

Projet de délibération du 6 mars 2018 de Mme et MM. Pierre Gauthier, Stéphane Guex et Patricia Richard: «Gestion dysfonctionnelle des ressources humaines dans le département municipal de la culture et du sport: un audit des RH fait par une entreprise indépendante est devenu indispensable».

(renvoyé à la commission des finances par le Conseil municipal lors de la séance du 21 mars 2018)

PROJET DE DÉLIBÉRATION

Considérant que:

- la Cour des comptes a relevé de très graves problèmes de gestion des ressources humaines à la Bibliothèque de Genève dans son rapport N° 133, ce qui a conduit à l'éviction du directeur¹;
- des rumeurs récurrentes issues de plusieurs sources font état de possibles cas de harcèlement sexuel au sein du personnel attaché au Musée d'art et d'histoire (MAH); le personnel du MAH est de plus très inquiet du recours, qu'il juge abusif, à du personnel d'entreprises privées notamment dans le domaine de la sécurité;
- le Muséum d'histoire naturelle est désormais lui aussi touché par des dysfonctionnements dans la gestion du personnel;
 - une enquête administrative est en cours dans les ateliers du Muséum. Elle a débuté suite à une accusation de vol et de malversations constatées à plus haut niveau;
 - réuni en assemblée générale en mai 2017, le personnel du Muséum a adopté une résolution décrivant les nombreux dysfonctionnements au sein de l'institution;
 - cette résolution est restée sans aucun effet (voir annexe 1: résolution);
 - la commission du personnel interne du Muséum s'est dissoute suite à un vote durant l'assemblée générale du personnel du 19 février 2018, cela après de nombreuses mais infructueuses tentatives du personnel d'améliorer la situation catastrophique des rapports entre le directeur du Muséum et le personnel (voir annexe 2: courrier);
- ces dysfonctionnements qui se répètent de manière inquiétante atteignent le personnel dans sa santé et touchent des institutions diverses du département municipal de la culture et du sport (DCS), ce qui indique l'existence d'une mauvaise gestion généralisée des ressources humaines au sein du DCS;
- la Cour des comptes souligne à la page 56 de son rapport N° 133: «Les obligations de l'employeur en matière de santé au travail sont fixées à l'article 6 de la loi fédérale sur le travail (LTr, 822.11) qui établit que *«pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.»* Ces obligations sont également précisées à l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3, 822.113), qui établit: *«L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que:*

¹ <http://www.cdc-ge.ch/fr/Publications/Rapports-d-audit-et-d-evaluation/2018-Des-le-N-133/Rapports-d-audit-et-d-evaluation-2018.html>

- a. *en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes;*
 - b. *la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques ;*
 - c. *des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;*
 - d. *le travail soit organisé d'une façon appropriée.»;*
- au vu des constats ci-dessus, il y a fort à craindre que la politique défailante en matière de ressources humaines touche l'ensemble du DCS,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu les considérants énumérés dans le projet de délibération PRD-170 et dont la liste n'est pas exhaustive;

conformément aux articles 30, alinéa 1, lettre w), et 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984,

décide:

Article premier. – Le Conseil administratif de la Ville de Genève procède à un audit complet des ressources humaines du département de la culture et du sport.

Art. 2. – Cet audit est réalisé par une entreprise suisse, indépendante, spécialisée dans l'audit des ressources humaines et domiciliée hors du canton de Genève.

Art. 3 – Une somme initiale de 50 000 francs est allouée au Conseil administratif pour lancer la procédure de choix de l'entreprise d'audit. Au cas où cette somme initiale serait insuffisante, le Conseil administratif déposera une demande de crédit auprès du Conseil municipal.

Art. 4. – A l'issue de l'audit, au plus tard fin septembre 2018, le Conseil administratif transmet au Conseil municipal le rapport établi par l'entreprise mandatée ainsi que le catalogue précis et détaillé des mesures à prendre pour restaurer une gestion satisfaisante des ressources humaines au sein du DCS.

Annexes:

- résolution du personnel du Muséum d'histoire naturelle
- courrier du 21 février 2018 du président de la commission du personnel du Muséum d'histoire naturelle

Résolution du personnel du Museum d'histoire naturelle (MHN)

Réuni en assemblée générale le 27 avril 2017, le personnel du MHN de la Ville de Genève, représenté par la CP-MHN

Constate que :

Au niveau de l'organigramme et du management :

- Depuis l'entrée en vigueur du nouvel organigramme découlant du PSC, le fonctionnement vertical s'est renforcé et le travail des collaborateurs –trices s'est fortement compliqué.
- Les externalisations se multiplient (nettoyage, médiation), conséquence directe du PSC.
- Des dossiers et projets sont suivis tardivement ou pas suivis du tout par la DIRE et/ou la COMM: pas de réponse aux messages dans les 48h comme promis. A contrario, des projets sont développés sans planification ni consultation du personnel. Le travail des collaborateurs est alors souvent précipité ou retardé et est source de risques psychosociaux.
- Dans un contexte de coupes budgétaires, le budget prévisionnel de l'institution est hasardeux et peu transparent.
- Les femmes sont absentes du comité de direction et peu de femmes sont engagées au Muséum dans des postes à responsabilité depuis plus de 10 ans.

