

N° 68 Ville de Chêne-Bougeries : audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines rapport publié le 28 août 2013

Le rapport contient 51 recommandations toutes acceptées par l'audit.

Actuellement, 8 recommandations ont été mises en œuvre, 34 sont en cours de mise en œuvre et 9 sont restées sans effet.

Parmi les **8 recommandations mises en œuvre**, des solutions ont pu être réalisées notamment dans les domaines suivants :

- Analyse des besoins en personnel : un tableau prévisionnel a été établi.
- Accès informatiques : une description de processus et un tableau récapitulatif des droits d'accès ont été établis et validés.
- Restitution de matériel : une checklist à utiliser lors de tout départ de collaborateur a été établie.
- Délégation de compétences : les délégations de compétences au secrétaire général ont été avalidées.
- Avances sur salaires et prêts au personnel : une directive y afférente a été adoptée.

La Cour note les mesures prises par la Ville de Chêne-Bougeries depuis la publication du rapport, qui pourront faire l'objet d'une vérification détaillée ultérieure.

Les **34 recommandations en cours** portent sur divers aspects, comme par exemple la formalisation des processus, des procédures et des contrôles y afférents, la mise en œuvre d'outils et d'indicateurs RH, la

refacturation aux collaborateurs concernés de l'utilisation des téléphones portables à des fins non professionnelles, ou encore la mise en place du système de contrôle interne (en matière de recrutement, de tenue des dossiers du personnel, etc.).

Les **9 recommandations restées sans effet** résultent notamment de l'absence de mise en place d'un système de contrôle interne (en matière de résiliation des rapports de service, de développement de compétences, de gestion de la paie, etc.), de primes et gratifications toujours versées en non-conformité du Statut du personnel actuellement en vigueur, ainsi qu'aux discussions restant à mener avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'établissement d'un nouveau Règlement du personnel.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°1 – Analyse des besoins La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de mettre en place un véritable concept de gestion prévisionnelle tenant compte, notamment, des besoins futurs en fonction des réorganisations, des départs à la retraite et de l'identification de talents au sein de l'administration communale. À cet effet, les RH devront piloter et superviser la mise en place de ce projet au sein des services.	2	SG	30.03.2014	19.06.2014	Fait. Un tableau prévisionnel a été établi et transmis au CA.
4.1.4	Recommandation n°2 – Disponible budgétaire De manière à s'assurer qu'aucune dépense relative au recrutement de personnel ne puisse être engagée sans couverture budgétaire, la Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI relatif au processus de recrutement, d'inclure une étape de contrôle budgétaire. Ce contrôle doit vérifier que le service concerné dispose du budget nécessaire pour le recrutement envisagé. Si nécessaire, une demande de crédit budgétaire complémentaire devrait être adressée au Conseil municipal.	2	SG	30.09.2014 (initial 30.06.2014)		En cours. L'étape de contrôle budgétaire n'a pas été inscrite dans le SCI de la commune.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°3 – Descriptions de fonction et de poste</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de contrôler et de formaliser les étapes en ce qui concerne les descriptions de fonctions et les descriptions de poste.</p> <p>En ce sens, un contrôle doit être mis en œuvre afin de s'assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ensemble des fonctions précisées dans les contrats de travail dispose d'un descriptif ; • les descriptions de poste soient développées pour les fonctions définies par le Conseil administratif. 	3	SG	30.03.2014		<p>En cours.</p> <p>Un descriptif de fonction a été établi pour les diverses fonctions de la Ville de Chêne-Bougeries. L'ensemble des descriptions de poste requis n'a pas été établi.</p>
4.1.4	<p>Recommandation n°4 – Publication de l'annonce</p> <p>De manière à s'assurer que l'annonce de recrutement contienne l'ensemble des compétences souhaitées pour le poste mis au concours, la Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI, d'inclure une étape de validation formelle de l'annonce de recrutement par le responsable de service concerné. De plus, hormis lorsque la confidentialité l'exige, une formalisation de la publication de l'annonce devra également être mise en œuvre dans les dossiers de recrutement.</p>	2	SG	30.09.2014 (initial 31.12.2013)		<p>En cours.</p> <p>Cette étape de contrôle n'a pas été inscrite dans le SCI de la commune.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°5 – Sélection des candidats La Cour invite les RH à établir des grilles de sélection harmonisées afin d'analyser les candidatures reçues en fonction des exigences du poste, ce qui permettra d'avoir une documentation transparente du mode de sélection. En ce qui concerne les entretiens de sélection, les RH devront également mettre à disposition un modèle de grille d'entretien.	3	SG	31.12.2014 (initial 31.12.2013)		En cours. Les grilles de sélection n'ont pas encore été établies. Néanmoins, une fiche d'entretien est en vigueur depuis février 2014.
