
N° 68 Ville de Chêne-Bougeries : audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines rapport publié le 28 août 2013

Le rapport contient 51 recommandations toutes acceptées par l'audité.

Actuellement, 41 recommandations ont été mises en œuvre, 8 sont non réalisées et 2 sont devenues sans objet.

Parmi les **41 recommandations mises en œuvre**, des solutions ont pu être réalisées notamment dans les domaines suivants :

- Un tableau prévisionnel pour l'analyse des besoins en personnel a été établi.
- Une procédure "engagement de collaborateurs" et une matrice des contrôles clés "engagement et gestion du personnel" ont été établies. Elles prévoient notamment des étapes de contrôle budgétaire, de publication de l'annonce, de sélection des candidats, de vérification des références, de conformité du contrat de travail et de validation par le Conseil administratif.
- Une directive relative au perfectionnement et au développement professionnel du personnel ainsi qu'une matrice des contrôles clés sur ce processus ont été élaborées.
- Une directive relative à l'évaluation des postes, ainsi qu'une matrice des contrôles clés sur ce processus ont été créées.
- Pour le processus de santé et sécurité, un catalogue des obligations et des risques encourus dans l'ensemble des services de l'administration communale a été établi.
- Une procédure RH de traitement des salaires ainsi qu'une matrice des contrôles clés sur les salaires ont été établies.
- Un nouveau règlement du personnel a été adopté en date du 21 avril 2016.
- Une description de processus et un tableau récapitulatif des droits d'accès ont été établis et validés.

- L'ensemble des directives et matrices de contrôles ont été finalisées et présentées au Conseil administratif en juin 2016. De ce fait, la Cour n'a pu vérifier la mise en œuvre effective du système de contrôle interne.

Les **8 recommandations non réalisées** portent notamment sur :

- Les modalités d'évaluation périodique des performances du personnel.
- La conformité des nouveaux accords contractuels avec les collaborateurs de la Ville, qui ne pourra être vérifiée qu'au moment où les nouveaux contrats seront effectivement finalisés.
- La gestion des contrats privés, qui sont exclus du règlement du personnel.
- La mise en place d'un formulaire de demande pour les évaluations des postes.

Il est regrettable, du point de vue d'une saine gestion des ressources humaines, qu'une recommandation telle que la mise en place des modalités d'évaluation périodique des performances du personnel ne soit pas réalisée, de surcroît trois ans après l'audit.

Les **recommandations devenues sans objet** concernent la révision de l'ancien statut du personnel et la réduction de traitement, rendues sans objet via la teneur du nouveau règlement du personnel adopté le 21 avril 2016.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°1 – Analyse des besoins La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de mettre en place un véritable concept de gestion prévisionnelle tenant compte, notamment, des besoins futurs en fonction des réorganisations, des départs à la retraite et de l'identification de talents au sein de l'administration communale. À cet effet, les RH devront piloter et superviser la mise en place de ce projet au sein des services.	2	SG	30.03.2014	19.06.2014	Fait. Un tableau prévisionnel a été établi et transmis au CA.
4.1.4	Recommandation n°2 – Disponible budgétaire De manière à s'assurer qu'aucune dépense relative au recrutement de personnel ne puisse être engagée sans couverture budgétaire, la Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI relatif au processus de recrutement, d'inclure une étape de contrôle budgétaire. Ce contrôle doit vérifier que le service concerné dispose du budget nécessaire pour le recrutement envisagé. Si nécessaire, une demande de crédit budgétaire complémentaire devrait être adressée au Conseil municipal.	2	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 30.09.2014)	08.06.2016	Fait. La procédure relative à « l'engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel » prévoient une étape de contrôle budgétaire.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°3 – Descriptions de fonction et de poste</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de contrôler et de formaliser les étapes en ce qui concerne les descriptions de fonctions et les descriptions de poste.</p> <p>En ce sens, un contrôle doit être mis en œuvre afin de s'assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ensemble des fonctions précisées dans les contrats de travail dispose d'un descriptif ; • les descriptions de poste soient développées pour les fonctions définies par le Conseil administratif. 	3	SG	30.06.2016 (initial 30.03.2014)	27.04.2016	<p>Fait.</p> <p>Employant actuellement 86 collaborateurs, la commune a décrit 35 fonctions. La majorité des fonctions est occupée par un seul titulaire. De ce fait, les descriptions de fonction tiennent compte des missions et des responsabilités du titulaire et sont considérés par la commune comme des descriptions de poste. Seuls les postes de secrétaires, disposant de plusieurs titulaires, ont été évalués en tenant compte de leurs spécificités.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel », prévoient une étape de contrôle de description de fonction.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°4 – Publication de l'annonce De manière à s'assurer que l'annonce de recrutement contienne l'ensemble des compétences souhaitées pour le poste mis au concours, la Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI, d'inclure une étape de validation formelle de l'annonce de recrutement par le responsable de service concerné. De plus, hormis lorsque la confidentialité l'exige, une formalisation de la publication de l'annonce devra également être mise en œuvre dans les dossiers de recrutement.	2	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 30.09.2014)	08.06.2016	Fait. La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel » prévoient une étape de contrôle de publication de l'annonce.
