

Genève, le 28 février 2019

*Aux représentant-e-s des médias*

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

**AUDIT DE GESTION ET DE CONFORMITÉ  
RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE LANCY**

Agissant en autosaisine, la Cour s'est intéressée à la problématique de la gestion des ressources humaines de la Ville de Lancy. La Cour des comptes a notamment récolté des informations auprès de l'ensemble des collaborateurs par le biais d'un questionnaire. En matière de pilotage des ressources humaines, la Cour a noté une absence de documentation et de formalisation, notamment en ce qui concerne les besoins futurs de la commune. S'agissant de l'organisation des ressources humaines, il convient de saluer l'engagement prochain d'un responsable RH. Quant à la gestion opérationnelle des RH, elle devrait faire l'objet de modalités claires, notamment en matière de rémunération initiale. À ce jour, il n'y a pas d'organisme extérieur auquel les employés de la commune pourraient s'adresser. Les collaborateurs devraient enfin tous disposer d'un cahier des charges à jour. La Cour des comptes a donc émis treize recommandations, toutes acceptées. Le rapport est librement disponible sur <http://www.cdc-ge.ch>.

La Cour s'est penchée sur la problématique de la gestion des ressources humaines de la Ville de Lancy. Cette initiative fait suite à des dysfonctionnements identifiés lors de plusieurs missions réalisées sur le même thème auprès d'autres entités. L'objectif de la mission a été de vérifier la bonne gestion des ressources humaines tant au regard des dispositions légales et réglementaires pertinentes que des bonnes pratiques en la matière. Outre ses propres travaux d'analyse, la Cour s'est appuyée sur les résultats d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des collaborateurs.

En matière de **pilotage des ressources humaines**, il faut noter une absence de documents et d'outils de pilotage. Ainsi, la commune n'a par exemple pas rédigé de document formalisant la politique des RH ni n'a établi de politique en matière de formation. Il n'y a pas non plus de tableau de bord qui permet d'avoir une vision de la situation des ressources humaines. Enfin, si l'analyse des besoins actuels et futurs à moyen terme a été établie pour la première fois en 2018, la démarche n'a pas été formalisée, ce qui empêche d'en connaître les objectifs, les modalités de réalisation et la périodicité. Les autorités et les collaborateurs ne disposent donc pas des connaissances leur permettant de prendre des mesures fondées sur des éléments concrets ni d'anticiper les besoins à venir et les ressources nécessaires.

En matière d'**organisation des RH**, La Cour relève avec satisfaction que la commune va procéder en 2019 à l'engagement d'un responsable des ressources humaines. Les deux collaboratrices déjà chargées des ressources humaines, rattachées au secrétariat général, ne sont toutefois pas suffisamment sollicitées bien qu'elles disposent de compétences reconnues. Il n'existe pas d'organisme auquel les collaborateurs peuvent s'adresser en cas de difficultés rencontrées sur leur lieu de travail alors que ce besoin a été mis en évidence dans les réponses au questionnaire.

Concernant la **gestion opérationnelle des RH**, toutes les fonctions existantes dans la commune n'ont pas fait l'objet d'une description formalisée ce qui, entre autres conséquences, ne permet pas de garantir une fixation optimale des rémunérations. Ainsi, la fixation de la rémunération initiale, plus particulièrement celle de l'annuité, ne fait pas l'objet de modalités clairement définies. Tous les collaborateurs ne disposent pas d'un cahier des charges à jour, ce qui rend impossible l'évaluation de certains d'entre eux sans définition préalable de leurs tâches. Enfin, sur la base de la consultation des dossiers du personnel, l'application stricte et uniforme de mesures en cas de dysfonctionnements de collaborateurs n'est pas démontrée. Ces constats ont pour principale conséquence qu'ils peuvent conduire à des inégalités de traitement entre collaborateurs, voire susciter des sentiments d'impunité pour certains d'entre eux.

Les autorités communales ont clairement indiqué à la Cour leur volonté de ne pas formaliser les pratiques en vigueur, préférant une application et une transmission orales de celles-ci. Cette attitude explique en partie les constats établis dans le présent rapport, mais aussi certaines observations de l'audit. Pour la Cour, ce type de gestion n'est pas acceptable dans une commune de la taille de Lancy (plus de 30'000 habitants, 250 collaborateurs au service de la commune). Les responsables RH prennent dès lors des décisions au cas par cas. Ce mode de gestion empêche de procéder à des contrôles de manière objective et conduit à des risques importants d'inégalités de traitement entre collaborateurs de la commune.

Les treize recommandations figurant dans le rapport ont été acceptées par les autorités communales ; la Cour des comptes en suivra la mise en œuvre.

Pour toute information complémentaire, prière de prendre contact avec :  
Monsieur François PAYCHÈRE, président de la Cour des comptes  
Tél. 022 388 77 90, courriel : [francois.paychere@cdc.ge.ch](mailto:francois.paychere@cdc.ge.ch)