

Genève, le 28 août 2013

Aux représentant-e-s des médias

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

Publication d'un nouveau rapport

Gestion des ressources humaines en Ville de Chêne-Bougeries

A la suite de plusieurs communications citoyennes, la Cour a procédé à un audit de légalité et de gestion portant sur la gestion des ressources humaines de la Ville de Chêne-Bougeries. A l'issue de ses travaux, la Cour constate que les processus de gestion des RH sont insatisfaisants pour une administration publique de 70 personnes et que l'absence d'un système de contrôle interne adéquat relatif au domaine RH et mis en œuvre par l'ensemble des services augmente la probabilité de survenance d'erreurs et d'inégalités de traitement. Par ailleurs, un expert externe a été mandaté afin d'évaluer la satisfaction des collaborateurs. Bien qu'il résulte de l'enquête de satisfaction une appréciation globalement positive des collaborateurs quant à leur employeur, un collaborateur sur cinq s'estime insatisfait de sa situation professionnelle, ce qui peut avoir un impact non négligeable sur la qualité des prestations. La Cour a émis 51 recommandations visant à mettre en œuvre une gestion des RH efficace, efficiente et conforme aux bases légales et au statut du personnel. Elles ont toutes été acceptées par la Ville de Chêne-Bougeries. Le rapport est librement disponible sur <http://www.cdc-ge.ch/>.

Durant l'été 2012, la Cour a reçu plusieurs communications citoyennes faisant part de possibles irrégularités dans la gestion du personnel au sein de la Ville de Chêne-Bougeries.

La Cour a informé la Ville de Chêne-Bougeries en octobre 2012 de sa décision de procéder à un audit de gestion et de légalité portant sur les six principaux processus de gestion relatifs aux ressources humaines, à savoir le recrutement, l'intégration et la fin des rapports de service ; la gestion des carrières, de la mobilité et de la promotion ; le développement des compétences ; la santé et la sécurité au travail ; le positionnement et l'évaluation des fonctions ; la gestion de la paie.

Elle n'a en revanche pas étendu son contrôle aux aspects de harcèlement et de « burn-out », qui relèvent de procédures judiciaires.

Dans le cadre de son examen, la Cour a mandaté un expert externe afin d'évaluer la satisfaction des collaborateurs de la Ville de Chêne-Bougeries. L'enquête de satisfaction a été menée durant le mois de janvier 2013 auprès de l'ensemble des collaborateurs, avec un taux de réponse de 96 %. Un indice de loyauté a notamment été établi par l'expert externe à partir de 4 appréciations, à savoir la satisfaction globale, la fidélité à la commune, la recommandation à des tiers de postuler pour cette commune et l'avantage de travailler au sein de l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries par rapport à un autre employeur.

Il résulte de l'enquête de satisfaction que 55 % des collaborateurs sont considérés comme « inconditionnels ou fidèles » et 21 % comme « déçus ». Si la proportion de collaborateurs « inconditionnels ou fidèles » est estimée comme étant normale et n'appelle pas de commentaires particuliers, la proportion de « déçus » est plutôt élevée, et ce particulièrement pour une administration publique. De manière plus détaillée, les usagers étaient invités à exprimer leur satisfaction au travers de notes allant de 1 à 6. Il est communément admis par les experts du domaine RH que les notes 5 et 6 reflètent un niveau adéquat de satisfaction. L'enquête fait ressortir que les collaborateurs sont

« plutôt satisfaits » (note 4) des relations de travail avec la hiérarchie et des compétences du supérieur hiérarchique, hormis pour le secteur de l'administration (« plutôt insatisfaits », note 3). En revanche, ils sont « plutôt insatisfaits » (note 3) en matière d'égalité de traitement (54 % des collaborateurs estiment qu'il y a des inégalités dans le traitement des collaborateurs et dans les relations de travail), ce qui est très important. Ils sont également « plutôt insatisfaits » (note 3) en matière de gestion des carrières, étant toutefois admis que les possibilités de promotion sont réduites dans les administrations publiques en comparaison d'autres secteurs d'activité.

Par ailleurs, la Cour a relevé **plusieurs cas non prévus par le statut du personnel ou non conformes aux bonnes pratiques en matière de gestion RH**, et elle a pu établir que le mode de gestion de la commune a favorisé des pratiques RH n'érigeant pas l'égalité de traitement en principe cardinal de son action. Les principaux manquements portent sur le recrutement, l'intégration et la fin des rapports de service, le positionnement et l'évaluation des fonctions et la gestion de la paie. En matière de **recrutement, d'intégration et de fin des rapports de service**, les descriptions de poste n'ayant pas encore été établies, la Ville de Chêne-Bougeries se voit privée d'un outil essentiel à une bonne gestion des ressources humaines et des activités opérationnelles. Il convient néanmoins de noter qu'un projet de rédaction de description de poste est prévu durant l'année 2013 pour certaines fonctions.

En outre, la fixation des annuités lors de l'engagement ne se base pas sur une règle formalisée et prédéfinie. La Cour note également que les nominations au statut de fonctionnaire ne sont pas systématiquement prononcées dans les délais requis, ce qui pourrait remettre en cause la validité de l'éventuelle décision de résiliation des rapports de travail en cas de prolongation de la période probatoire.

En matière de **positionnement et d'évaluation de fonctions**, l'ensemble des fonctions n'est pas rattaché à des classes de traitement, ce qui est contraire à l'article 38 du statut du personnel. De plus, la Cour a pu constater des inégalités de traitement dans le rattachement à l'échelle salariale pour une même fonction, pouvant aller d'une à cinq classes d'écart pour 9 fonctions (secrétaires, agent de police municipal, aide-comptable, cantonnier, officier d'état civil, patrouilleuse, concierge des écoles, concierge bâtiment administratif et concierge salle communale).

Concernant la **gestion de la paie**, la Cour observe des lacunes importantes au niveau de la gestion des éléments de rémunération (salaires, indemnités, primes, gratifications, avances et prêts au personnel) ainsi qu'au niveau des contrôles relatifs à l'application de gestion des horaires.

Par ailleurs, concernant plus spécifiquement la **composante de l'environnement de contrôle du système de contrôle interne de la commune**, la Cour relève notamment que trois articles du statut du personnel (12, 24 et 79) ne sont plus à jour par rapport au droit supérieur ou sont contraires à ce dernier. En outre, la pratique actuelle du Conseil administratif confiant uniquement au conseiller administratif délégué aux finances et à l'administration la connaissance des salaires des collaborateurs de la Ville de Chêne-Bougeries est contraire aux attributions du Conseil administratif à teneur de la loi sur l'administration des communes (LAC).

A l'issue de cet audit, la Cour a émis 51 recommandations visant à mettre en œuvre une gestion des RH efficace, efficiente et conforme aux bases légales et au statut du personnel. Ces recommandations peuvent être mises en place indépendamment de la révision du statut du personnel qu'il conviendra d'effectuer en parallèle. De l'avis de la Cour, elles ne nécessitent pas de ressources pérennes additionnelles. Toutefois, cette évolution requerra une forte implication du Conseil administratif ainsi qu'un recours ponctuel possible à des experts externes.

Pour toute information complémentaire, prière de contacter
Monsieur François PAYCHÈRE, président de la Cour des comptes
Tél. 022 388 77 90, courriel : francois.paychere@cdc.ge.ch