4.1.4	Recommandation n°5 – Sélection des candidats La Cour invite les RH à établir des grilles de sélection harmonisées afin d'analyser les candidatures reçues en fonction des exigences du poste, ce qui permettra d'avoir une documentation transparente du mode de sélection. En ce qui concerne les entretiens de sélection, les RH devront également mettre à disposition un modèle de grille d'entretien.	3	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 31.12.2014)	08.06.2016	Fait. La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel » prévoient une étape de sélection des candidats. De plus, une grille de sélection et une fiche pour le recrutement ont été développées.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°6 – Vérification des références</p> <p>La Cour recommande, sur la base des références fournies par le candidat, la vérification d'au minimum deux des dernières expériences professionnelles et l'authenticité des diplômes obtenus dans certains cas. Afin de ne pas alourdir inutilement le travail administratif, elle invite les RH à définir les minima exigibles selon les fonctions et classes.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel », prévoit une étape de vérification des références.</p>
4.1.4	<p>Recommandation n°7 – Tests techniques</p> <p>Dans le cadre de la vérification des compétences, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à définir une liste des fonctions devant être soumises à des tests spécifiques durant le processus de recrutement. Sa mise en œuvre systématique devra faire l'objet d'un suivi de la part des RH afin de s'assurer d'une homogénéité entre les services.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel », prévoit un « assessment » (pour les postes administratifs) et des tests oraux ou écrits.</p> <p>La liste des fonctions, pour lesquelles un test spécifique est requis, a été établie.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°8 – Proposition salariale – annuités</p> <p>La Cour recommande aux RH de revoir et de clarifier les critères d'évaluation amenant à la prise en compte des années d'expérience professionnelle. Une fois la méthodologie validée par le Conseil administratif, les RH devront vérifier la prise en compte des années d'expérience de l'ensemble des collaborateurs afin d'assurer une égalité de traitement. À cette issue, le résultat global devra être soumis au Conseil administratif pour validation.</p>	3	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.03.2014, puis 31.12.2014)	21.04.2016	<p>Fait</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel », prévoient un « assessment » ainsi qu'une étape de contrôle de la fixation de salaire.</p> <p>Une directive sur les modalités de fixation du salaire initial a par ailleurs été élaborée.</p>
4.1.4	<p>Recommandation n°9 – Contrat de travail</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de prévoir, dans le cadre de la mise en place du SCI, une étape de revue des contrats de travail afin de s'assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la fixation de salaire respecte le statut du personnel ; • la classe de traitement soit bien validée par le Conseil administratif. 	3	SG	30.06.2016 (initial 30.03.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel », prévoient une étape de contrôle relative aux contrats de travail.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°10 – Proposition salariale – Contrats de droit privé</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif à établir les propositions salariales des contrats de droit privé sur base d'une grille de traitement (fourchette salariale prédéfinie). Pour ce faire, ces dernières devront également être rattachées à des fonctions définies par le Conseil administratif.</p>	2	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.06.2014)	21.04.2016	<p>Non réalisé au 30 juin 2016.</p> <p>Le nouveau règlement du personnel exclut les contrats de droit privé de son champ d'application.</p> <p>Malgré les engagements pris précédemment, la commune ne souhaite pas mettre en place un cadre salarial pour les contrats de droit privés.</p>
4.1.4	<p>Recommandation n°11 – Validation du recrutement</p> <p>Dans le cadre de la mise en place du SCI, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la note adressée au Conseil administratif : un descriptif des 2 ou 3 derniers candidats en lice pour le poste avec un ordre de préférence ; • la validation formelle de cette note des RH par le responsable du service concerné par le recrutement. 	2	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel » prévoient une étape de validation du recrutement sur base d'un rapport transmis au CA.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°12 – Validation par le Conseil administratif</p> <p>Afin de respecter le statut du personnel, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à présenter pour validation au Conseil administratif :</p> <ul style="list-style-type: none"> le recrutement de tout membre du personnel (employés communaux, fonctionnaires, auxiliaires, agents spécialisés, etc.) en précisant la fonction, le taux d'activité et la classe/annuité pour le traitement ou de prévoir une délégation de compétences formelle pour une partie des membres du personnel ; la nomination, après la période probatoire, des employés municipaux en précisant la fonction, le taux d'activité et la classe/annuité pour le traitement. <p>En outre, il conviendra de respecter les dates de nominations post-probatoires afin de ne pas s'exposer à de possibles recours en cas de licenciement.