



V I L L E D E  
G E N È V E

**D-65**

---

# **BILAN SOCIAL DES RESSOURCES HUMAINES**

**2012**

Août 2013

Impressum

Editeur : Direction des ressources humaines  
Cour de Saint-Pierre 2  
Case postale 3983  
1211 Genève 3

Rédaction : Direction des ressources humaines

Tirage : 100 exemplaires, imprimés sur papier recyclé

# Sommaire

<b>Le Mot de la Directrice des ressources humaines</b>	<b>p.4</b>
--	------------

---

<b>1. Recrutement</b>	<b>p.5</b>
1.1 Engagements en 2012	p.5
1.2 Evaluation des fonctions	p.6
1.3 Bilan des compétences professionnelles	p.6

---

<b>2. Collaborateurs et collaboratrices</b>	<b>p.7</b>
2.1 Répartition du personnel par département	p.7
2.2 Répartition du personnel par catégorie d'engagement	p.7
2.3 Répartition du personnel par tranche d'âge	p.8
2.4 Répartition du personnel par nationalité	p.9
2.5 Répartition du personnel par domicile	p.9
2.6 Evolution du nombre de frontalières et frontaliers (permis G)	p.10
2.7 Mouvement du personnel	p.10

---

<b>3. Rémunération et charges sociales</b>	<b>p.13</b>
3.1 Echelle des traitements	p.13
3.2 Répartition du personnel par classe de traitement	p.14
3.3 Salaire moyen par taux d'activité, selon le sexe	p.15
3.4 Charges du personnel	p.16

---

<b>4. Conditions de travail</b>	<b>p.17</b>
4.1 Promotion de la santé et de la sécurité au travail	p.17
4.2 Monitoring de l'égalité	p.21

---

<b>5. Formation</b>	<b>p.25</b>
5.1 Formation continue	p.25
5.2 Apprentissage	p.28
5.3 Stages	p.29
5.4 Civilistes	p.30
5.5 Jobs d'été	p.31

---

## **Le Mot de la Directrice des ressources humaines**

L'année 2012 a été marquée par la poursuite de la mise en œuvre du Statut du personnel de la Ville de Genève.

Ce travail de longue haleine se poursuivra dans les années à venir, jusqu'à répondre à toutes les nouvelles obligations statutaires. Aujourd'hui déjà, forte de l'application au quotidien de nouvelles règles, la Ville de Genève s'est dotée d'une gestion des ressources humaines toujours plus professionnelle et efficiente.

Cela s'est traduit par l'adoption de nouvelles normes ou processus dans plusieurs domaines. Que ce soit notamment en matière de recrutement, par la validation d'un nouveau processus harmonisé et unique mais également dans l'amélioration des conditions de travail, sous l'angle de la santé et de la sécurité ou par la mise en vigueur de plusieurs directives relatives à la protection de la personnalité et de la gestion des conflits au travail.

Ces mesures permettent de valoriser notre personnel en lui offrant un cadre de travail sûr, humain et respectueux. L'ensemble de ces efforts permettent à la Ville de Genève de fournir à la population un service public de qualité qui repose sur l'engagement et les compétences de ses collaborateurs et de ses collaboratrices.

Le bilan social 2012 reflète également la volonté de la Ville de Genève de promouvoir la parité au sein de ses services, dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon. A ce titre, le principe d'égalité – compris comme une égalité des chances, une égalité de traitement et une égalité dans les faits – est intégré à tous les niveaux de la gestion des ressources humaines.

Aussi, cette édition est enrichie d'un monitoring de l'égalité qui permettra, à terme, de suivre l'évolution des différents indicateurs. Elle met également en lumière l'importance accordée au développement des compétences, par une offre de formation continue diversifiée, continuellement adaptée aux besoins de notre personnel en lui assurant une mise à niveau régulière des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction.

Rappelons que plus de 4'000 collaborateurs et collaboratrices, dans quelques 250 professions différentes, œuvrent, chaque jour, à l'accomplissement des missions de l'administration municipale.

Dalcinda Garrido

# 1. Recrutement

Le nouveau processus de recrutement, destiné aux employé-e-s et aux auxiliaires engagé-e-s pour au moins vingt-quatre mois, a été adopté par le Conseil administratif en juin 2012. Celui-ci répond aux recommandations de la Cour des comptes en harmonisant les pratiques de recrutement dans l'ensemble de l'administration municipale.