4.1.4	Recommandation n°6 – Vérification des références La Cour recommande, sur la base des références fournies par le candidat, la vérification d'au minimum deux des dernières expériences professionnelles et l'authenticité des diplômes obtenus dans certains cas. Afin de ne pas alourdir inutilement le travail administratif, elle invite les RH à définir les minima exigibles selon les fonctions et classes.	2	SG	31.12.2014 (initial 31.12.2013)		En cours.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°7 – Tests techniques Dans le cadre de la vérification des compétences, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à définir une liste des fonctions devant être soumises à des tests spécifiques durant le processus de recrutement. Sa mise en œuvre systématique devra faire l'objet d'un suivi de la part des RH afin de s'assurer d'une homogénéité entre les services.	2	SG	31.12.2014 (initial 31.12.2013)		En cours. La liste des fonctions pour lesquelles un test spécifique est requis en complément du deuxième entretien de recrutement doit encore être établie.
4.1.4	Recommandation n°8 – Proposition salariale – annuités La Cour recommande aux RH de revoir et de clarifier les critères d'évaluation amenant à la prise en compte des années d'expérience professionnelle. Une fois la méthodologie validée par le Conseil administratif, les RH devront vérifier la prise en compte des années d'expérience de l'ensemble des collaborateurs afin d'assurer une égalité de traitement. À cette issue, le résultat global devra être soumis au Conseil administratif pour validation.	3	SG	31.12.2014 (initial 30.03.2014)		En cours. Une directive relative à la fixation du salaire initial a été établie et approuvée par le CA le 3 juillet 2014. La vérification de la prise en compte des années d'expérience de l'ensemble des collaborateurs n'a pas encore été réalisée.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°9 – Contrat de travail</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de prévoir, dans le cadre de la mise en place du SCI, une étape de revue des contrats de travail afin de s'assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> la fixation de salaire respecte le statut du personnel ; la classe de traitement soit bien validée par le Conseil administratif. 	3	SG	31.12.2014 (initial 30.03.2014)		<p>En cours.</p> <p>La validation par le CA a eu lieu pour les neuf engagements réalisés depuis la sortie du rapport de la Cour.</p>
4.1.4	<p>Recommandation n°10 – Proposition salariale – Contrats de droit privé</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif à établir les propositions salariales des contrats de droit privé sur base d'une grille de traitement (fourchette salariale prédéfinie).</p> <p>Pour ce faire, ces dernières devront également être rattachées à des fonctions définies par le Conseil administratif.</p>	2	SG	À déterminer 30.06.2014		<p>Sans effet.</p> <p>Aucun engagement sous droit privé n'a été opéré depuis la sortie du rapport de la Cour.</p> <p>Un nouveau délai de mise en œuvre ne peut pas être estimé car dépendant des discussions à mener avec les partenaires sociaux, dans le cadre du nouveau Statut du personnel.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°11 – Validation du recrutement</p> <p>Dans le cadre de la mise en place du SCI, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la note adressée au Conseil administratif : un descriptif des 2 ou 3 derniers candidats en lice pour le poste avec un ordre de préférence ; • la validation formelle de cette note des RH par le responsable du service concerné par le recrutement. 	2	SG	31.12.2013		<p>En cours.</p> <p>Une note n'est pas encore systématiquement adressée au CA. De plus, la note actuelle ne prévoit pas de conclusion quant à la candidature « à prioriser ». En outre, une validation du choix prioritaire par le responsable de service n'est également pas prévue dans la note.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°12 – Validation par le Conseil administratif</p> <p>Afin de respecter le statut du personnel, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à présenter pour validation au Conseil administratif :</p> <ul style="list-style-type: none"> le recrutement de tout membre du personnel (employés communaux, fonctionnaires, auxiliaires, agents spécialisés, etc.) en précisant la fonction, le taux d'activité et la classe/annuité pour le traitement ou de prévoir une délégation de compétences formelle pour une partie des membres du personnel ; la nomination, après la période probatoire, des employés municipaux en précisant la fonction, le taux d'activité et la classe/annuité pour le traitement. <p>En outre, il conviendra de respecter les dates de nominations post-probatoires afin de ne pas s'exposer à de possibles recours en cas de licenciement.</p> <p>Finalement, la Cour invite le Conseil administratif à étudier l'opportunité de proposer une modification du statut du personnel concernant les nominations.</p>	3	SG	31.12.2014 (initial 30.06.2014)		En cours.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	Recommandation n°13 – Dossier administratif La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de prévoir, dans le cadre de la mise en place du SCI, un contrôle de l'ensemble des documents liés à l'entrée en fonction dans le dossier de chaque collaborateur.	1	SG	31.12.2013		En cours.