</p> <p>Finalement, la Cour invite le Conseil administratif à étudier l'opportunité de proposer une modification du statut du personnel concernant les nominations.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel » prévoient une étape de validation du recrutement sur base d'un rapport transmis au CA.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°13 – Dossier administratif La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de prévoir, dans le cadre de la mise en place du SCI, un contrôle de l'ensemble des documents liés à l'entrée en fonction dans le dossier de chaque collaborateur.	1	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013)	08.06.2016	Non réalisé au 30 juin 2016. Malgré les engagements pris précédemment, la commune ne souhaite pas mettre en place des contrôles suffisants portant sur la tenue des dossiers du personnel.
4.1.4	Recommandation n°14 – Mise à jour des accès informatiques La Cour invite le service informatique à formaliser l'ensemble des activations des droits d'accès avec les autorisations du personnel encadrant concerné.	2	SG	31.12.2013	13.02.2014	Fait. Un tableau des droits d'accès a été établi.
4.1.4	Recommandation n°15 – Évaluation des fonctionnaires La Cour recommande aux RH de prendre des mesures afin de s'assurer du respect du calendrier lié aux évaluations. Dans le cadre de la révision du statut du personnel décidé par le Conseil administratif en date du 21 février 2013, le Cour l'invite à introduire la notion d'évaluation et d'en préciser les échéances (pour la fin de la période d'essai, pour la fin de période probatoire, puis annuelle).	3	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 31.12.2014)	21.04.2016	Non réalisé au 30.06.2016. Le principe d'évaluation des collaborateurs ainsi que les modalités y relatives n'ont pas été établis.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°16 – Évaluation des contrats de droit privé</p> <p>La Cour recommande aux RH de mettre en place un entretien d'évaluation pour les contrats de droit privé dont la période de renouvellement s'étend au-delà de douze mois. Ce dernier devrait être joint systématiquement au préavis du service lors de l'engagement pour les cas où ces derniers seraient sélectionnés pour des postes de fonctionnaires. Ceci pourrait également être précisé dans le nouveau statut du personnel.</p>	2	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 31.12.2014)	21.04.2016	<p>Non réalisé au 30 juin 2016.</p> <p>Le nouveau règlement du personnel exclut les contrats de droit privé de son champ d'application.</p> <p>Le principe d'évaluation des collaborateurs sous contrats de droit privé ainsi que les modalités y relatives n'ont pas été établis.</p>
4.1.4	<p>Recommandation n°17 – Système de contrôle interne (SCI)</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Concernant le processus de recrutement, ce dernier devra tenir compte de l'ensemble des catégories de personnel de la Ville de Chêne-Bougeries. Dans ce cadre, les RH devront pouvoir disposer en tout temps d'une liste du personnel recruté à jour et exhaustive.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 31.03.2015)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La procédure « engagement de collaborateurs » et la matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel », ont été établis.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.2.4	<p>Recommandation n°18 – Communication au Conseil administratif</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI, à mettre en œuvre des contrôles permettant de s'assurer que l'ensemble des résiliations de rapport de service fasse systématiquement l'objet d'une communication ou d'une décision formelle du Conseil administratif.</p>	4	SG	30.06.2016 (initial 30.09.2013, puis 31.03.2015)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>Le nouveau règlement du personnel a clarifié les compétences en matière de résiliation des rapports de travail. De plus, la « fiche de départ » prévoit une validation par l'Exécutif communal et ce quel que soit le type de fin de relation de travail.</p>
4.2.4	<p>Recommandation n°19 – Restitution du matériel</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI, à s'assurer que les contrôles prévus en matière de restitution du matériel mis à disposition soient systématiquement effectués et formalisés.</p>	2	SG	31.12.2013	26.06.2014	<p>Fait.</p> <p>Une « checklist » a été établie.</p>
4.2.4	<p>Recommandation n°20 – Droits d'accès</p> <p>La Cour invite le service informatique à formaliser l'ensemble des désactivations des droits d'accès.</p> <p>De plus, la Cour recommande d'effectuer une revue au minimum annuelle des droits d'accès notamment pour l'application OPALE.</p>	3	SG	30.09.2013	13.02.2014	<p>Fait.</p> <p>Une description du processus et un tableau des droits d'accès ont été établis.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.2.4	<p>Recommandation n°21 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Concernant le processus de résiliation des rapports de travail, les RH devront notamment pouvoir disposer en tout temps d'une liste des départs à jour et exhaustive.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 31.03.2015)	08.06.2016	<p>Non réalisé au 30 juin 2016.</p> <p>La commune n'a pas établi de directive ou de procédure relative à la fin des rapports de service, ce qui ne lui permet pas d'avoir une maîtrise suffisante de ce processus.</p>
