



Genève, le 4 mars 2010

*Aux représentant-e-s de la presse
et des médias*

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

**Cour des comptes: présentation de deux nouveaux rapports :
audit de gestion du système de contrôle interne des communes de
Carouge, Lancy, Meyrin, Onex, Thônex et Vernier
et
audit de gestion du processus de recrutement en Ville de Genève**

La Cour a contrôlé les systèmes de contrôle interne de six communes genevoises relatifs à la gestion financière (débiteurs, trésorerie), ressources humaines (paie, recrutement), achats, subventions (octroi, comptabilisation) et taxe professionnelle. De manière générale, la Cour relève que plusieurs aspects des systèmes de contrôle interne fonctionnent de manière satisfaisante. Toutefois, des améliorations doivent encore être apportées notamment sur les aspects liés à l'élaboration d'outils de pilotage, à la formalisation des procédures et des contrôles ainsi qu'à la mise en œuvre de règles et d'outils de gestion de projet.

De plus, la Cour des comptes a contrôlé le processus de recrutement en Ville de Genève. Elle constate que des améliorations doivent être apportées sur l'ensemble du processus de recrutement (étapes préalables au recrutement, choix du candidat, embauche du candidat), afin d'en assurer une meilleure fiabilité et efficacité. En outre, à l'examen des recrutements de la période 2003-2009 effectués sur demande des conseillers administratifs, la Cour a constaté des manquements ne présentant pas les caractéristiques d'un bon emploi des deniers publics et correspondant à des décisions ayant permis de contourner le processus habituel. Néanmoins, il convient ici de souligner la volonté de l'actuel Conseil administratif de rompre avec certaines pratiques non adéquates et d'assurer une gestion dynamique et efficace du recrutement. La Cour tient enfin à relever la pleine et constructive collaboration du Conseil administratif et de la direction des ressources humaines dans le cadre de cet audit.

Les rapports sont librement disponibles sur <http://www.ge.ch/cdc>.

1. Audit de gestion du système de contrôle interne des communes de Carouge, Lancy, Meyrin, Onex, Thônex et Vernier

Depuis une quinzaine d'années, le système de contrôle interne (SCI) est devenu un élément incontournable de la gestion de toute organisation, entreprise privée ou administration publique. Il concerne l'ensemble des activités et des collaborateurs d'une organisation puisqu'il vise notamment à assurer le respect des normes légales, la gestion efficace des activités, la protection des ressources et du patrimoine, la prévention et la détection des fraudes et des erreurs, la fiabilité de l'information et la rapidité de la communication. Son échelle de mesure définit cinq niveaux de maturité, soit peu fiable, informel, standardisé, maîtrisé et optimisé ; un objectif pertinent pour les communes étant d'atteindre le niveau standardisé compte tenu de la nature de leurs activités.

Selon les communes et les activités, l'audit de la Cour révèle que le niveau de maturité varie entre le niveau peu fiable et standardisé. L'évaluation globale se situe à un niveau informel pour l'ensemble des communes auditées. Afin d'atteindre un niveau standardisé, des améliorations nécessitant des efforts d'importance différenciée selon les communes devront porter notamment sur la sécurité informatique du logiciel financier, la gestion du rôle fiscal, l'élaboration d'outils de pilotage pour les

objectifs liés aux prestations publiques, la formalisation d'un catalogue des prestations publiques délivrées par la commune, la formalisation des procédures et des contrôles, la mise en place d'une charte définissant et mettant en œuvre formellement les règles éthiques, la mise en œuvre de canaux de communication spécifiques permettant aux collaborateurs d'informer sur les déviations, erreurs ou dysfonctionnements rencontrés dans leurs activités, la mise en œuvre de règles et d'outils de gestion de projet et la mise en œuvre d'une analyse et d'une gestion des risques généraux au niveau communal.

Finalement, la Cour complétera l'audit par une séance de présentation, en collaboration avec l'Association des communes genevoises (ACG), relative à la mise en place d'un système de contrôle interne adapté à la nature des activités communales, et ce à l'attention de l'ensemble des communes genevoises. En outre, la Cour souligne la collaboration constructive des communes dans le cadre de cet audit.

2. Audit de gestion du processus de recrutement en Ville de Genève

L'audit de la Cour a analysé le processus de recrutement actuel en Ville de Genève et a identifié les améliorations possibles en vue de réduire au maximum le risque d'image lié au principe d'égalité de traitement et les risques financier et opérationnel liés aux coûts ainsi qu'aux conséquences d'un recrutement inadéquat (qualité des prestations, motivation des autres collaborateurs, etc.). Sur le plan stratégique, la Cour préconise de mettre en œuvre une nouvelle structure organisationnelle du recrutement, un processus de recrutement formalisé dans l'ensemble des services de la Ville ainsi qu'un concept de gestion prévisionnelle des effectifs. Au niveau du choix du candidat, la Cour observe des faiblesses sur le plan de la sélection des candidats et de la préparation des entretiens. Sur un échantillon de 25 personnes recrutées (fonctionnaires ou auxiliaires), 5 se sont révélées inadéquates par rapport à leur cahier des charges quelques mois après leur engagement. Toute une série de mesures visant à améliorer l'efficacité et l'efficacé du choix du candidat sont proposées par la Cour.

Lors de l'embauche du candidat, la Cour recommande d'étudier la possibilité de mettre en œuvre une délégation de compétence visant à rendre le processus de recrutement plus efficace. En outre, la Cour observe que l'établissement des propositions de salaires n'est pas transparent. Dans le cadre de son contrôle, la Cour relève deux cas pour lesquels des activités peu pertinentes ont été prises en compte en tant qu'années d'expérience d'encadrement dans la proposition salariale. La Cour recommande de revoir et clarifier les critères d'évaluation afin d'y remédier. A l'examen de 12 recrutements de la période 2003-2009 effectués sur demande des conseillers administratifs, la Cour a constaté trois cas ne présentant pas les caractéristiques d'un bon emploi des deniers publics et correspondant à des décisions ayant permis de contourner le processus habituel. Deux concernent des décisions d'engagement prises à la demande du conseiller administratif en charge de la culture et le troisième des décisions d'engagement prises lors de la législature précédente à la demande du conseiller administratif en charge de l'aménagement, des constructions et de la voirie. Le conseil administratif a convenu que ces recrutements présentaient effectivement des manquements et s'est engagé à prendre des mesures visant à éviter qu'ils puissent se reproduire.

Finalement, concernant l'environnement de contrôle en matière de ressources humaines, la Cour observe que la politique de mobilité actuelle tend à générer des inadéquations entre le travail fourni et la rémunération. Par ailleurs, la Cour a identifié deux cas de collaboratrices travaillant dans des associations extérieures à la Ville de Genève mais rémunérées par le budget de la Ville de Genève.

En complément, la Cour souligne la pleine et constructive collaboration du Conseil administratif et de la direction des ressources humaines dans le cadre de cet audit. Une nouvelle directrice des ressources humaines a été engagée au mois de mai 2008. Cette dernière s'est, depuis lors, attelée à dynamiser la fonction des ressources humaines en Ville de Genève. En 2009, 27 projets relatifs aux ressources humaines étaient en cours qui illustrent une dynamique certaine visant à améliorer le domaine des ressources humaines en Ville de Genève.

*Pour toute information complémentaire, prière de contacter
Monsieur Stéphane Geiger, Président de la Cour des comptes
Tél. 022 388 77 92, e-mail : stephane.geiger@etat.ge.ch*