Ce processus a été articulé en quatre étapes principales : la mise au concours, la sélection des dossiers, l'audition des candidat-e-s, leur nomination / engagement. Pour chacune de ces étapes, des documents et des check-lists ont été élaborés pour faciliter le travail de recrutement des services et des départements.

Afin de garantir le succès de tout recrutement, la phase d'intégration du nouveau collaborateur ou de la nouvelle collaboratrice a également été repensée. L'accueil, l'information et la formation ainsi que l'évaluation durant la période d'essai ont ainsi été harmonisés et standardisés.

La décentralisation du processus de recrutement et l'élaboration de procédures communes ont conféré à la Direction des ressources humaines (ci-après DRH) un rôle d'appui aux services ou départements recruteurs, dans le respect des normes budgétaires et statutaires.

## 1.1 Engagements en 2012

En complément à ce processus, la Ville de Genève a également amélioré les outils d'aide au recrutement. En effet, notre administration, en sus de son site Internet et de la presse écrite, recourt à une plate-forme électronique de recrutement. Cet outil permet une gestion plus rapide des candidatures et raccourcit les délais d'engagement.

Les contacts avec les structures de formation (HES, Université, EPFL, écoles professionnelles...) ont été intensifiés. Ceux-ci permettent d'accroître la visibilité de la Ville comme employeur potentiel auprès des personnes en formation ainsi que des jeunes diplômé-e-s et de préparer la relève pour les fonctions rencontrant des difficultés de recrutement.

### REPARTITION DES ENGAGEMENTS ANNUELS 2011 ET 2012 PAR CATEGORIE

Département	2011				2012			
	Employé-e-s		Auxiliaires		Employé-e-s		Auxiliaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autorités	4	1	10	2	11	4	11	10
Finances et logement	10	18	14	8	25	16	9	12
Constructions et aménagement	9	5	5	8	8	15	3	2
Culture et sport	52	46	174	146	88	65	180	164
Environnement urbain et sécurité	20	51	12	24	19	83	6	39
Cohésion sociale et solidarité	16	6	61	37	139	7	53	35
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>127</b>	<b>276</b>	<b>225</b>	<b>290</b>	<b>190</b>	<b>262</b>	<b>262</b>
<b>Total</b>	<b>238</b>		<b>501</b>		<b>480</b>		<b>524</b>	
	<b>739</b>				<b>1'004</b>			

En 2012, 1004 employé-e-s et auxiliaires ont été engagé-e-s en Ville de Genève. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2011 puisqu'il était alors de 739. La différence provient en partie de la régularisation des 180 employées régulières et employés réguliers devenu-e-s employé-e-s ou auxiliaires suite à la disparition de ce statut au 31.12.2010. Relevons que nous observons une augmentation significative du nombre d'engagements de femmes qui est passé de 387 à 552, soit de 52 à 55%.

Les orientations fixées par la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi respectées.

## **1.2 Evaluation des fonctions**

Dans le cadre du projet d'harmonisation et de standardisation des fonctions de l'ensemble de l'administration municipale initié en 2010, 13 domaines métiers ont pu être identifiés, dans lesquels les fonctions-types ont été répertoriées, réduisant ainsi leur nombre de 287 à 205.

Sur cette base, les fonctions-types des métiers de l'informatique (6) ont été validées en décembre 2012. Les fonctions-types de l'encadrement (26), de l'administration (8) et du domaine juridique (3) ont été analysées et seront validées durant l'année 2013.

Dans ce contexte, les commissions d'évaluation se sont réunies à 24 reprises en 2012, pour analyser environ 80 fonctions-types ou individuelles demandées par les employé-e-s ou leur hiérarchie.

## **1.3 Bilan des compétences professionnelles**

Les demandes de bilans de carrière restent constantes avec 42 nouveaux bilans en 2012. Ces demandes sont réalisées non seulement dans un but de réadaptation professionnelle lors de limitation définitive de santé mais également dans une optique de mobilité ou d'évolution de carrière.

Le recours à des sociétés d'assessments pour les engagements de cadres supérieur-e-s et de spécialistes s'est systématisé. Pour les autres catégories de personnel, l'utilisation des tests psychométriques mis à disposition par la DRH a permis aux services ou départements de recruter sur des bases plus objectives.