4.3.4	<p>Recommandation n°22 – Recrutement sans description de fonction ou de poste</p> <p>La Cour recommande au Conseil administratif de formaliser et de délimiter précisément les contours de chaque mandat octroyé. De plus, il conviendra de s'assurer de l'existence de descriptions de fonction et de poste également pour les démarches de recrutement avec des mandataires externes.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 31.03.2015)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La matrice des contrôles clés « engagement et gestion du personnel » a été établie. Elle prévoit des contrôles clés relatifs aux mandataires externes.</p> <p>De plus une directive relative à la conclusion de contrats a été établie.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.3.4	<p>Recommandation n°23 – Conventions</p> <p>La Cour recommande au Conseil administratif de s'assurer que toutes les décisions prises sont strictement conformes au statut du personnel ; au besoin, de proposer au Conseil municipal des modifications de celui-ci si les règles qu'il contient se révèlent inadéquates.</p> <p>Dans le cas où la possibilité de traiter de conventions serait incluse dans le nouveau statut, il conviendrait que le Conseil administratif transmette au Conseil municipal, lors de l'examen des comptes annuels, une information spécifique quant au nombre de cas et montants versés.</p>	3	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.06.2015)	21.04.2016	<p>Fait.</p> <p>Dans le cadre du nouveau règlement du personnel du 21 avril 2016, l'art. 20 prévoit la possibilité pour le CA de conclure une convention de départ.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
5.4	<p>Recommandation n°24 – Validation par le Conseil administratif</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Concernant le processus de gestion des carrières, ce dernier devra tenir compte de l'ensemble des possibilités offertes par la Ville de Chêne-Bougeries. Dans ce cadre, les RH devront pouvoir disposer en tout temps d'indicateurs de gestion des carrières (voir également la recommandation relative au cockpit des RH au chapitre 8).</p> <p>Ce processus devra tenir compte des contrôles qui devront être mis en œuvre afin de limiter le risque d'erreur notamment lors du positionnement des annuités en cas de changements de fonction, mais également vis-à-vis de la date d'entrée en vigueur du changement de traitement.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Non réalisé au 30 juin 2016.</p> <p>Contrairement à l'engagement pris lors de la publication du rapport et des deux suivis subséquents, la commune renonce désormais à la mise en œuvre de cette recommandation.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
6.4	<p>Recommandation n°25 – Établissement d'un règlement ad hoc</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif à établir un règlement ou une directive interne concernant le développement des compétences. Ce document devra notamment permettre de distinguer la formation continue des formations de longue durée et préciser les modalités d'octroi et de prise en charge de ces deux types de formation.</p>	2	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.06.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a développé une directive relative au perfectionnement et au développement professionnel de son personnel ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p> <p>Cette directive distingue le perfectionnement professionnel et le développement professionnel.</p>
6.4	<p>Recommandation n°26 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour incite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Dans ce cadre, les RH devront s'assurer que les possibilités de formation sont communiquées de manière adéquate par les chefs de service à l'ensemble du personnel. En outre, les RH devront effectuer un suivi global des formations.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a développé une directive relative au perfectionnement et au développement professionnel de son personnel ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
7.4	<p>Recommandation n°27 – Classification des fonctions</p> <p>La Cour recommande à l'administration de Chêne-Bougeries d'effectuer une revue de l'ensemble des fonctions existantes afin qu'elles soient toutes rattachées à une classe. Cette liste de positionnement des fonctions devra être validée par le Conseil administratif.</p>	3	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.06.2014)	21.04.2016	<p>Fait.</p> <p>Le rattachement des fonctions à une classe salariale a été effectué et formellement validé le 3 août 2016 par le Conseil administratif.</p>