4.1.4	Recommandation n°14 – Mise à jour des accès informatiques La Cour invite le service informatique à formaliser l'ensemble des activations des droits d'accès avec les autorisations du personnel encadrant concerné.	2	SG	31.12.2013	13.02.2014	Fait. Un tableau des droits d'accès a été établi puis transmis pour validation au CA.
4.1.4	Recommandation n°15 – Évaluation des fonctionnaires La Cour recommande aux RH de prendre des mesures afin de s'assurer du respect du calendrier lié aux évaluations. Dans le cadre de la révision du statut du personnel décidé par le Conseil administratif en date du 21 février 2013, le Cour l'invite à introduire la notion d'évaluation et d'en préciser les échéances (pour la fin de la période d'essai, pour la fin de période probatoire, puis annuelle).	3	SG	31.12.2014		En cours. Un projet de règlement concernant l'évaluation des fonctions du personnel et un calendrier des évaluations 2014 ont été établis.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.1.4	<p>Recommandation n°16 – Évaluation des contrats de droit privé</p> <p>La Cour recommande aux RH de mettre en place un entretien d'évaluation pour les contrats de droit privé dont la période de renouvellement s'étend au-delà de douze mois. Ce dernier devrait être joint systématiquement au préavis du service lors de l'engagement pour les cas où ces derniers seraient sélectionnés pour des postes de fonctionnaires. Ceci pourrait également être précisé dans le nouveau statut du personnel.</p>	2	SG	31.12.2014		Sans effet.
4.1.4	<p>Recommandation n°17 – Système de contrôle interne (SCI)</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Concernant le processus de recrutement, ce dernier devra tenir compte de l'ensemble des catégories de personnel de la Ville de Chêne-Bougeries. Dans ce cadre, les RH devront pouvoir disposer en tout temps d'une liste du personnel recruté à jour et exhaustive.</p>	2	SG	31.03.2015 (initial 30.06.2014)		En cours. Concernant le SCI, aucune procédure spécifique n'a encore été établie à ce jour. A noter qu'une liste du personnel recruté a été établie par les RH.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.2.4	Recommandation n°18 – Communication au Conseil administratif La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI, à mettre en œuvre des contrôles permettant de s'assurer que l'ensemble des résiliations de rapport de service fasse systématiquement l'objet d'une communication ou d'une décision formelle du Conseil administratif.	4	SG	31.03.2015 (initial 30.09.2013)		Sans effet. Une marche à suivre sera établie dans la cadre de la mise en place du SCI.
4.2.4	Recommandation n°19 – Restitution du matériel La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries, dans le cadre de la mise en place du SCI, à s'assurer que les contrôles prévus en matière de restitution du matériel mis à disposition soient systématiquement effectués et formalisés.	2	SG	31.12.2013	26.06.2014	Fait. Une checklist à utiliser lors de tout départ de collaborateur a été établie.
4.2.4	Recommandation n°20 – Droits d'accès La Cour invite le service informatique à formaliser l'ensemble des désactivations des droits d'accès. De plus, la Cour recommande d'effectuer une revue au minimum annuelle des droits d'accès notamment pour l'application OPALE.	3	SG	30.09.2013	13.02.2014	Fait. Une description du processus a été établie et un tableau des droits d'accès a été créé et soumis à la validation du CA.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.2.4	Recommandation n°21 – Formalisation du processus La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Concernant le processus de résiliation des rapports de travail, les RH devront notamment pouvoir disposer en tout temps d'une liste des départs à jour et exhaustive.	2	SG	31.03.2015 (initial 31.12.2013)		En cours. Une liste des départs du personnel a été établie par les RH. Néanmoins, une procédure spécifique doit encore être établie dans le cadre de la mise en place du SCI.
