

Genève, le 26 janvier 2018

Aux représentant-e-s des médias

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

**AUDIT DE LÉGALITÉ ET DE GESTION
GOUVERNANCE DE LA BIBLIOTHÈQUE DE GENÈVE**

Alertée de potentiels dysfonctionnements par plusieurs citoyens, puis saisie d'une demande émanant du conseiller administratif en charge du département de la culture et du sport (DCS), la Cour des comptes a audité la gouvernance de la Bibliothèque de Genève (BGE). Ses travaux se sont déroulés dans une situation tendue, marquée à la fois par une forme de résistance à une évolution du métier et des besoins en général, ainsi que par des mesures de réorganisation et une gestion opérationnelle largement contestées. La Cour a constaté que l'orientation stratégique voulue et mise en place par le département de la culture et du sport pour l'ensemble des bibliothèques de la Ville de Genève est adéquate, mais que sa mise en œuvre par la BGE est inachevée. La gestion opérationnelle est quant à elle largement déficiente et le climat de travail demeure très préoccupant. La Cour a donc proposé des mesures visant à renforcer la gestion opérationnelle et à instaurer une gestion proactive du changement. Les efforts doivent porter sur les modes de communication et des actions sont nécessaires sur le plan des ressources humaines, sans exclure la remise en cause de certains rapports de travail. Toutes les recommandations émises par la Cour ont été acceptées par le département de la culture et du sport qui s'est engagé à les mettre en œuvre rapidement.

Le rapport est librement disponible sur <http://www.cdc-ge.ch>.

La BGE, rattachée au département de la culture et du sport, est la quatrième plus grande bibliothèque suisse en termes d'offre totale. Elle emploie 103 collaborateurs répartis sur quatre sites. Elle a pour mission de conserver, d'enrichir et de mettre à disposition du public le patrimoine intellectuel de Genève, ainsi que de conserver les documents reçus, notamment par le dépôt légal.

Le département de la culture et du sport a établi une stratégie qui est en phase avec le développement du métier et des besoins pour faire évoluer l'ensemble des bibliothèques de la Ville de Genève. Sa mise en œuvre par la BGE demeure toutefois incomplète par manque de clarté et de cohésion interne quant aux objectifs poursuivis. Tel est notamment le cas en matière de promotion et de mise en valeur des ressources numériques ou de politique d'expositions.

D'un point de vue opérationnel, la BGE a instauré quelques changements appropriés, tels que la diminution du nombre de dépendances hiérarchiques directes au directeur ou l'introduction des horaires continus entre midi et deux heures. Elle n'est cependant pas encore en mesure de s'assurer de l'efficacité des prestations fournies, n'ayant pas effectué d'analyse de ses besoins en ressources humaines ni des compétences attendues au regard de la stratégie d'évolution souhaitée.

La gestion de projets présente elle aussi des lacunes importantes, dès lors que la BGE ne parvient pas à s'assurer que les projets majeurs soient réalisés selon les objectifs, délais et coûts prévus. Un projet informatique estimé à 25'000 F a ainsi connu un surcoût de 30'000 F, et un montant de 53'000 F a été payé à un tiers externe pour un projet d'exposition sans qu'aucune convention formelle n'ait été établie au préalable.

Le système de contrôle interne demeure lacunaire et certains contrôles sont défectueux, tels que ceux relatifs aux notes de frais. Cela a conduit à des remboursements à double, certes sans incidence financière importante, ou sans justificatif probant. De surcroît, certains achats auraient dû faire l'objet d'appels d'offres en procédure ouverte ou sélective.

La gestion des ressources humaines souffre de plusieurs faiblesses en termes de planification, ce qui ne permet pas de garantir une contribution équilibrée des bibliothécaires aux services au public. La politique de formation continue et d'évaluation régulière du personnel fait également défaut.

Enfin, les importantes tensions internes constatées par la Cour tout au long de ses travaux demeurent fortement préoccupantes, et le climat de travail n'est pas satisfaisant. Une grande majorité des collaborateurs entendus par la Cour estiment que le comportement du directeur est inapproprié (menaces, dénigrement). Le département de la culture et du sport a certes pris des mesures, dès 2014, mais le suivi a été insuffisant pour juger l'évolution du climat de travail et, cas échéant, proposer rapidement de nouvelles mesures telles que par exemple l'accompagnement par un expert externe.

Les 21 recommandations émises par la Cour visent à faciliter l'évolution stratégique de la BGE, à renforcer sa gestion opérationnelle et à lui permettre de restaurer un climat de travail approprié. Elles ont toutes été acceptées par le département de la culture et du sport.

Pour toute information complémentaire, prière de prendre contact avec :
Madame Isabelle TERRIER, Magistrate à la Cour des comptes
Tél. 022 388 77 92, courriel : isabelle.terrier@cdc.ge.ch