7.4	<p>Recommandation n°28 – Établissement d'un règlement ad hoc</p> <p>Dans l'attente d'un nouveau statut du personnel, la Cour invite le Conseil administratif à édicter par voie de règlement les modalités spécifiques liées à l'évaluation et à la réévaluation de fonction. Ce règlement pourrait notamment inclure des modalités de calcul univoques, la mise en place d'une commission paritaire ainsi que des voies de recours.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a développé une directive relative à l'évaluation des postes, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
7.4	<p>Recommandation n°29 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de Chêne-Bougeries à formaliser et mettre en place un SCI relatif au processus d'évaluation des fonctions. Ce dernier devra inclure notamment la mise en œuvre formelle des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du formulaire de demande d'évaluation ; • de l'analyse formalisée de la part des RH ; • du procès-verbal de l'entretien d'évaluation. <p>Ce processus devra tenir compte des contrôles à mettre en œuvre, notamment afin de limiter le risque d'erreur lors du positionnement des annuités en cas de réévaluations de fonction.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.09.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a développé une directive relative à l'évaluation des postes, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p> <p>Une fiche ad hoc de demande d'évaluation a été élaborée dans le cadre du SCI.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
8.4	<p>Recommandation n°30 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de santé et sécurité. Ce dernier devra notamment tenir compte de la désignation d'un « chargé de sécurité MSST » et de l'établissement de la description de poste (cahier des charges), d'un suivi des besoins identifiés en termes de formation des collaborateurs, de l'établissement d'un catalogue des obligations, des risques, des mesures identifiés par la Ville de Chêne-Bougeries et des actions préventives prises pour chaque domaine. Dans ce cadre, l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries devra également être en mesure de fournir une liste des procédures spécifiques, avec leur statut (dossier sans entrée en matière, en cours de résolution ou clôturé), et les informations y afférentes devront être présentes dans le dossier du personnel de chaque collaborateur.</p> <p>Pour ce faire, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à s'inspirer des documents existants, que ce soient ceux de la SUVA, de l'Association suisse pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans les services publics ou encore du Bureau suisse de prévention des accidents (BPA). Ce dernier a par exemple établi un document de synthèse « <i>Élaborez un système de sécurité dans votre commune</i> » qui se compose de 10 éléments.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 30.09.2014)	31.05.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune est accompagnée dans ce processus par un cabinet externe qui a établi un catalogue des obligations et des risques de l'ensemble des services de l'administration communale.</p> <p>Le rapport été remis à la commune en mai 2016. Une chargée de sécurité MSST a été désignée.</p> <p>Des formations sont encore prévues pour l'automne 2016.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
8.4	<p>Recommandation n°31 – Statistiques, gestion des absences et autres indicateurs</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de santé et sécurité, et plus spécifiquement concernant la gestion des absences et statistiques y afférentes, par exemple avec la mise en place d'un « cockpit des absences » (analyse, suivi et reporting). Il conviendrait aussi d'ajouter dans ce cockpit d'autres indicateurs, tels que ceux relatifs à la formation, à la mobilité interne, au taux de rotation des effectifs, etc.</p>	2	SG	30.09.2014	30.06.2015	<p>Fait.</p> <p>Les suivis concernant l'absentéisme et les sinistres maladies-accidents sont effectués par des mandataires externes.</p> <p>La commune a également mis en place des statistiques concernant la formation.</p>
9.1.4	<p>Recommandation n°32 – SCI relatif au processus de gestion de la paie</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie. Cette dernière devra notamment établir une procédure opérationnelle concernant le traitement des salaires, indemnités et débours, ainsi que mettre en place des contrôles formalisés des paramètres annuels et mensuels.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a développé une procédure concernant le traitement des salaires et indemnités, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	Recommandation n°33 – Indemnités et débours des conseillers administratifs En annexe à la délibération budgétaire annuelle, le Conseil administratif est invité à soumettre au Conseil municipal un descriptif de la nature et des types de frais (frais de parkings, frais de réception, déplacements, etc.) couverts par l'indemnité de représentation versée aux conseillers administratifs.	2	SG	30.06.2014	30.06.2015	Fait. Le CA a adopté lors de sa séance du 10 octobre 2013 un règlement relatif aux « frais et débours du CA ». Ce règlement a été présenté en Commission des finances le 16.09.2014. Il décrit la nature des frais de représentation et précise que l'indemnité est censée les couvrir.
