



Cour des comptes
Route de Chêne 54
1208 Genève
Tél. : +41 (0)22 388 77 90
<http://www.cdc-ge.ch>

Avertissement

La Cour a reçu plusieurs communications citoyennes faisant part de préoccupations concernant la gestion des ressources humaines de Genève Aéroport. Estimant que le résultat des examens faits à l'occasion de ces communications présente un intérêt public, la Cour a décidé de le publier.

Par égard pour les auteurs des communications, la Cour leur a adressé à chacun une réponse individualisée, quand bien même le contenu de leurs communications, comme celui des réponses de la Cour, se recoupe en grande partie.

Pour faciliter la lecture du document publié, la Cour a choisi de regrouper toutes les réponses fournies aux auteurs des diverses communications dans un seul document, plutôt que de publier plusieurs documents de contenu partiellement identique. En voici la teneur :

Genève, le 13 avril 2017

Votre communication du xxxxx concernant le fonctionnement des ressources humaines à Genève Aéroport

Monsieur,

Par la communication en référence, vous nous avez fait part de certaines préoccupations ayant trait à la gestion des ressources humaines de Genève Aéroport. (...*sujets des préoccupations*...).

Après avoir accusé réception de votre communication et vous avoir entendu, le xxxx, la Cour a effectué un examen préliminaire au cours duquel elle a procédé à des entretiens ainsi qu'à des analyses documentaires.

La Cour a examiné la définition des catégories de personnel encadrant (cadre et cadre supérieur), les processus d'évaluation des postes, de recrutement/nomination et de détermination des indemnités de licenciement. Par ailleurs, la Cour s'est penchée sur le cadre institutionnel régissant la gestion des conflits d'intérêts. Elle a également porté son regard sur le taux d'absentéisme et la communication par Genève Aéroport des modifications d'horaire de travail. L'analyse des informations et documents qui lui ont été fournis à cet égard n'a pas révélé de dysfonctionnements flagrants.



En conséquence, la Cour estime qu'il n'y a pas matière à conduire une investigation plus approfondie sur les faits que vous avez portés à sa connaissance. Par ailleurs, le Directeur général récemment entré en fonction étant conscient qu'il y a lieu d'entreprendre certaines réformes, il ne serait pas opportun de mobiliser des ressources pour investiguer une situation évolutive.

La Cour a cependant identifié des axes d'amélioration, qu'elle a transmis par écrit à Genève Aéroport, en matière de statut des collaborateurs, d'évaluation des postes et de gestion des conflits d'intérêts. Ils sont reproduits ci-dessous.

A. Statut des collaborateurs

L'article 3 du statut du personnel précise qu'« est considéré comme cadre supérieur, le membre du personnel engagé en cette qualité pour accomplir une activité permanente et qui exerce une responsabilité de direction. Est considéré comme cadre, le membre du personnel engagé en cette qualité pour accomplir une activité permanente et qui exerce une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle, conformément au règlement des cadres ».

Les conditions relatives à la fonction de cadre sont définies dans le règlement des cadres, ce qui n'est pas le cas pour le statut de « cadre supérieur ». Il n'existe pas de document interne décrivant la fonction et les responsabilités de « cadre supérieur » et les conditions de nomination à cette fonction. La Cour a recommandé à Genève Aéroport de pallier cette lacune dans une réglementation spécifique, à l'instar de ce qui a été fait pour le statut de cadre.

B. Évaluation des postes

L'article 24 du statut du personnel indique que « l'ensemble des postes fait l'objet d'une classification établie sur la base d'une méthode d'évaluation adoptée par le Conseil d'administration. L'évaluation des postes est faite sur proposition d'une commission. Pour les postes de cadres supérieurs, cette commission se compose du directeur général et d'experts ».

Au cours de son examen, la Cour a constaté que l'évaluation d'un poste de cadre n'a pas été réalisée pendant une période de plus de 18 mois après l'engagement du collaborateur, ce qui est contraire à l'article 24 du statut du personnel. En conséquence, elle a recommandé à Genève Aéroport d'assurer la mise en application systématique de l'article 24 du statut du personnel concernant l'évaluation des postes.

C. Gestion des conflits d'intérêts

La directive concernant la déontologie des achats ne permet pas de traiter la question des conflits d'intérêts de manière suffisamment précise. Elle ne comporte en effet pas de

définition complète des liens d'intérêts susceptibles d'entraîner des situations de conflit d'intérêts. Seuls les liens familiaux et personnels sont évoqués.

Les mesures à prendre en cas de survenance d'un conflit d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts ne sont par ailleurs pas définies : hormis la communication « *au supérieur hiérarchique direct ou le responsable de la division des ressources humaines ou un membre de la direction générale* » pour prise de décision, la directive ne comporte aucune indication sur le type d'action à prendre (par exemple la récusation du collaborateur concerné).

De plus, les conflits d'intérêts peuvent intervenir dans d'autres domaines que celui des achats (attribution des concessions commerciales, recrutement des collaborateurs, etc.).

En conséquence, la Cour a recommandé à Genève Aéroport que la gestion des conflits d'intérêts soit réglementée par des dispositions ad hoc s'appliquant à tous les collaborateurs de Genève Aéroport et non seulement à ceux participant aux achats.

Elle a également observé que la définition des situations pouvant remettre en cause l'impartialité avec laquelle le collaborateur doit accomplir sa mission devrait être complétée et notamment inclure les liens capitalistiques ou économiques.

Enfin, elle souhaite que l'instance hiérarchique compétente soit informée dès la survenance d'une possible situation de conflit d'intérêts et que le collaborateur concerné soit tenu de se récuser formellement et systématiquement. Ces démarches devraient être documentées afin de pouvoir attester de la correcte gestion du conflit d'intérêts.

Pour ce qui a trait au processus de recrutement et de nomination, la Cour a constaté que ce processus était formalisé dans une procédure détaillée. La revue de dossiers de recrutement de cadres n'a pas permis d'identifier des éléments mettant en cause le respect de cette procédure.

Dans les cas où la fin du contrat de travail est assortie de prestations volontaires de l'employeur, les conditions de départ (dont le paiement d'éventuelles indemnités) sont négociées entre le collaborateur, le chef de la division des ressources humaines et le chef de la division concernée. La convention de départ qui concerne un cadre doit être soumise à l'approbation du Conseil de direction, celle concernant un cadre supérieur, à celle du Conseil d'administration. Lors de son examen, la Cour n'a pas identifié de cas récents qui auraient été traités de manière non conforme à cette procédure. Elle estime par ailleurs adéquat que la compétence du Conseil d'administration ou du Conseil de direction en matière d'indemnités de licenciement ne soit pas étendue aux autres catégories de personnel. Pour rappel, le montant des indemnités de licenciement est fixé dans les limites de l'article 60 al. 3 du statut du personnel, soit au maximum deux ans de salaire fixe pour les cadres supérieurs, les cadres et les employés et six mois pour les auxiliaires.

Enfin, en lien avec le taux d'absentéisme, la Cour observe que des mesures ont été prises par Genève Aéroport afin de diminuer le taux d'absentéisme de la division de la sûreté, qui



présentait le plus fort taux d'absentéisme de la division des opérations. La Cour note, par exemple, que l'organisation interne repose désormais sur un renforcement de l'encadrement et des équipes de travail plus restreintes. De même, des améliorations ont été apportées à la communication interne au travers de la mise en place d'un journal d'information et de séances bisannuelles entre la direction et les collaborateurs.

En vous remerciant d'avoir pris contact avec la Cour, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la Cour des comptes

Stanislas Zuin, président

Myriam Nicolazzi, magistrat suppléant