4.3.4	Recommandation n°22 – Recrutement sans description de fonction ou de poste La Cour recommande au Conseil administratif de formaliser et de délimiter précisément les contours de chaque mandat octroyé. De plus, il conviendra de s'assurer de l'existence de descriptions de fonction et de poste également pour les démarches de recrutement avec des mandataires externes.	3	SG	31.03.2015 (initial 30.06.2014)		Sans effet.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.3.4	<p>Recommandation n°23 – Conventions</p> <p>La Cour recommande au Conseil administratif de s'assurer que toutes les décisions prises sont strictement conformes au statut du personnel ; au besoin, de proposer au Conseil municipal des modifications de celui-ci si les règles qu'il contient se révèlent inadéquates.</p> <p>Dans le cas où la possibilité de traiter de conventions serait incluse dans le nouveau statut, il conviendrait que le Conseil administratif transmette au Conseil municipal, lors de l'examen des comptes annuels, une information spécifique quant au nombre de cas et montants versés.</p>	3	SG	30.06.2015		Sans effet.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
5.4	<p>Recommandation n°24 – Validation par le Conseil administratif</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Concernant le processus de gestion des carrières, ce dernier devra tenir compte de l'ensemble des possibilités offertes par la Ville de Chêne-Bougeries. Dans ce cadre, les RH devront pouvoir disposer en tout temps d'indicateurs de gestion des carrières (voir également la recommandation relative au cockpit des RH au chapitre 8).</p> <p>Ce processus devra tenir compte des contrôles qui devront être mis en œuvre afin de limiter le risque d'erreur notamment lors du positionnement des annuités en cas de changements de fonction, mais également vis-à-vis de la date d'entrée en vigueur du changement de traitement.</p>	3	SG	31.12.2014 (initial 30.06.2014)		<p>En cours.</p> <p>Un formulaire de demande de formation, ainsi qu'un formulaire d'évaluation des collaborateurs, ont été établis. Les indicateurs de gestion de carrière et la procédure interne ad hoc doivent encore être établis.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délaï au	Fait le	Commentaire
6.4	Recommandation n°25 – Établissement d'un règlement ad hoc La Cour invite le Conseil administratif à établir un règlement ou une directive interne concernant le développement des compétences. Ce document devra notamment permettre de distinguer la formation continue des formations de longue durée et préciser les modalités d'octroi et de prise en charge de ces deux types de formation.	2	SG	31.12.2014 (initial 30.06.2014)		En cours. Une directive concernant le perfectionnement et le développement professionnel est en cours d'approbation par le CA.
6.4	Recommandation n°26 – Formalisation du processus La Cour incite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI. Dans ce cadre, les RH devront s'assurer que les possibilités de formation sont communiquées de manière adéquate par les chefs de service à l'ensemble du personnel. En outre, les RH devront effectuer un suivi global des formations.	2	SG	31.12.2014 (initial 30.06.2014)		En cours. Un tableau de suivi des formations acceptées pour l'année 2014 a été établi et une information a été diffusée par les RH relativement aux formations 2015.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
7.4	<p>Recommandation n°27 – Classification des fonctions</p> <p>La Cour recommande à l'administration de Chêne-Bougeries d'effectuer une revue de l'ensemble des fonctions existantes afin qu'elles soient toutes rattachées à une classe. Cette liste de positionnement des fonctions devra être validée par le Conseil administratif.</p>	3	SG	À déterminer (initial 30.06.2014)		<p>En cours.</p> <p>Un état des lieux des fonctions actuelles, et des diverses classes y afférentes, a été validé par le CA lors de sa séance du 3 juillet 2014. Un nouveau système de rémunération devrait être prochainement proposé.</p> <p>Un nouveau délai de mise en œuvre ne peut pas être estimé car dépendant des discussions à mener avec les partenaires sociaux, dans le cadre du nouveau Statut du personnel.</p>