9.2.4	Recommandation n°34 – Indemnités et débours des conseillers administratifs Le Conseil administratif est invité à soumettre au Conseil municipal une délibération ad hoc pour tout traitement, indemnité ou débours venant s'ajouter à ceux prévus par la délibération relative au budget, et ce préalablement à leur versement.	2	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014)	15.06.2016	Fait. La commune a établi un règlement concernant les frais de représentation des membres du CA.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	<p>Recommandation n°35 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par la mise en place de contrôles formalisés, afin de s'assurer de la correcte imputation des charges salariales dans les différentes rubriques d'OPALE, et de la fixation adéquate des traitements de base/tarifs horaires/13^{ème} salaire progressif/indemnités des collaborateurs en fonction de la grille de traitement. Les contrôles devront également permettre de garantir le versement aux collaborateurs concernés des montants qui leur sont effectivement dus, conformément au statut du personnel.</p> <p>En outre, un règlement relatif aux indemnités et aux débours, conformément aux exigences de l'article 47 du statut du personnel, devra être établi et transmis au Conseil administratif pour approbation.</p> <p>Ce règlement devra notamment lister les indemnités et débours autorisés, les fonctions concernées, les critères et conditions d'octroi, et les montants y afférents.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a établi une procédure RH concernant le traitement des salaires, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p> <p>Les indemnités et débours sont détaillés dans le règlement d'application du règlement du personnel.</p>
		3	SG	30.06.2016 (initial 30.03.2014, puis 31.12.2014)		

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	<p>Recommandation n°36 – Réductions du traitement de collaborateurs</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à s'assurer que toutes les réductions de traitement de collaborateurs (au motif des articles 50, 66 ou autres du statut du personnel) soient transmises au Conseil administratif pour examen, avant toute retenue sur salaire. La décision devra être clairement protocolée dans le procès-verbal de la séance du Conseil administratif.</p>	2	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.09.2013)	21.04.2016	<p>Sans objet.</p> <p>La réduction de traitement n'est pas prévue dans le nouveau règlement du personnel adopté le 21 avril 2016.</p>
9.2.4	<p>Recommandation n°37 – Indemnités diverses</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à clarifier la situation concernant les indemnités et les débours dans un règlement relatif aux indemnités et aux débours (qui reste à établir conformément à la recommandation ci-dessus). En cas d'octroi d'indemnités non prévues et non récurrentes, l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries devra s'assurer, avant tout paiement, d'avoir formalisé cette exception par écrit, ainsi que fait avaliser ladite indemnité par le Conseil administratif. Toutes les indemnités accordées devront garantir le respect de l'égalité de traitement des collaborateurs.</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à procéder de même en ce qui concerne l'octroi de téléphones portables professionnels.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, puis 30.09.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a développé une procédure RH concernant le traitement des salaires, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p> <p>Les indemnités et débours sont détaillés dans le règlement d'application du règlement du personnel.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	Recommandation n°38 – Téléphones portables professionnels La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à s'assurer que les écarts identifiés et non justifiés de l'utilisation du téléphone portable soient refacturés aux collaborateurs concernés.	2	SG	30.06.2016 (initial 30.09.2013, puis 30.10.2014)	08.06.2016	Fait. L'utilisation des téléphones portables est précisée dans le règlement d'application du règlement du personnel.
