyenne de leurs contrats ?*

*7. Des tâches sensibles sont-elles ou ont-elles été confiées à ces personnes ? Par tâches sensibles, j'entends des tâches comparables au traitement de données confidentielles comme indiqué dans la 2<sup>e</sup> observation concernant le DSE du rapport 2007 de la COGES.*

*8. A quel(s) salaire(s) horaire ces personnes sont-elles engagées ? Quelle est la marge de Manpower ? Ce(s) salaire(s) sont-ils conforme(s) à la politique salariale de l'Etat ?*

*9. Ces personnes sont-elles liées contractuellement à Manpower ou à l'Etat ?*

*10. Si ces personnes sont sous contrat avec Manpower, le Conseil d'Etat peut-il garantir que leurs contrats sont conformes à la législation et aux conventions collectives en vigueur, notamment en matière de salaire et d'assurances sociales ?*

*11. Cet accord ainsi que les contrats des travailleurs concernés sont-ils conformes à la loi sur le personnel de l'Etat, en particulier aux art. 2, 18 al. 2 et 19 LPers-VD, ainsi qu'aux art. 32 et 155 RLPers-VD ?*

*12. Le Conseil d'Etat compte-t-il augmenter la part de travailleurs temporaires au sein de l'administration cantonale et, si oui, pourquoi ?*

*Je remercie d'avance le Conseil d'Etat pour ses réponses.*

*Riex, le 9 juin 2008. (Signé) Jean-Christophe Schwaab*

#### **Réponse du Conseil d'Etat**

##### Préambule

La responsabilité de la gestion des ressources humaines pour les secrétariats médicaux et desks du CHUV était confiée à une collaboratrice à plein temps. Au cours de l'année 1995, cette responsabilité a été transférée aux directions départementales. Dès lors, les tâches de la titulaire se limitaient à l'organisation des remplacements, à des conseils ponctuels sur l'organisation des postes et à sa participation à certaines évaluations.

La collaboratrice concernée a fait valoir ses droits à la retraite à fin octobre 1998. Une analyse a dès lors eu lieu sur la pertinence de remplacer le poste devenu vacant. Les résultats de cette analyse ont démontré que la gestion des remplacements des secrétariats médicaux et desks, ne nécessitait pas une force de travail à plein temps, mais qu'une présence constante, sur toute l'année, demeurait indispensable pour répondre aux besoins.

Au surplus, il est apparu qu'une gestion centralisée des remplacements était nécessaire pour :

- Disposer d'une vision d'ensemble des besoins ;
- Assurer une gestion cohérente des missions de remplacement ;
- Éviter une redondance des démarches administratives ;
- Disposer en permanence de personnel formé et compétent pour assumer des emplacements dans l'urgence (absences imprévues : maladie ; accident)
- Décharger l'encadrement de proximité du temps nécessaire à trouver une solution pour assurer le remplacement.

De ces conclusions est né le projet de confier à un partenaire externe la gestion des remplacements des secrétariats médicaux et desks avec pour objectifs :

- D'améliorer la disponibilité de personnel pour des situations d'urgence ;
- De disposer en permanence de personnel formé, compétent et motivé (chaque intérimaire reçoit une formation sur les applications institutionnelles avec lesquelles il devra travailler) ;
- D'introduire une procédure systématique d'évaluation de la qualité des remplacements ;
- De dégager des économies par une diminution de la marge de l'entreprise fournisseur de prestations.

En 2006 et conformément à ce qui est prévu par la loi sur le CHUV, le SPEV s'est approché de ce dernier pour savoir dans quelle mesure il serait intéressant de bénéficier d'une prestation commune fournie par le partenaire de l'Etat. Après une première année d'expérience, il a été décidé de solliciter un partenaire unique pour la gestion du personnel intérimaire administratif.

Dans ce contexte, un cahier des charges destiné à l'appel d'offres a été préparé en collaboration entre le CHUV et l'Etat de Vaud, respectivement le SPEV. Ce cahier des charges contient trois parties, à savoir un lot 1 destiné au personnel administratif de l'Etat de Vaud un lot 2 destiné au personnel des desks et secrétariats médicaux du CHUV et un lot 3 relatif à la présentation de l'offre et éléments communs aux deux lots.