7.4	<p>Recommandation n°28 – Établissement d'un règlement ad hoc</p> <p>Dans l'attente d'un nouveau statut du personnel, la Cour invite le Conseil administratif à édicter par voie de règlement les modalités spécifiques liées à l'évaluation et à la réévaluation de fonction. Ce règlement pourrait notamment inclure des modalités de calcul univoques, la mise en place d'une commission paritaire ainsi que des voies de recours.</p>	2	SG	À déterminer (initial 30.06.2014)		<p>En cours.</p> <p>Un projet de règlement relatif au processus d'évaluation et à la réévaluation des fonctions est en cours de finalisation.</p> <p>Un nouveau délai de mise en œuvre ne peut pas être estimé car dépendant des discussions à mener avec les partenaires sociaux, dans le cadre du nouveau Statut du personnel.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
7.4	<p>Recommandation n°29 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de Chêne-Bougeries à formaliser et mettre en place un SCI relatif au processus d'évaluation des fonctions. Ce dernier devra inclure notamment la mise en œuvre formelle des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du formulaire de demande d'évaluation ; • de l'analyse formalisée de la part des RH ; • du procès-verbal de l'entretien d'évaluation. <p>Ce processus devra tenir compte des contrôles à mettre en œuvre, notamment afin de limiter le risque d'erreur lors du positionnement des annuités en cas de réévaluations de fonction.</p>	3	SG	30.09.2014		<p>En cours.</p> <p>Des projets de formulaires d'évaluation ont été établis et seront utilisés dès le second semestre 2014.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
8.4	<p>Recommandation n°30 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de santé et sécurité. Ce dernier devra notamment tenir compte de la désignation d'un « chargé de sécurité MSST » et de l'établissement de la description de poste (cahier des charges), d'un suivi des besoins identifiés en termes de formation des collaborateurs, de l'établissement d'un catalogue des obligations, des risques, des mesures identifiés par la Ville de Chêne-Bougeries et des actions préventives prises pour chaque domaine. Dans ce cadre, l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries devra également être en mesure de fournir une liste des procédures spécifiques, avec leur statut (dossier sans entrée en matière, en cours de résolution ou clôturé), et les informations y afférentes devront être présentes dans le dossier du personnel de chaque collaborateur.</p> <p>Pour ce faire, la Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à s'inspirer des documents existants, que ce soient ceux de la SUVA, de l'Association suisse pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans les services publics ou encore du Bureau suisse de prévention des accidents (BPA). Ce dernier a par exemple établi un document de synthèse « <i>Élaborez un système de sécurité dans votre commune</i> » qui se compose de 10 éléments.</p>	2	SG	30.09.2014		<p>En cours.</p> <p>La commune a signé le 20 novembre 2013 un mandat avec un prestataire externe spécialisé afin de mettre en place un processus dans le domaine de la santé et sécurité au travail.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
8.4	<p>Recommandation n°31 – Statistiques, gestion des absences et autres indicateurs</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de santé et sécurité, et plus spécifiquement concernant la gestion des absences et statistiques y afférentes, par exemple avec la mise en place d'un « cockpit des absences » (analyse, suivi et reporting). Il conviendrait aussi d'ajouter dans ce cockpit d'autres indicateurs, tels que ceux relatifs à la formation, à la mobilité interne, au taux de rotation des effectifs, etc.</p>	2	SG	30.09.2014		<p>En cours.</p> <p>Certains suivis (taux d'absentéisme, sinistres maladie-accident) sont effectués par des prestataires externes. D'autres indicateurs devraient être disponibles d'ici la fin de l'année.</p>
9.1.4	<p>Recommandation n°32 – SCI relatif au processus de gestion de la paie</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie. Cette dernière devra notamment établir une procédure opérationnelle concernant le traitement des salaires, indemnités et débours, ainsi que mettre en place des contrôles formalisés des paramètres annuels et mensuels.</p>	3	SG	31.12.2014 (initial 31.12.2013)		<p>En cours.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	<p>Recommandation n°33 – Indemnités et débours des conseillers administratifs</p> <p>En annexe à la délibération budgétaire annuelle, le Conseil administratif est invité à soumettre au Conseil municipal un descriptif de la nature et des types de frais (frais de parkings, frais de réception, déplacements, etc.) couverts par l'indemnité de représentation versée aux conseillers administratifs.</p>	2	SG	30.06.2014		<p>En cours.</p> <p>Le CA a adopté lors de sa séance du 10 octobre 2013 un règlement relatif aux "frais et débours du CA". Ce règlement devrait être présenté pour la première fois aux membres du Conseil municipal dans le cadre des diverses séances de Commissions consacrées à l'examen du projet de budget communal 2015.</p>