Enfin, la généralisation des tests professionnels pour les fonctions transversales a débuté. A terme, l'objectif est de mettre à disposition des services ou départements recruteurs un catalogue complet de tests.

## 2. Collaborateurs et collaboratrices

En 2012, l'effectif de la Ville de Genève est resté stable par rapport à 2011. Le personnel de la Ville (défini comme l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices, quel que soit leur type de contrat et leur taux d'activité) est en effet passé de 4005 collaborateurs et collaboratrices au 31 décembre 2011 à 4033 collaborateurs et collaboratrices au 31 décembre 2012. Cette augmentation de 28 postes correspond à une variation minime de 0.70% qui met en lumière une politique des ressources humaines équilibrée. Signalons également qu'au 31 décembre 2012, la proportion de l'effectif féminin équivalait à 39.4% de l'ensemble du personnel de la Ville de Genève, contre 60.6% d'effectif masculin.

### 2.1 Répartition du personnel par département

Les effectifs, tous statuts confondus (employé-e-s, auxiliaire-s, apprenti-e-s, stagiaire-s, civiliste-s), évoluent de façon très diverse selon les départements. Ces chiffres sont à relativiser au Département des finances et du logement (ci-après DFL) ainsi qu'au Département de l'environnement urbain et de la sécurité (ci-après DEUS) en raison d'un remaniement consécutif au départ du Magistrat de tutelle. En effet, la Direction des systèmes d'information et de communication a été transférée du DEUS au DFL.

#### REPARTITION DU PERSONNEL PAR DEPARTEMENT

Département	Femmes	Hommes	2011	Femmes	Hommes	2012	Femmes	Hommes	Différence
Autorités	70	43	113	70	46	116	0	+3	+3
Finances et logement	173	161	334	203	232	435	+30	+71	+101
Constructions et aménagement	99	160	259	104	163	267	+5	+3	+8
Culture et sport	686	818	1'504	655	793	1'448	-31	-25	-56
Environnement urbain et sécurité	199	1'022	1'221	186	994	1'180	-13	-28	-41
Cohésion sociale et solidarité	359	215	574	370	217	587	+11	+2	+13
<b>Total</b>	<b>1'586</b>	<b>2'419</b>	<b>4'005</b>	<b>1'588</b>	<b>2'445</b>	<b>4'033</b>	<b>+2</b>	<b>+26</b>	<b>+28</b>