L'appel d'offres a permis de dégager comme partenaire la société Manpower SA. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, cette dernière gère ainsi le personnel intérimaire conformément aux conditions fixées par l'appel d'offres.

Pour déterminer l'entreprise avec laquelle l'Etat pouvait travailler, les règles applicables en matière de marché public ont été respectées. Un cahier des charges a été préparé et un appel d'offres a été publié dans la Feuille des avis officiels. Sept entreprises ont déposé une offre complète et détaillée. Après analyse selon les critères d'adjudication annoncés dans l'appel d'offres, par décision du 18 octobre 2006, la société Manpower SA a été retenue sur la base de l'offre déposée.

La société de Manpower SA est connue sur le marché du travail, dans lequel elle exerce depuis 1960. Elle est soumise à la Loi fédérale sur le service de l'emploi et l'allocation des services (LSE). Elle dispose d'un excellent réseau ainsi que d'une expérience avérée. Parmi les conditions contractuelles, Manpower SA a pu notamment faire valoir les avantages sociaux pour les collaborateurs, savoir en plus des assurances sociales obligatoires, l'affiliation à la LPP dès le 1<sup>er</sup> jour sur simple demande de l'intéressé, une assurance accident professionnel et non professionnel, le paiement des jours fériés, les allocations familiales et les vacances. La couverture sociale concerne également la grossesse et l'accouchement, le service militaire. C'est ainsi que la société Manpower SA remplit les conditions d'efficience et d'efficacité et une responsabilité sociale clairement affirmée.

\* \* \*

Réponse aux questions :

*Question 1:* le Conseil d'Etat peut-il confirmer l'existence de cet accord ?

*Réponse:* oui

*Question 2:* quels sont les objectifs visés par cet accord ?

*Réponse:* il s'agit de pouvoir disposer rapidement de personnel d'appoint compétent, en particulier dans des situations d'urgence. Il s'agit ensuite de diminuer la charge administrative liée à la gestion du personnel appelé à effectuer des missions en principe de courte durée et, finalement, de bénéficier de conditions financières intéressantes.

*Question 3:* quels sont les termes de cet accord ?

*Réponse:* un cahier des charges destiné à l'appel d'offres a été élaboré (annexe 1). Il contient toutes les informations utiles sur la collaboration existante.

*Question 4:* pourquoi est-il exclusif ?

*Réponse:* le contrat est exclusif, s'agissant des fonctions de nature administrative. Il permet ainsi de diminuer les coûts en concentrant sur un seul partenaire le volume d'affaires. Ce contrat d'exclusivité fait l'objet, tous les deux ans, d'un nouvel

appel d'offres.

*Question 5:* cet accord a-t-il fait l'objet d'un appel d'offres ? Si non pourquoi avoir choisi Manpower ?

*Réponse:* le contrat a fait l'objet d'un appel d'offres par avis de soumission dans la FAO. L'ouverture publique du marché s'est déroulée selon les règles de la Loi vaudoise sur les marchés publics du 24 juin 1996 et son Règlement d'application du 8 octobre 1997. En ce qui concerne le CHUV, il a déjà été procédé à sept appels d'offres (1998 1999 2000 2001 2002 2004 et 2006). Pour 2009 et 2010, un nouvel appel d'offres sera lancé en 2008. A relever que, pour les trois premiers appels d'offres, le marché avait été attribué à une autre société que Manpower SA.

*Question 6:* combien de travailleurs temporaires ont-ils été engagés sur la base de cet accord ? Dans quels services de l'Etat ? Quelle est la durée moyenne de leurs contrats ?

*Réponse:* il apparaît que, par la nature même des activités, et l'organisation différente du CHUV des autres services de l'administration cantonale, que le nombre et la durée moyenne des missions sont très différents d'une entité à l'autre.

S'agissant du CHUV, du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2007, 281 collaborateurs et du 1<sup>er</sup> janvier au 31 juillet 2008, 265 collaborateurs ont été délégués au sein des différents départements du CHUV. La durée moyenne des missions est de environ 84 heures pour 2007 et environ 107 heures pour 2008. Le nombre moyen de missions par collaborateur était de 3,5 pour 2007 et de 2,2 pour 2008.

