

Genève, le 26 septembre 2023

Aux représentantes et aux représentants des médias

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

AUDIT DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE MEYRIN

À la demande du Conseil municipal de la Ville de Meyrin, la Cour des comptes a réalisé un audit des ressources humaines de l'administration communale employant près de 800 collaborateurs. La gestion des ressources humaines présente plusieurs faiblesses et non-conformités qui affectent son efficacité. Le service des RH manque de stabilité et ne dispose pas d'outils informatiques adéquats. Les onze recommandations de la Cour, acceptées par le Conseil administratif de la Ville de Meyrin, visent à améliorer la gestion des ressources humaines en consolidant notamment le service RH et en renforçant la confiance et le bien-être au travail des collaborateurs. Elles doivent permettre une transition vers une gestion moderne des RH, capable d'offrir des prestations stratégiques et spécialisées conformes aux besoins et aux enjeux d'une administration communale de cette taille. Le rapport est librement disponible sur <https://cdc-ge.ch/>.

La Ville de Meyrin est la quatrième commune du canton avec plus de 26'000 habitants. Elle emploie près de 800 collaborateurs, soit 457 sous contrat de durée indéterminée et 345 auxiliaires. Elle dispose d'un service RH doté de 12.3 équivalents temps plein.

La politique RH manque de cohérence, de déclinaison stratégique et de contrôles

Il existe un concept, à savoir la « politique RH », mais celui-ci n'est pas décliné dans des documents opérationnels comportant des objectifs, des indicateurs et des valeurs cible. La politique RH qui, jusqu'à récemment, reposait exclusivement sur la fonction de secrétaire général adjoint, n'est pas concrètement incarnée ni politiquement, ni par les responsables de service, ni par les collaborateurs RH. Le système de gouvernance en place jusqu'au mois d'août 2023, dont la répartition des tâches entre le Conseil administratif et le secrétariat général était peu claire, a complexifié les prises de décisions et créé de nombreuses tensions.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est lacunaire

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences repose sur une vision à court terme qui ne s'inscrit pas dans une analyse plus globale des enjeux à venir, tels que le développement urbain ou l'évolution des métiers liée au numérique. Or, c'est un des principaux défis d'une gestion moderne des RH qui devrait découler d'une vision stratégique portée par le Conseil administratif.

Le service RH manque de stabilité, d'expertise et d'outils

Le service RH a dû faire face à cinq changements de responsable ou interim en l'espace de trois ans. Il ne dispose par ailleurs pas d'un système d'information qui lui permettrait de gagner en efficacité en automatisant des tâches administratives encore essentiellement manuelles. Cela

ne favorise pas le développement d'autres prestations plus spécialisées, telles que notamment un support juridique, la gestion et la prévention des situations conflictuelles ainsi que des risques psychosociaux, alors que les services de la Ville en sont demandeurs.

La mise en œuvre du dispositif de santé et sécurité au travail présente des faiblesses

Le dispositif de prévention des risques psychosociaux n'est pas conforme aux bonnes pratiques. Sa lisibilité est faible, la communication interne est insuffisante et aucun collaborateur n'a été formé en matière de signalement et de protection des lanceurs d'alerte.

Les onze recommandations de la Cour sont regroupées en quatre grands leviers d'action dont les objectifs sont les suivants :

1) Donner un cap et concrétiser les projets RH

La Ville de Meyrin doit se doter d'un socle de gouvernance RH robuste et cohérent, reposant sur une vision institutionnelle, des valeurs et des objectifs stratégiques. Sa mise en œuvre doit s'accompagner d'actions concrètes rapides.

2) Consolider l'organisation et le fonctionnement du service RH

Le service RH doit être doté d'outils informatiques adéquats afin qu'il puisse améliorer son efficacité et son efficience.

3) Fiabiliser et piloter les activités

Le système de contrôle interne RH doit être fiabilisé et amélioré, tant sous l'angle des contrôles que du suivi des objectifs.

4) Renforcer la confiance et le bien-être au travail

Il est important de rétablir un climat de confiance et de démontrer aux collaborateurs que des actions concrètes sont prises pour garantir la protection des lanceurs d'alerte et prévenir de manière adéquate les risques psychosociaux.

Les onze recommandations de la Cour ont été acceptées par le Conseil administratif de la Ville de Meyrin. Elles visent à l'accompagner dans sa volonté de réforme de la gouvernance. La réussite de celle-ci sera non seulement liée à l'engagement d'un responsable des ressources humaines à la hauteur des attentes, mais elle nécessitera également des actions rapides et concrètes de la part du Conseil administratif afin de se diriger vers une gestion plus moderne et ambitieuse des ressources humaines de la Ville de Meyrin.

Pour toute information complémentaire, prière de prendre contact avec :

Madame Isabelle TERRIER, magistrate titulaire

Tél. 022 388 77 90, courriel : isabelle.terrier@cdc.ge.ch