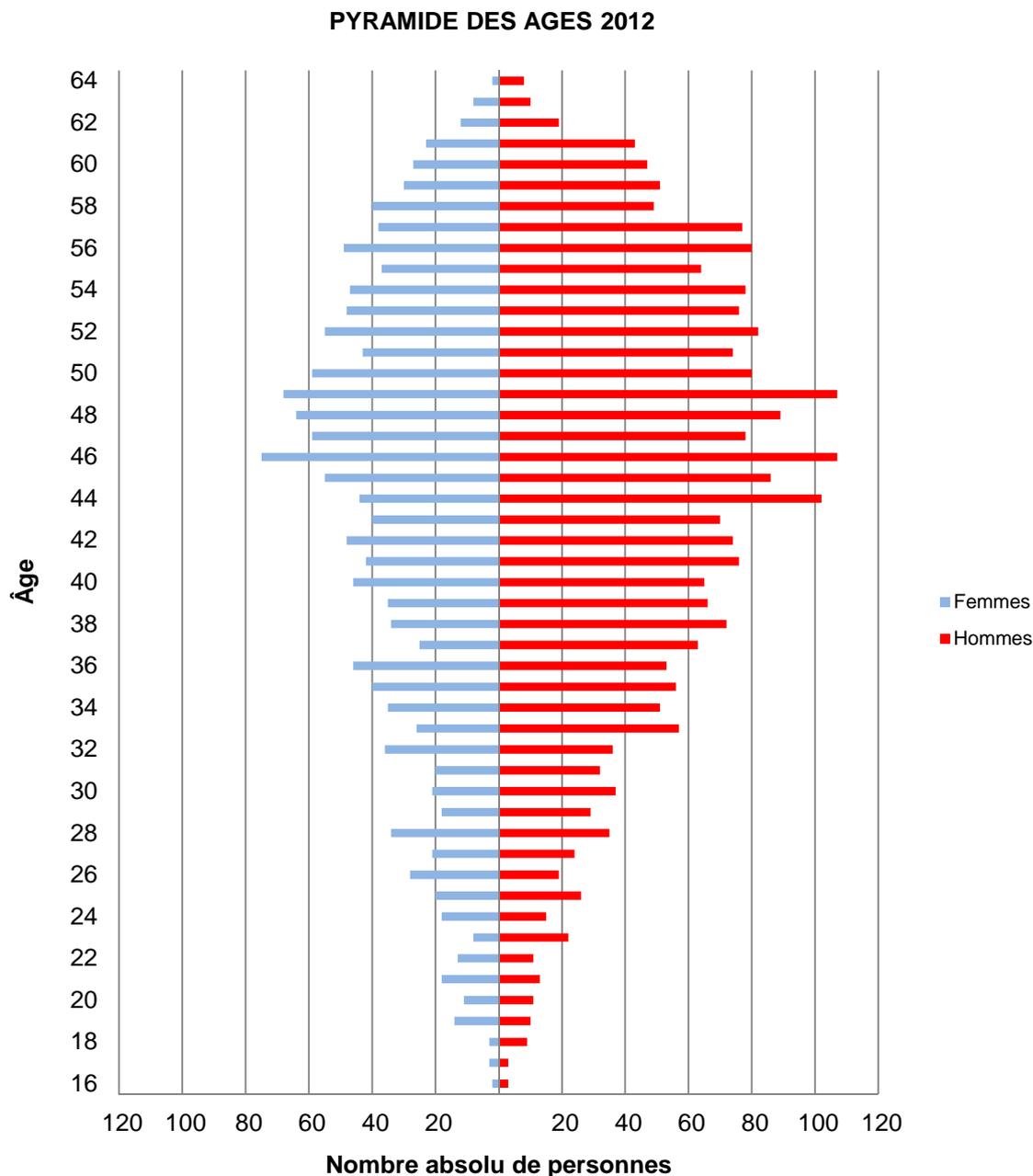
### 2.2 Répartition du personnel par catégorie d'engagement

Comme en 2011, les membres du personnel de l'administration municipale au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (employé-e-s) constituent la part prépondérante du personnel de la Ville de Genève (88.6%). La part des auxiliaires, y compris les apprenti-e-s, stagiaires et civilistes, se situe, pour 2012, à 11.4% du total. Relevons la forte diminution du nombre d'auxiliaires (- 290).

#### REPARTITION DU PERSONNEL TOTAL PAR CATEGORIE D'ENGAGEMENT

Catégorie d'engagement	Femmes	Hommes	2011	Femmes	Hommes	2012
Employé-e-s	1'141	2'114	3'255	1'362	2'211	3'573
Auxiliaires	405	232	637	183	164	347
Civilistes	0	18	18	0	19	19
Stagiaires	12	11	23	9	11	20
Apprenti-e-s	28	44	72	34	40	74
<b>Total</b>	<b>1'586</b>	<b>2'419</b>	<b>4'005</b>	<b>1'588</b>	<b>2'445</b>	<b>4'033</b>

## 2.3 Répartition du personnel par tranche d'âge



L'âge moyen des collaborateurs et des collaboratrices en Ville de Genève se situe à 44 ans et l'âge médian à 45 ans. Chez les hommes, les âges les plus représentés sont 46 et 49 ans (107 hommes dans chaque classe d'âge) tandis qu'il est de 46 ans chez les femmes (75 femmes).

D'une manière générale, le personnel de la Ville présente un équilibre entre les différentes classes d'âge, tant pour les femmes que pour les hommes.

## 2.4 Répartition du personnel par nationalité

La population étrangère représente 20.6% de l'ensemble du personnel engagé en Ville de Genève. Elle est essentiellement issue de l'Union européenne (87.7%) et reste stable par rapport à l'année 2011.