9.3.4	Recommandation n°39 – Formalisation du processus La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par la mise en place de contrôles formalisés et respectant le principe des quatre yeux afin de s'assurer du correct calcul des charges salariales et du respect du statut du personnel, de la LAVS, du RAVS et des DSD.	3	SG	30.06.2016 (initial 30.03.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	Fait. La commune a établi une procédure RH concernant le traitement des salaires, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.3.4	<p>Recommandation n°40 – Gratifications, allocations et autres montants versés aux collaborateurs</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de s'assurer que toutes les conditions d'octroi et les montants des primes, gratifications, allocations et autres montants versés aux collaborateurs soient introduits dans un règlement, approuvé par le Conseil administratif, et ce pour autant que le versement de ces montants soit conforme au statut du personnel.</p> <p>Dans ce cadre, la Cour invite le Conseil administratif à recenser l'ensemble des points méritant une révision du statut du personnel et, après discussion avec les partenaires sociaux, de soumettre au Conseil municipal une nouvelle version.</p>	2	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.06.2014)	21.04.2016	Fait
		3	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.03.2015)		Les primes et allocations sont précisées dans le règlement d'application du règlement du personnel.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.4.4	<p>Recommandation n°41 – Application de gestion des horaires</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif à l'application de gestion des horaires, notamment en prenant toutes les mesures afin que les profils et les données de cette application soient corrects et exhaustifs. Il sera également nécessaire de procéder à la finalisation, la formalisation et la mise en place de l'ensemble des contrôles, analyses et reportings y relatifs, afin d'assurer du correct calcul et de la correcte imputation des vacances, des horaires, des majorations et des paiements y afférents. Dans ce cadre, il est nécessaire de s'assurer que les données relatives à l'ensemble du personnel soient disponibles.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014, puis 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>Les différents horaires et heures supplémentaires sont précisés dans le règlement d'application du règlement du personnel.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.4.4	<p>Recommandation n°42 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par la mise en place de contrôles formalisés afin de s'assurer du respect du statut du personnel, ainsi que du correct calcul et de la correcte imputation uniforme des charges salariales et des horaires. Dans ce cadre, et afin de garantir le résultat des contrôles, il sera nécessaire de s'assurer que toutes les décisions prises soient dûment formalisées par écrit.</p> <p>De plus, l'ensemble des règles relatives aux horaires, tels que par exemple les critères et les conditions pour la récupération des heures supplémentaires, devront être reprises et diffusées dans le cadre d'une directive interne dûment approuvée et diffusée.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014)	08.06.2016	Fait. La commune a développé une procédure RH concernant le traitement des salaires, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.
		3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014)		
9.4.4	<p>Recommandation n°43 – Délégation de compétences au secrétaire général</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif de la Ville de Chêne-Bougeries à formaliser sa délégation de compétences au secrétaire général, notamment en ce qui concerne le seuil de paiement de 5'000 F (individuel ou cumulatif).</p>	1	SG	30.09.2013	23.01.2014	Fait. Le CA a formalisé sa délégation de compétences au secrétaire général lors de sa séance du 23 janvier 2014.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.4.4	<p>Recommandation n°44 – Accords contractuels dérogeant au statut du personnel</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de mettre en place un processus opérationnel qui garantisse que tous les accords contractuels soient conformes au statut du personnel. Dans ce cadre, la Cour invite le Conseil administratif à recenser l'ensemble des points méritant une révision du statut du personnel et, après discussion avec les partenaires sociaux, de soumettre au Conseil municipal une nouvelle version.</p>	2	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.03.2015)	21.04.2016	<p>Non réalisé au 30 juin 2016.</p> <p>Cette recommandation ne pourra être réalisée qu'au moment où les nouveaux contrats seront effectivement finalisés.</p>