9.2.4	<p>Recommandation n°34 – Indemnités et débours des conseillers administratifs</p> <p>Le Conseil administratif est invité à soumettre au Conseil municipal une délibération ad hoc pour tout traitement, indemnité ou débours venant s'ajouter à ceux prévus par la délibération relative au budget, et ce préalablement à leur versement.</p>	2	SG	30.06.2014		<p>En cours.</p> <p>Aucun dépassement budgétaire n'a été relevé par le CA sur 2014, et nécessitant une délibération ad hoc y afférente par le Conseil municipal. Néanmoins, il est à noter qu'aucune mesure n'a été formalisée dans le cadre de la mise en place du SCI permettant de s'assurer qu'une délibération ad hoc pour tout traitement, indemnité ou débours soit soumise au Conseil municipal si nécessaire.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	<p>Recommandation n°35 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par la mise en place de contrôles formalisés, afin de s'assurer de la correcte imputation des charges salariales dans les différentes rubriques d'OPALE, et de la fixation adéquate des traitements de base/tarifs horaires/13^{ème} salaire progressif/indemnités des collaborateurs en fonction de la grille de traitement. Les contrôles devront également permettre de garantir le versement aux collaborateurs concernés des montants qui leur sont effectivement dus, conformément au statut du personnel.</p> <p>En outre, un règlement relatif aux indemnités et aux débours, conformément aux exigences de l'article 47 du statut du personnel, devra être établi et transmis au Conseil administratif pour approbation.</p> <p>Ce règlement devra notamment lister les indemnités et débours autorisés, les fonctions concernées, les critères et conditions d'octroi, et les montants y afférents.</p>	3	SG	31.12.2014 (initial 31.12.2013)		<p>En cours.</p> <p>Une procédure doit encore être établie et les contrôles formalisés.</p> <p>À noter qu'une directive en matière de débours et de remboursements de frais au personnel a été adoptée par le CA lors de sa séance du 10 octobre 2013. Néanmoins, elle ne comprend pas l'ensemble des débours forfaitaires versés par la commune.</p>
		3	SG	31.12.2014 (initial 30.03.2014)		

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	<p>Recommandation n°36 – Réductions du traitement de collaborateurs</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à s'assurer que toutes les réductions de traitement de collaborateurs (au motif des articles 50, 66 ou autres du statut du personnel) soient transmises au Conseil administratif pour examen, avant toute retenue sur salaire. La décision devra être clairement protocolée dans le procès-verbal de la séance du Conseil administratif.</p>	2	SG	30.09.2013		Sans effet.
9.2.4	<p>Recommandation n°37 – Indemnités diverses</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à clarifier la situation concernant les indemnités et les débours dans un règlement relatif aux indemnités et aux débours (qui reste à établir conformément à la recommandation ci-dessus). En cas d'octroi d'indemnités non prévues et non récurrentes, l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries devra s'assurer, avant tout paiement, d'avoir formalisé cette exception par écrit, ainsi que fait avaliser ladite indemnité par le Conseil administratif. Toutes les indemnités accordées devront garantir le respect de l'égalité de traitement des collaborateurs.</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à procéder de même en ce qui concerne l'octroi de téléphones portables professionnels.</p>	3	SG	30.09.2014 (initial : 31.12.2013)		En cours. Une directive relative à l'octroi et à l'utilisation de téléphones mobiles et professionnels est en cours d'approbation par le CA.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.2.4	Recommandation n°38 – Téléphones portables professionnels La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à s'assurer que les écarts identifiés et non justifiés de l'utilisation du téléphone portable soient refacturés aux collaborateurs concernés.	2	SG	30.10.2014 (initial : 30.09.2013)		En cours. La refacturation aux collaborateurs concernés va prochainement entrer en vigueur, suite à une décision prise par le CA lors de sa séance du 3 juillet 2014.
