

Genève, le 27 août 2013

Aux représentant-e-s des médias

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

Publication d'un nouveau rapport

Gestion des ressources humaines en Ville de Carouge

A la suite d'une communication de la section carougeoise de l'UDC, la Cour a procédé à un audit de légalité et de gestion portant sur la gestion des ressources humaines à la Ville de Carouge. A l'issue de ses travaux, la Cour constate que les processus de gestion des RH sont insuffisamment aboutis, qu'en matière de gestion de la paie un certain nombre d'erreurs surviennent sans être détectées, et que l'absence d'un système de contrôle interne adéquat relatif au domaine RH et mis en œuvre par l'ensemble des services augmente la probabilité de survenance d'erreurs et d'inégalités de traitement. Par ailleurs, un expert externe a été mandaté afin d'évaluer la satisfaction des collaborateurs. Il résulte de l'enquête de satisfaction une appréciation globalement positive des collaborateurs quant à leur employeur. La Cour a émis 43 recommandations visant à mettre en œuvre une gestion des RH efficace, efficiente et conforme aux bases légales et au statut du personnel. Elles ont toutes été acceptées par la Ville de Carouge. Le rapport est librement disponible sur <http://www.cdc-ge.ch/>.

En juin 2012, la section carougeoise de l'UDC a saisi la Cour des comptes d'une demande d'analyse portant sur la gestion du personnel de la Ville de Carouge. À l'appui de sa demande, ce groupement politique relevait notamment des départs de cadres, des rumeurs de népotisme et diverses allégations de mauvaises conditions de travail créant un malaise général au sein du personnel.

La Cour a informé la Ville de Carouge en octobre 2012 de sa décision de procéder à un audit de gestion et de légalité portant sur les six principaux processus de gestion relatifs aux ressources humaines, à savoir le recrutement, l'intégration et la fin des rapports de service ; la gestion des carrières, de la mobilité et de la promotion ; le développement des compétences ; la santé et la sécurité au travail ; le positionnement et l'évaluation des fonctions ; la gestion de la paie.

Elle n'a en revanche pas étendu son contrôle aux aspects de harcèlement et de « burn-out », qui relèvent de procédures judiciaires.

Dans le cadre de son examen, la Cour a mandaté un expert externe afin d'évaluer la satisfaction des collaborateurs de la Ville de Carouge. L'enquête de satisfaction a été menée durant le mois de janvier 2013 auprès de l'ensemble des collaborateurs, avec un taux de réponse de 99 %. Un indice de loyauté a notamment été établi par l'expert externe à partir de 4 appréciations, à savoir la satisfaction globale, la fidélité à la commune, la recommandation à des tiers de postuler pour cette commune et l'avantage de travailler au sein de l'administration carougeoise par rapport à un autre employeur.

Il résulte de l'enquête de satisfaction que 59 % des collaborateurs sont considérés comme « inconditionnels ou fidèles » et 10 % comme « déçus ». Cette situation est estimée comme étant normale et n'appelle pas de commentaires particuliers. De manière plus détaillée, les usagers étaient invités à exprimer leur satisfaction au travers de notes allant de 1 à 6. Il est communément admis par les experts du domaine RH que les notes 5 et 6 reflètent un niveau adéquat de satisfaction. L'enquête fait ressortir que les collaborateurs sont « plutôt satisfaits » (note 4) des possibilités de développement des compétences et des relations de travail avec la hiérarchie et des compétences du supérieur hiérarchique. En revanche, ils sont « plutôt insatisfaits » (note 3) en matière d'égalité de traitement

(53 % des collaborateurs estiment qu'il y a des inégalités dans le traitement des collaborateurs et dans les relations de travail), ce qui est très important. Ils sont également « plutôt insatisfaits » (note 3) en matière de gestion des carrières, étant toutefois admis que les possibilités de promotion sont réduites dans les administrations publiques en comparaison d'autres secteurs d'activité.

Eu égard aux processus de gestion insuffisamment aboutis, les principaux manquements portent sur le recrutement, l'intégration et la fin des rapports de service, le positionnement et l'évaluation des fonctions et la gestion de la paie. En matière de **recrutement, d'intégration et de fin des rapports de service**, les cahiers des charges n'ayant pas encore été tous établis, la Ville de Carouge se voit privée d'un outil essentiel à une bonne gestion des ressources humaines et des activités opérationnelles. Il convient cependant de noter qu'un projet de rédaction des cahiers des charges est actuellement en cours.

La Cour a également observé que les évaluations des collaborateurs ne sont pas systématiquement effectuées (notamment aux échéances des 3 mois et 12 mois après l'engagement du collaborateur), ce qui n'est pas conforme au statut ni à la directive de la Ville de Carouge sur les évaluations.

En outre, la Cour note que les nominations au statut de fonctionnaire ne sont pas toujours prononcées dans les délais requis, et qu'il existe ainsi un risque juridique en cas de contestation de la décision.

En matière de **positionnement et d'évaluation des fonctions**, la Cour a constaté des erreurs de recalcul d'annuités dans le cadre des réévaluations de fonctions.

Concernant la gestion de la paie, d'une manière générale des manquements ont été constatés au niveau de la gestion des éléments de rémunération (salaires, indemnités, primes, gratifications, avances et prêts au personnel) ainsi qu'au niveau des contrôles relatifs à l'application de gestion des horaires.

Finalement, la Cour a identifié des manquements potentiels concernant l'intégrité et l'éthique de la gestion et des activités au sein d'un service de la Ville de Carouge. Selon ce qui a été rapporté à la Cour, ces manquements concernent un certain nombre de cadres et collaborateurs et sont connus de la majorité des collaborateurs du service concerné. Ainsi, il est dit que :

- plusieurs cadres utilisent, pendant et hors des heures de travail, le matériel et les installations de la Ville de Carouge à des fins privées ;
- plusieurs cadres font effectuer des travaux privés aux collaborateurs du service, pendant les heures de travail, en utilisant le matériel et les installations de la Ville de Carouge.

Conformément à l'article 10 alinéa 2 de la loi instituant une Cour des comptes, les éléments détaillés concernant ces éléments ont été transmis au Ministère public en date du 5 juin 2013, sous une forme préservant la confidentialité des sources de la Cour. Une intervention du Ministère public est actuellement en cours.

A l'issue de cet audit, la Cour a émis 43 recommandations visant à mettre en œuvre une gestion des RH efficace, efficiente et conforme aux bases légales et au statut du personnel. Ces recommandations permettront de faire évoluer la gestion des ressources humaines de la Ville de Carouge en améliorant les processus RH, ainsi qu'en renforçant les contrôles et en formalisant les pratiques et le système de contrôle interne. Ceci permettra notamment d'être en mesure de garantir une détection adéquate des erreurs et l'égalité de traitement de l'ensemble des collaborateurs.

Pour toute information complémentaire, prière de contacter
Monsieur François PAYCHÈRE, président de la Cour des comptes
Tél. 022 388 77 90, courriel : francois.paychere@cdc.ge.ch