9.5.4	<p>Recommandation n°45 – Avances sur salaires et prêts au personnel</p> <p>Dans le cadre du processus de formalisation, la Ville de Chêne-Bougeries est invitée à documenter les critères et les conditions relatives à l'octroi d'avances sur salaires et de prêts au personnel. Ce document devra faire l'objet d'une diffusion à l'ensemble des collaborateurs, afin de garantir l'égalité de traitement.</p> <p>En ce qui concerne les prêts au personnel, la Cour recommande à la Ville de Chêne-Bougeries de facturer un intérêt en appliquant par analogie les taux de l'administration fédérale des contributions en matière d'avances ou prêts aux actionnaires/associés.</p>	3	SG	31.12.2013	01.10.2013	<p>Fait.</p> <p>Le CA a adopté lors de sa séance du 26 septembre 2013 une directive relative à l'octroi d'avances sur salaires et prêts.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.5.4	<p>Recommandation n°46 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par l'utilisation de comptes distincts pour les avances sur salaires et les prêts au personnel, par la mise en place de contrôles formalisés, afin de s'assurer que les avances sur salaires et les prêts au personnel sont octroyés conformément aux conditions émises dans la procédure interne restant à établir.</p> <p>En cas de dérogation initiale ou de modification ultérieure des conditions d'octroi, il s'agira de préciser et de documenter clairement les motivations prises en compte pour la décision, et de formaliser l'accord dans un contrat ou avenant au contrat.</p> <p>Dans ce cadre, il sera également adéquat que l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries mette en place les contrôles garantissant l'établissement en tout temps d'une liste des prêts au personnel exacte et exhaustive.</p>	3	SG	30.06.2016 (initial 30.06.2014)	08.06.2016	<p>Fait.</p> <p>La commune a établi une procédure RH concernant le traitement des salaires, ainsi qu'une matrice des contrôles clés y relatifs.</p> <p>De plus, une directive sur les avances sur salaires a été élaborée.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.5.4	<p>Recommandation n°47 – Délégation de compétences au secrétaire général</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif de la Ville de Chêne-Bougeries à formaliser sa délégation de compétences au secrétaire général, notamment en ce qui concerne le seuil d'octroi d'avances sur salaires et de prêts au personnel de 5'000 F.</p>	1	SG	31.12.2013	01.10.2013	<p>Fait.</p> <p>Le CA a adopté une directive prévoyant cette délégation de compétence.</p>
10.2.4	<p>Recommandation n°48 – Statut du personnel de la Ville de Chêne-Bougeries</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif à recenser l'ensemble des points méritant une révision du statut du personnel et, après discussion avec les partenaires sociaux, à soumettre au Conseil municipal une nouvelle version.</p> <p>Dans ce cadre, compte tenu de l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution au 1^{er} juin 2013 et afin d'être en conformité avec le droit supérieur, la Cour recommande au Conseil administratif d'intégrer au minimum les modifications suivantes au statut du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • suppression de la dernière phrase de l'article 12 ; • suppression de la dernière phrase de l'article 24 ; • modification de l'âge minimal de la retraite indiquée à l'article 79. 	3	SG	Entrée en vigueur du nouveau statut du personnel (initial 30.03.2015)	21.04.2016	<p>Sans objet.</p> <p>Le nouveau règlement du personnel s'inspire de celui de la commune de Veyrier, récemment adopté.</p> <p>De ce fait, il n'y a pas eu besoin de procéder à un recensement de l'ensemble des points de l'ancien statut méritant une révision.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
10.2.4	<p>Recommandation n°49 – Remplaçant du secrétaire général</p> <p>La Cour recommande au Conseil administratif de désigner un remplaçant du secrétaire général, conformément à l'article 80 du statut du personnel, ainsi qu'à établir une description de poste (cahier des charges) afférente à cette activité de remplaçant.</p>	1	SG/CA	31.12.2013		<p>Fait.</p> <p>La commune a précisé le rôle de remplaçant du Secrétaire général dans la description de fonction du coordinateur technico administratif.</p> <p>La commune ne souhaite pas développer une description de poste pour cette fonction (voir recommandation 3).</p>
10.2.4	<p>Recommandation n°50 – Informations sur le personnel aux membres du Conseil administratif</p> <p>La Cour recommande au Conseil administratif d'autoriser sans délai ni restriction l'ensemble des conseillers administratifs à connaître le niveau précis des salaires des collaborateurs de la Ville de Chêne-Bougeries.</p>	3	SG/CAD	30.09.2013	11.09.2013	<p>Fait.</p> <p>Les informations nécessaires ont été transmises.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
10.2.4	<p>Recommandation n°51 – Tenue des dossiers du personnel</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de mettre en place un processus opérationnel qui garantisse la complétude des dossiers du personnel.</p>	2	SG	30.06.2016 (initial 31.12.2013, 31.12.2014)	08.06.2016	<p>Non réalisé au 30 juin 2016.</p> <p>La commune ne souhaite pas mettre en place un processus opérationnel qui garantisse la complétude des dossiers du personnel.</p>