9.3.4	Recommandation n°39 – Formalisation du processus La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par la mise en place de contrôles formalisés et respectant le principe des quatre yeux afin de s'assurer du correct calcul des charges salariales et du respect du statut du personnel, de la LAVS, du RAVS et des DSD.	3	SG	31.12.2014 (initial : 30.03.2014)		En cours. Une marche à suivre doit encore être établie et les contrôles formalisés.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.3.4	<p>Recommandation n°40 – Gratifications, allocations et autres montants versés aux collaborateurs</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de s'assurer que toutes les conditions d'octroi et les montants des primes, gratifications, allocations et autres montants versés aux collaborateurs soient introduits dans un règlement, approuvé par le Conseil administratif, et ce pour autant que le versement de ces montants soit conforme au statut du personnel.</p> <p>Dans ce cadre, la Cour invite le Conseil administratif à recenser l'ensemble des points méritant une révision du statut du personnel et, après discussion avec les partenaires sociaux, de soumettre au Conseil municipal une nouvelle version.</p>	2	SG	À déterminer (initial : 30.06.2014)		<p>Sans effet.</p> <p>Le CA a décidé lors de sa séance du 26 juin 2014 de continuer à verser des indemnités et primes non prévues par le Statut du personnel actuellement en vigueur.</p> <p>Un nouveau délai de mise en œuvre ne peut pas être estimé car dépendant des discussions à mener avec les partenaires sociaux, dans le cadre du nouveau Statut du personnel.</p>
		3	SG	À déterminer (initial : 30.03.2015)		

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.4.4	<p>Recommandation n°41 – Application de gestion des horaires</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif à l'application de gestion des horaires, notamment en prenant toutes les mesures afin que les profils et les données de cette application soient corrects et exhaustifs. Il sera également nécessaire de procéder à la finalisation, la formalisation et la mise en place de l'ensemble des contrôles, analyses et reportings y relatifs, afin d'assurer du correct calcul et de la correcte imputation des vacances, des horaires, des majorations et des paiements y afférents. Dans ce cadre, il est nécessaire de s'assurer que les données relatives à l'ensemble du personnel soient disponibles.</p>	3	SG	31.12.2014 (initial : 30.06.2014)		Sans effet.

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.4.4	<p>Recommandation n°42 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par la mise en place de contrôles formalisés afin de s'assurer du respect du statut du personnel, ainsi que du correct calcul et de la correcte imputation uniforme des charges salariales et des horaires. Dans ce cadre, et afin de garantir le résultat des contrôles, il sera nécessaire de s'assurer que toutes les décisions prises soient dûment formalisées par écrit.</p> <p>De plus, l'ensemble des règles relatives aux horaires, tels que par exemple les critères et les conditions pour la récupération des heures supplémentaires, devront être reprises et diffusées dans le cadre d'une directive interne dûment approuvée et diffusée.</p>	3	SG	À déterminer (initial : 30.06.2014)		<p>Sans effet.</p> <p>Un nouveau délai de mise en œuvre ne peut pas être estimé car dépendant des discussions à mener avec les partenaires sociaux, dans le cadre du nouveau Statut du personnel.</p>
9.4.4	<p>Recommandation n°43 – Délégation de compétences au secrétaire général</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif de la Ville de Chêne-Bougeries à formaliser sa délégation de compétences au secrétaire général, notamment en ce qui concerne le seuil de paiement de 5'000 F (individuel ou cumulatif).</p>	3	SG	À déterminer (initial : 30.06.2014)		
9.4.4	<p>Recommandation n°43 – Délégation de compétences au secrétaire général</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif de la Ville de Chêne-Bougeries à formaliser sa délégation de compétences au secrétaire général, notamment en ce qui concerne le seuil de paiement de 5'000 F (individuel ou cumulatif).</p>	1	SG	30.09.2013	23.01.2014	<p>Fait.</p> <p>Le CA a formalisé sa délégation de compétences au secrétaire général lors de sa séance du 23 janvier 2014.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.4.4	<p>Recommandation n°44 – Accords contractuels dérogeant au statut du personnel</p> <p>La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de mettre en place un processus opérationnel qui garantisse que tous les accords contractuels soient conformes au statut du personnel. Dans ce cadre, la Cour invite le Conseil administratif à recenser l'ensemble des points méritant une révision du statut du personnel et, après discussion avec les partenaires sociaux, de soumettre au Conseil municipal une nouvelle version.</p>	2	SG	30.03.2015		<p>En cours.</p> <p>L'ensemble des points méritant une révision du Statut du personnel a été examiné et intégré dans un projet de nouveau Règlement du personnel.</p>
