

Cour des comptes  
Case postale 3159  
1211 Genève 3  
Tél. : +41 (0)22 388 77 90  
Fax : +41 (0)22 388 77 99  
<http://www.cdc-ge.ch>

Genève, le 29 juin 2015

## **Demande d'un audit sur les comptes des HUG**

Nous faisons suite à votre communication du 18 octobre 2013 dans laquelle vous sollicitez un audit complet des comptes des HUG, et ceci depuis 1995. En particulier, vous évoquez les « *activités suspectées illégales* » suivantes :

- 1) mise à disposition d'un chauffeur à plein temps pour l'ancien directeur des HUG ;
- 2) mise à disposition de M. Unger d'une voiture avec chauffeur ;
- 3) utilisation à titre gratuit d'une place de parking pour handicapés par l'ancien directeur des HUG ;
- 4) construction d'un carnotzet luxueux au sous-sol de l'hôpital cantonal ;
- 5) augmentation faramineuse du nombre de cadres alors que les postes de terrain diminuent dans le même temps ;
- 6) engagement pendant plusieurs années de « Boston Consulting » payé entre 6 et 10 millions par année ;
- 7) utilisation par les HUG d'informaticiens mis à disposition par une entreprise d'informatique payés 2'917 F bruts par mois.

La Cour a étudié avec intérêt les éléments d'information que vous avez communiqués et a entrepris un certain nombre d'analyses et de recherches afin d'y apporter des réponses.

**Concernant les points 1) 2) et 4)**, la Cour a traité ces points dans le cadre de son audit relatif aux éléments de rémunération de la haute direction des entités du périmètre de l'État<sup>1</sup>. Il ressort notamment de cet audit que consécutivement à l'arrivée du nouveau directeur général le 1<sup>er</sup> juin 2013, le chauffeur de la direction générale a été affecté pour la majeure partie de son temps à des activités hors direction générale afin de transporter du sang pour les patients (cf. page 93 de l'annexe).

Par ailleurs, l'audit a révélé que depuis l'arrivée du nouveau directeur général, le salon de réception (« carnotzet ») n'a jamais été utilisé. Il a été décidé de recycler le matériel contenu dans ce salon dans d'autres lieux de l'institution et de restaurer cette infrastructure dans sa fonction d'origine, soit un vestiaire pour les collaborateurs (cf. page 114 de l'annexe).

---

<sup>1</sup> Rapport n°82 :  
(<http://www.cdc-ge.ch/Htdocs/Files/v/6408.pdf/Rapportsdaudit/2014/Rapport8220141030.pdf?download=1>),  
et son annexe :  
(<http://www.cdc-ge.ch/Htdocs/Files/v/6411.pdf/Rapportsdaudit/2014/Annexe20141030.pdf?download=1>),  
publiés le 30 octobre 2014

---

Enfin, suite à des vérifications entreprises avec les HUG, il apparaît que le poste de chauffeur mis à disposition du conseiller d'État en charge du DARES a été supprimé en fin d'année 2013. La personne qui occupait ce poste a été réaffectée à une autre activité au sein des HUG dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Par ailleurs, le DEAS a informé les HUG début janvier 2014 d'une réduction de leur subvention de 70'000 F avec la mention « *transfert de 0.7 équivalent temps plein (ETP) au département présidentiel dans le cadre du budget 2014* ». Ce transfert, ETP et francs, correspondait à l'activité de chauffeur déployée pour le conseiller d'État en charge du DARES.

**Concernant le point 3)**, il serait nécessaire que la Cour soit physiquement présente de nombreux jours sur les lieux pour contrôler ce point, ce qui serait disproportionné en termes de moyens engagés. L'ancien directeur n'étant plus en poste, nous vous saurions gré de nous informer si vous observez que cette pratique a encore cours, afin que des mesures adéquates puissent être prises.

**Concernant le point 5)**, selon les informations ressortant du bilan social de l'État et des institutions autonomes, la proportion de hauts dirigeants, cadres supérieurs avec encadrement, cadres intermédiaires avec encadrement et cadres supérieurs sans encadrement représente 15 % de l'effectif global des HUG en 2014.

