



Principes COSO 2013	Points d'attention	Situation actuelle	Points d'amélioration / Commentaires
1.- L'organisation démontre son engagement en faveur de l'intégrité et de valeurs éthiques.	Le conseil municipal et le management de l'organisation font preuve d'exemplarité.	La Commune dispose d'un règlement d'organisation (RO) qui définit les devoirs du corps électoral, de l'assemblée municipale, du conseil communal et des Commissions et administrations. Il s'agit de la constitution de la Commune. La Commune suit les recommandations cantonale et fédérales en matière de droit du travail, à savoir la LPers et l'OPers. Il n'y a pas de règlement ou code éthique appliqué aux membres du conseil municipal.	Il y a une volonté de mettre en place des chartes éthiques internes (code vestimentaire, utilisation du téléphone, internet, ...) pour les collaborateurs de la Commune.
	L'organisation établit les normes de conduite.	Charte d'entreprise	Adapter la charte d'entreprise
	L'organisation évalue l'adhésion aux normes de conduite. L'organisation gère en temps voulu les écarts par rapport aux normes de conduite.	Il n'y a actuellement pas d'évaluation à l'adhésion au code de conduite / code éthique. Les écarts sont gérés au cas par cas. Il n'y a actuellement pas de normes de conduite.	Il faudrait mettre en place une évaluation d'un code de conduite /code éthique.
2. - L'organisation fait preuve d'indépendance vis-à-vis du management. Il surveille la mise en place et le bon fonctionnement du système de contrôle interne.	Le conseil municipal établit les responsabilités de surveillance.	L'Ordonnance d'organisation communale fixe le fonctionnement du conseil municipal et des commissions. Il définit le fonctionnement du conseil municipal ainsi que les compétences financières (engagement, signatures, ordre du jour,...). Le Règlement d'organisation définit l'organisation de la commune.	N/A
	Le conseil municipal met en œuvre l'expertise requise pour exercer ses responsabilités.	Il n'y a pas d'évaluation des compétences de la commune municipale.	N/A
	Le conseil municipal agit en toute indépendance.	Le conseil municipal a le devoir de récusation.	N/A
	Le conseil municipal assure la surveillance du contrôle interne (en matière d'environnement de contrôle, d'évaluation des risques, d'activités de contrôle, d'information et communication, et d'activités de pilotage).	Il n'y a actuellement pas de règle de surveillance du conseil municipal sur le contrôle interne.	Une revue annuelle sera mise en place et rapportée au conseil municipal.



Principes COSO 2013	Points d'attention	Situation actuelle	Points d'amélioration / Commentaires
3. - Le management, agissant sous la surveillance du conseil communal, définit les structures, les rattachements, ainsi que les pouvoirs et les responsabilités appropriés pour atteindre les objectifs. Le management est responsable et conscient que la communication est l'élément central de la bonne marche des procédures mises en place.	Le conseil municipal prend en compte l'ensemble des structures de l'organisation.	La structure de la commune est définie dans le Règlement d'organisation et par les cahiers des charges. Il y a un organigramme politique et un organigramme administratif.	N/A
	Le conseil municipal établit les rattachements (hiérarchie).	Les délégués aux syndicats sont nommés par le conseil municipal et son Règlement d'organisation. Il est disposé à donner des instructions contraignantes aux délégués.	N/A
	Le conseil municipal veille à communiquer clairement avec le Management et toutes les parties-prenantes	séance organisationnelle mensuelle avec pv	N/A
	Le conseil municipal définit, assigne et délimite les pouvoirs et les responsabilités (au niveau du conseil municipal, des cadres, des collaborateurs et des prestataires externes)	Des contrats sont établis avec les prestataires externes (gestion et ramassage des déchets, révision des comptes, inspecteur du feu, fournisseur informatique,...). Des conventions sont établies avec d'autres communes.	Les contrats de prestations pourraient être contrôlés afin de s'assurer que les rôles et responsabilités en termes de contrôle sont correctement définis.
4.- L'organisation démontre son engagement à attirer, former et fidéliser des collaborateurs compétents conformément aux objectifs.	L'organisation établit des règles et des pratiques.	Les règlements concernant le personnel sont ceux du canton (Lpers. Et Opers.). Chaque collaborateur dispose d'un cahier des charges et d'un contrat signé. Il n'y a cependant pas de règle spécifique sur les pratiques (code vestimentaire, code éthique, usage des téléphones,...).	N/A
	L'organisation évalue les compétences disponibles et remédie aux carences.	Les collaborateurs sont évalués de manière annuelle sur l'atteinte des objectifs du collaborateur, ainsi que sur ses compétences et son comportement de manière plus informelle.	Il n'y a pas de règle formalisée d'obligation de formation pour les collaborateurs avec des responsabilités managériales. Il faudrait étudier la possibilité de mettre en place une formation de gestion des équipes pour les personnes ayant des responsabilités managériales.
	L'organisation attire, forme et fidélise les collaborateurs compétents et les prestataires externes.	La commune favorise la formation continue et établit une convention avec le collaborateur	N/A
	L'organisation planifie et prépare la succession et prend garde à ne pas perdre la connaissance de l'histoire de la structure. L'organisation veille à ce qu'un collaborateur absent puisse aisément être remplacé par un collègue.	Il n'y a pas de processus défini pour préparer et planifier la suppléance des collaborateurs.	Il faudrait étudier la possibilité de définir une procédure pragmatique de suppléance des collaborateurs.
5. - L'organisation instaure pour chacun un devoir de rendre compte de ses responsabilités en matière de contrôle interne afin d'atteindre les objectifs.	L'organisation instaure un devoir de rendre compte à travers les structures, les pouvoirs et les responsabilités.	Les rôles et responsabilités en matière de contrôle interne sont en train d'être définis.	N/A
	L'organisation établit des indicateurs de performance, des mesures d'incitation et des gratifications.	Il y a un indicateur de performance . Des échelons supplémentaires sont attribués aux collaborateurs suite aux entretiens individuels.	N/A
	L'organisation évalue en continu la pertinence des indicateurs de performance, des mesures d'incitations et des gratifications.	Il y a un indicateur de performance.	N/A
	L'organisation tient compte des pressions excessives.	Il y a une gestion au cas par cas des situations dans les services.	N/A
	L'organisation évalue les performances individuelles et récompense ou sanctionne les personnes.	Des augmentations ou rétrogradations des salaires sont attribuées aux collaborateurs suite aux entretiens individuels.	N/A