S'agissant du reste de l'administration, du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2007, 80 collaborateurs et du 1<sup>er</sup> janvier au 31 juillet 2008, 70 collaborateurs ont été délégués au sein des différents services (PolCant, SSCM, DGES, SPJ, Unil, SPOP, SG-DSAS, SSP, SDE, SDT, SIPAL, SR, SM, ACI, SPEV, SCRIS). La durée moyenne des missions est de environ 350 heures pour 2007 et environ 345 heures pour 2008. Le nombre moyen de missions par collaborateur était de 1,1, tant pour 2007 que pour 2008.

*Question 7:* des tâches sensibles sont-elles ou ont-elles été confiées à ces personnes ? Par tâches sensibles, j'entends des tâches comparables au traitement des données confidentielles, comme indiqué dans la deuxième observation concernant le DSE du rapport 2007 de la COGES.

*Réponse:* la nature des tâches confiées est très variée, alors qu'elle concerne l'ensemble des secteurs administratifs du CHUV et de l'Etat. Les modalités de collaboration entre le personnel délégué et son employeur légal, Manpower SA, font l'objet d'un contrat de travail. Ce texte prévoit notamment, à l'art. 38 que :

*" Le devoir de discrétion et de fidélité implique notamment que le collaborateur s'abstienne de tout acte qui pourrait léser l'employeur et/ou l'entreprise cliente dans leurs intérêts légitimes et en particulier, il ne doit divulguer aucune information relative :*

- aux affaires et aux collaborateurs de l'entreprise cliente
- aux affaires et aux collaborateurs de Manpower SA.

*Le devoir de discrétion et de fidélité est maximum en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de travail."*

Ces dispositions sont reprises dans le cadre du contrat de collaboration (art. 13) conclu, lors de chaque mission entre l'Etat de Vaud, respectivement le CHUV et Manpower SA.

*Question 8:* à quel(s) salaire(s) horaire ces personnes sont-elles engagées ? Quelle est la marge de Manpower ? Ce(s) salaire(s) sont-ils conforme(s) à la politique salariale de l'Etat ?

*Réponse:* conformément au cahier des charges, Manpower SA s'engage à informer des salaires attribués, dans les limites définies par le SPEV, respectivement le CHUV. Les salaires sont calculés sur la base des barèmes d'engagement en vigueur et dans le respect des normes appliquées à l'Etat de Vaud. Cette procédure évite tout problème lors de l'engagement par l'Etat de Vaud ou le CHUV d'un intérimaire sur un contrat fixe.

*Question 9:* ces personnes sont-elles liées contractuellement à Manpower ou à l'Etat de Vaud ?

*Réponse:* à Manpower SA.

*Question 10:* si ces personnes sont sous contrat avec Manpower, le Conseil d'Etat peut-il garantir que leurs contrats sont conformes à la législation et aux conventions collectives en vigueur, notamment en matière de salaire et d'assurances sociales ?

*Réponse:* Manpower SA est une société de droit suisse dont l'activité est soumise à la LSE. Aucun élément ne permet de suspecter Manpower SA de ne pas respecter la législation du travail en vigueur et plus particulièrement celle régissant les assurances sociales. Dans le cahier des charges pour l'appel d'offres 2009-2010, il sera fait référence au respect de la nouvelle CCT pour les travailleurs temporaires, qui devrait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009. L'extension du champ d'application de cette convention collective devrait être sollicitée auprès du Conseil fédéral.

*Question 11:* cet accord, ainsi que les contrats des travailleurs concernés sont-ils conformes à la loi sur les personnes de l'Etat, en particulier aux art. 2, 18 al. 2 et 19 LPers-VD, ainsi qu'aux art. 32 et 155 RLPers-VD ?

*Réponse:* dès lors qu'on est en présence d'une relation contractuelle entre la société Manpower SA et les collaborateurs concernés, il n'y a pas de place à l'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud. Sinon cela n'aurait aucun intérêt

de confier cette activité particulière à un partenaire externe.

*Question 12:* le Conseil d'Etat compte-t-il augmenter la part des travailleurs temporaires au sein de l'Administration cantonale et, si oui, pourquoi ?

*Réponse:* non

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 24 septembre 2008.

Le président :

*P. Broulis*

Le chancelier :

*V. Grandjean*