

Genève, le 14 décembre 2018

*Aux représentant-e-s des médias*

**Communiqué de presse de la Cour des comptes (2 pages)**

## **Audit de gestion relatif à la gouvernance des ressources humaines de l'ÉMS de la Maison de Vessy**

**Agissant à la demande du Conseil d'administration de l'ÉMS de la Maison de Vessy, la Cour a mené un audit de gouvernance des ressources humaines de l'établissement. Il en ressort l'incapacité du service des ressources humaines à assumer sa mission et ses activités courantes. Une forte implication du Bureau du Conseil d'administration dans la gestion opérationnelle, des relations de travail difficiles entre les instances de l'institution, un taux d'absentéisme très élevé et des coûts importants liés à l'engagement de personnel intérimaire en sont les principales conséquences. Sous la forme d'une feuille de route, huit recommandations ont été émises, impliquant des réformes importantes dans l'organisation, le pilotage et la gestion opérationnelle des ressources humaines. Le rapport est librement disponible sur <http://www.cdc-ge.ch>.**

En avril 2018, la Cour des comptes a été informée de potentiels dysfonctionnements portant sur la gouvernance et la gestion des ressources humaines de l'ÉMS de la Maison de Vessy (MV). L'objectif de la mission a été de s'assurer que la gestion des ressources humaines était conforme aux dispositions légales et réglementaires (audit de conformité) et aux bonnes pratiques en la matière (audit de gestion).

S'agissant des ressources humaines, la Cour a relevé en premier lieu l'incapacité du service RH à assurer sa mission et ses activités courantes. Les déficiences constatées concernent l'organisation du service (compétences insuffisantes), son fonctionnement (absences répétées, maîtrise insuffisante des bases de données) et sa dotation (absence d'outils d'analyse et de procédures de contrôle). Il en est résulté, entre autres conséquences, des charges financières supplémentaires en raison du recours important à des intérimaires et des violations des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurances sociales.

Concernant la gestion opérationnelle des ressources humaines, la Cour a relevé des lacunes importantes dans la gestion des recrutements (absence de suivi des demandes des services, dossiers incomplets) et des cahiers des charges (pas de mise à jour systématique). En outre, des dysfonctionnements, dans certains cas répétés, ne font pas l'objet d'un suivi formel ou de mesures correctives.

Ces lacunes sont la conséquence d'une absence de contrôle du travail effectué, à tous les niveaux, débouchant sur un environnement de contrôle inefficace. Dès lors, des prestations importantes ne sont pas fournies par le service RH, par exemple en matière de recrutement et de suivi opérationnel des collaborateurs, impliquant que les responsables de service ou d'unités ont dû les effectuer eux-mêmes.

Dans le domaine de la gouvernance des ressources humaines, la Cour a relevé que le Conseil d'administration n'a pas pleinement joué son rôle de surveillance. Pendant les vacances de la fonction de directeur général, les membres du Bureau ont dû assurer la conduite opérationnelle de l'établissement. Or, cette implication aurait dû être contrebalancée par une implication plus importante des autres membres du Conseil d'administration en matière de haute direction. Ainsi le Conseil d'administration aurait dû prendre suffisamment tôt des actions visant à pallier les lacunes de gestion de la fonction RH. En pratique, cela n'a pas été le cas.

Selon l'appréciation de la Cour, la situation actuelle en matière de RH nécessitant un ensemble d'actions coordonnées, les huit recommandations émises ont été regroupées dans un format de type « feuille de route ». Elles visent à sortir l'établissement de la situation de crise dans laquelle il se trouvait au moment de l'ouverture de la mission et ont également pour but de garantir aux résidents que les collaborateurs de l'institution sont en mesure de délivrer les prestations auxquelles ils peuvent prétendre.

Pratiquement, les recommandations visent à doter l'établissement de documents de gouvernance dans le domaine des ressources humaines (projet institutionnel, politique générale RH, politique de formation), à organiser le service des RH, notamment en le dotant des compétences nécessaires pour qu'il fonctionne, à mettre en place des outils de pilotage (tableaux de bord) et à établir une documentation complète, à jour et disponible pour toutes les personnes concernées (Conseil d'administration, Direction, cadres et collaborateurs). L'objectif est également de restaurer un climat de confiance fondé sur des relations empreintes de rigueur, d'objectivité et de reconnaissance du travail accompli. Les huit recommandations ont été acceptées par le nouveau président du Conseil qui s'est par ailleurs engagé à agir rapidement, dès lors qu'il entend mettre en œuvre toutes les recommandations d'ici à fin décembre 2019.

*Pour toute information complémentaire, prière de prendre contact avec :*  
*Monsieur Stanislas ZUIN, président de la Cour des comptes*  
Tél. 022 388 77 90, courriel : [stanislas.zuin@cdc.ge.ch](mailto:stanislas.zuin@cdc.ge.ch)