Il convient toutefois de préciser que les chefs de clinique (plus de 530 personnes) sont considérés comme des cadres aux HUG. Au CHUV, ce n'est pas le cas. Après ajustements<sup>2</sup>, une comparaison de la proportion de cadres aux HUG et au CHUV donne le résultat suivant : HUG 9.9%, CHUV 8.3%. En tant que telle, si cet écart ne constitue pas un signe de dysfonctionnement particulier, elle n'en demeure pas moins source d'interrogation. En conséquence, la Cour intégrera cette information dans son analyse de risques en vue d'un éventuel audit organisationnel ultérieur.

**Concernant le point 6)**, le nouveau directeur des HUG entré en fonction en juin 2013 ayant renoncé à la poursuite de la collaboration avec le Boston Consulting Group, une investigation approfondie de la Cour sur cet objet n'aurait qu'une faible valeur ajoutée en termes de recommandations. Si de nouveaux mandats importants de consulting et qui seraient contraires à un bon usage de fonds publics devaient être portés à votre connaissance, nous vous saurions gré de nous en informer.

**Concernant le point 7)**, sur le plan purement légal, les HUG n'ont pas l'obligation de s'assurer que leurs sous-traitants respectent les conditions locales de travail pour les salariés qu'ils engagent. Pour le surplus, les prestations informatiques ne font pas l'objet d'une convention collective de travail en vigueur et aucun salaire minimum n'a été défini. Cependant, il est bien clair qu'en termes de gestion publique, des situations telles que celles que vous décrivez sont à éviter.

En conséquence, la Cour a effectué des contrôles sur ces points et a pu constater que les HUG ont récemment revalorisé le tarif des prestations des deux principales sociétés de services informatiques avec lesquelles ils travaillent encore, de manière à ce que ces

---

<sup>2</sup> Les statistiques du personnel du CHUV intégrant les apprentis et les stagiaires, les collaborateurs de l'établissement médico-social de Gimel et les collaborateurs payés sur des fonds de recherche / financement privé, de même que le fait que les chefs de clinique sont considérés comme non-cadres aux CHUV, la Cour a dû retraiter ces statistiques pour les rendre comparables avec celles des HUG.

sociétés puissent adapter à la hausse le salaire des collaborateurs qu'elles engagent. Ces adaptations salariales ont été effectives dès la fin de l'année 2013. Après revalorisation des tarifs, la Cour a constaté que la marge commerciale estimée<sup>3</sup> de ces deux sociétés de services pour leurs mandats avec les HUG se situait dans des limites raisonnables. Enfin, selon les calculs effectués, une internalisation desdites prestations informatiques au sein des HUG n'engendrerait pas d'économies significatives par rapport à la situation actuelle.

Afin que les HUG puissent à l'avenir contrôler la marge des sociétés de services mandatées et ainsi détecter toute situation potentiellement abusive, nous avons recommandé au directeur général des HUG, par un courrier ad hoc, de prévoir dans les appels d'offres à venir l'obligation pour le soumissionnaire de fournir aux HUG les contrats de travail et fiches de salaire des collaborateurs qu'il engage.

Finalement, concernant votre demande relative à l'audit complet des comptes des HUG depuis 1995, il apparaît qu'un tel audit, portant sur 20 années de fonctionnement, semble peu pertinent pour détecter d'éventuelles autres « activités suspectées illégales » en l'absence de soupçons précis tels que ceux que vous nous avez communiqués, auxquels la Cour a pu apporter des réponses circonstanciées par le présent courrier.

En revanche, nous vous invitons à nous communiquer tout fait nouveau quant à des éventuelles irrégularités de gestion dont vous pourriez avoir connaissance. Votre confidentialité est garantie à teneur de l'art. 40 al. 2 LSurv.

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

Pour la Cour des comptes

Isabelle TERRIER, présidente

Stanislas ZUIN, magistrat

Copie anonymisée :

M. Bertrand LEVRAT, Directeur général des HUG

Me François CANONICA, Président du Conseil d'administration des HUG

---

<sup>3</sup> Différence entre le montant de la prestation facturée aux HUG et le salaire versé par la société de services à ses collaborateurs (y compris vacances, jours fériés et charges sociales).