9.5.4	<p>Recommandation n°45 – Avances sur salaires et prêts au personnel</p> <p>Dans le cadre du processus de formalisation, la Ville de Chêne-Bougeries est invitée à documenter les critères et les conditions relatives à l'octroi d'avances sur salaires et de prêts au personnel. Ce document devra faire l'objet d'une diffusion à l'ensemble des collaborateurs, afin de garantir l'égalité de traitement.</p> <p>En ce qui concerne les prêts au personnel, la Cour recommande à la Ville de Chêne-Bougeries de facturer un intérêt en appliquant par analogie les taux de l'administration fédérale des contributions en matière d'avances ou prêts aux actionnaires/associés.</p>	3	SG	31.12.2013	01.10.2013	<p>Fait.</p> <p>Le CA a adopté lors de sa séance du 26 septembre 2013 une directive relative à l'octroi d'avances sur salaires et prêts.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.5.4	<p>Recommandation n°46 – Formalisation du processus</p> <p>La Cour invite l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries à poursuivre ses efforts dans la mise en place du SCI relatif au processus de gestion de la paie, notamment par l'utilisation de comptes distincts pour les avances sur salaires et les prêts au personnel, par la mise en place de contrôles formalisés, afin de s'assurer que les avances sur salaires et les prêts au personnel sont octroyés conformément aux conditions émises dans la procédure interne restant à établir.</p> <p>En cas de dérogation initiale ou de modification ultérieure des conditions d'octroi, il s'agira de préciser et de documenter clairement les motivations prises en compte pour la décision, et de formaliser l'accord dans un contrat ou avenant au contrat.</p> <p>Dans ce cadre, il sera également adéquat que l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries mette en place les contrôles garantissant l'établissement en tout temps d'une liste des prêts au personnel exacte et exhaustive.</p>	3	SG	30.06.2014		<p>En cours.</p> <p>Une directive et des documents de suivi ont été établis et présentés au CA. Néanmoins, les contrôles opérationnels ne sont toujours pas formalisés, et une marche à suivre doit aussi être établie.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
9.5.4	<p>Recommandation n°47 – Délégation de compétences au secrétaire général</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif de la Ville de Chêne-Bougeries à formaliser sa délégation de compétences au secrétaire général, notamment en ce qui concerne le seuil d'octroi d'avances sur salaires et de prêts au personnel de 5'000 F.</p>	1	SG	31.12.2013	01.10.2013	<p>Fait.</p> <p>Le CA a adopté une directive qui intègre cette délégation de compétence.</p>
10.2.4	<p>Recommandation n°48 – Statut du personnel de la Ville de Chêne-Bougeries</p> <p>La Cour invite le Conseil administratif à recenser l'ensemble des points méritant une révision du statut du personnel et, après discussion avec les partenaires sociaux, à soumettre au Conseil municipal une nouvelle version.</p> <p>Dans ce cadre, compte tenu de l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution au 1^{er} juin 2013 et afin d'être en conformité avec le droit supérieur, la Cour recommande au Conseil administratif d'intégrer au minimum les modifications suivantes au statut du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • suppression de la dernière phrase de l'article 12 ; • suppression de la dernière phrase de l'article 24 ; • modification de l'âge minimal de la retraite indiquée à l'article 79. 	3	SG	30.03.2015		<p>En cours.</p> <p>Un projet de nouveau Règlement du personnel a été transmis pour analyse à la Commission du personnel.</p>

No 68 Audit de légalité et de gestion relatif à la gestion des ressources humaines – Ville de Chêne-Bougeries		Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
Réf	Recommandation / Action	Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
10.2.4	Recommandation n°49 – Remplaçant du secrétaire général La Cour recommande au Conseil administratif de désigner un remplaçant du secrétaire général, conformément à l'article 80 du statut du personnel, ainsi qu'à établir une description de poste (cahier des charges) afférente à cette activité de remplaçant.	1	SG/CA	31.12.2013		En cours. Un remplaçant du secrétaire général a été désigné par le CA lors de sa séance du 31 juillet 2013. Néanmoins, il n'existe pas à ce jour de document précisant les tâches dévolues à cette suppléance.
10.2.4	Recommandation n°50 – Informations sur le personnel aux membres du Conseil administratif La Cour recommande au Conseil administratif d'autoriser sans délai ni restriction l'ensemble des conseillers administratifs à connaître le niveau précis des salaires des collaborateurs de la Ville de Chêne-Bougeries.	3	SG/CAD	30.09.2013		Fait. Les informations de base ont été transmises. Toutefois, des travaux sont encore nécessaires pour que l'information liée à l'ensemble des éléments de rémunération soit présentée de manière complète.
10.2.4	Recommandation n°51 – Tenue des dossiers du personnel La Cour recommande à l'administration de la Ville de Chêne-Bougeries de mettre en place un processus opérationnel qui garantisse la complétude des dossiers du personnel.	2	SG	31.12.2014 (initial : 31.12.2013)		En cours. Une mise à jour des dossiers du personnel a été effectuée par les RH. Un modèle de dossier type doit encore être élaboré dans le cadre du SCI.