Au niveau de la communication et du bien-être des collaborateurs-trices

- Le personnel ressent un manque de confiance vis-à-vis de son savoir-faire, ses compétences et de son expérience et n'est pas toujours impliqué dans les différents projets dès le début. De plus son autonomie est souvent limitée.
- Des conflits et des biais de communication engendrent des absences longues durées, des départs anticipés et des mises sous pression des collaborateurs

Suite à ces constats, le personnel du MHN demande :

- que l'organigramme s'appuie plus sur l'organisation fonctionnelle que hiérarchique. Il doit être revu afin de favoriser un fonctionnement plus horizontal et des échanges d'informations plus fluides entre les personnes.
- que les tâches soient effectuées en majorité en utilisant les compétences à l'interne et limiter les externalisations longue durée.
- que la Direction suive les dossiers dans les délais, anticipe les contraintes éventuelles afin de limiter le stress et le découragement du personnel et qu'elle développe une méthode de planification à moyen voire à long terme.
- que la Direction fasse son travail de recherche de fonds comme affirmé et soit plus transparente dans ses décisions de planification budgétaire, notamment pour les expositions, événements et ressources humaines.
- que la Direction prenne plus en considération les postulons féminines lors de sélections de candidates pour des nouveaux postes et rééquilibre la minorité. A noter que le comité de Direction n'est constitué que d'hommes et que le nombre de femmes représenté dans les postes à responsabilité n'est pas équitable ce qui va à l'encontre de l'art. 5, alinéa 2 f du Statut du personnel de la Ville de Genève.
- que la Direction considère les choix du personnel dans les projets, lui fasse confiance quant à son savoir-faire/ son expérience et accepte de déléguer sans interférences (exposition Dinosaures, Nuit de la Science) et que les différentes unités impliquées dans un projet soient intégrées dès le début du processus (particulièrement les ateliers menuiserie et décoration).
- que la Direction gère les conflits par la communication et le dialogue et non par les menaces (avertissements injustifiés ou convocations intempestives).

Genève, le 19 mai 2017



VILLE DE
GENÈVE

M. Jacques Ayer
Directeur
Muséum d'histoire naturelle et
musée d'histoire des sciences
Case Postale 6434
1211 Genève 6

Genève, 21 février 2018

Objet **Votre réponse à la résolution du personnel**

M. Javier Fornerod
Président
Commission du Personnel
Interne
Case postale 6434
1211 Genève 6

Cher Monsieur,

A la suite de l'Assemblée générale du personnel du Muséum d'histoire naturelle de la Ville de Genève du 19 février 2018, il a été décidé, à la majorité des votants, de dissoudre la commission du personnel interne du service avec effet immédiat.

En vous remerciant de votre attention et de votre compréhension, nous vous prions de croire, cher Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la CPI-MHN,
Javier Fornerod, Président

Copies à : M. Sami Kanaan, Conseiller administratif du DCS
Mme Carine Bachmann, Directrice du DCS
Mme Marie-Aude Python, Responsable RH départementale
M. Jacques Moret, Directeur général de la Ville de Genève
Mmes Nicole Liaudet et Marilynne Junod, co-Présidentes de la CP Ville

MUSÉUM D'HISTOIRE NATURELLE
ROUTE DE MALAGNOU 1 www.ville-ge.ch/mhng
CASE POSTALE 6434 TPG BUS 1-8-5
CH-1211 GENÈVE 6 (ARRÊT MUSÉUM)
T +41(0)22 418 63 00 TRAM 12
F +41(0)22 418 63 01 (ARRÊT VILLEREUSE)

MUSÉE D'HISTOIRE DES SCIENCES
RUE DE LAUSANNE 128 www.ville-ge.ch/mhs
VILLA BARTHOLOMI TPG BUS 1
CH-1202 GENÈVE (ARRÊT SÉCHERON)
T +41(0)22 418 50 60 TRAM 15 (ARRÊT
F +41(0)22 418 50 61 AVENUE DE FRANCE)