### REPARTITION DU PERSONNEL PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE D'ENGAGEMENT EN 2011

Catégorie d'engagement	Suisse		Union européenne		Autres		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Employé-e-s	983	1'677	139	400	19	37	3'255
Auxiliaires	280	159	98	63	27	10	637
Apprenti-e-s	24	38	2	3	2	3	72
Stagiaires	9	6	1	3	2	2	23
Civilistes	0	18	0	0	0	0	18
<b>Total</b>	<b>1'296</b>	<b>1'898</b>	<b>240</b>	<b>469</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>4'005</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>79.75%</b>		<b>17.70%</b>		<b>2.55%</b>		<b>100%</b>

### REPARTITION DU PERSONNEL PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE D'ENGAGEMENT EN 2012

Catégorie d'engagement	Suisse		Union européenne		Autres		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Employé-e-s	1'132	1'730	196	441	34	40	3'573
Auxiliaires	137	112	35	43	11	9	347
Apprenti-e-s	26	35	3	2	5	3	74
Stagiaires	7	6	2	5	0	0	20
Civilistes	0	19	0	0	0	0	19
<b>Total</b>	<b>1'302</b>	<b>1'902</b>	<b>236</b>	<b>491</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>4'033</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>79.44%</b>		<b>18.03%</b>		<b>2.53%</b>		<b>100%</b>

## 2.5 Répartition du personnel par domicile

Le 28 juin 2006, un protocole d'accord relatif aux directives d'application de la domiciliation des fonctionnaires de la Ville de Genève a été accepté par le Conseil administratif. Ce protocole définit de manière précise la zone de domiciliation autorisée hors du Canton de Genève.

En 2011 et 2012, les lieux de domicile de l'ensemble du personnel de la Ville de Genève se répartissent comme suit :

### REPARTITION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL SELON LE LIEU DE DOMICILE

Lieu de domicile	2011	2012	Différence	% total 2012
Canton de Genève	3'364	3'333	-31	82.65%
Canton de Vaud	137	174	+37	4.31%
Autres cantons	24	9	-15	0.22%
France	480	517	+37	12.82%
(dont Suisses et Suissesses)	327	354	+27	
<b>Total</b>	<b>4'005</b>	<b>4'033</b>	<b>+28</b>	<b>100%</b>

En 2012, 82.65% du personnel de la Ville de Genève est domicilié sur le territoire cantonal. En tenant compte du lieu de domicile sur le territoire national, ce taux monte à 87.18%.

Au 31 décembre 2012, 12.82% du personnel de la Ville était domicilié en France, soit 517 personnes, dont 354 Suisses et Suissesses (68.47%) et 163 étrangères et étrangers (31.53%).

## 2.6 Evolution du nombre de frontalières et frontaliers (permis G)

Le tableau ci-dessous indique l'évolution du pourcentage de frontalières et frontaliers depuis 2011. On constate que ce taux a légèrement augmenté, passant de 3.72% en 2011 à 4.04% en 2012.

### POURCENTAGE DE FRONTALIERES ET FRONTALIERS 2011-2012

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage
31.12.2011	4'005	149	3.72 %
31.12.2012	4'033	163	4.04 %

## 2.7 Mouvement du personnel

Le taux de rotation est calculé sur la base des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée. Il est égal à la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisé par 2.

- Le taux d'entrée est égal au nombre de recrutements par année divisé par l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année et multiplié par 100.
- Le taux de sortie est égal au nombre de départs par année divisé par l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année et multiplié par 100.

Seul-e-s les employé-e-s sont pris-es en compte dans ce calcul. Concernant les départs, les personnes décédées, mises à la retraite, mises à l'invalidité ou parties pour cause de fin de contrat temporaire, n'ont pas été intégrées dans le calcul du taux de rotation du personnel.

### TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT EN 2011

Département	Effectif au 01.01.2011	Engagements	Départs	Taux de rotation
Autorités	99	5	3	4.04%
Finances et logement	285	28	12	7.02%
Constructions et aménagement	242	14	5	3.93%
Culture et sport	968	98	21	6.15%
Environnement urbain et sécurité	904	71	15	4.76%
Cohésion sociale et solidarité	731	22	11	2.26%
<b>Totaux VDG</b>	<b>3'229</b>	<b>238</b>	<b>67</b>	<b>4.72%</b>

### TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT ET PAR SEXE EN 2011

Département	Effectifs au 01.01.2011		Engagements 2011		Départs 2011		Taux de rotation 2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autorités	64	35	4	1	3	0	5.47%	1.43%
Finances et logement	142	143	10	18	5	7	5.28%	8.74%
Constructions et aménagement	87	155	9	5	1	4	5.75%	2.90%
Culture et sport	459	509	52	46	10	11	6.75%	5.60%
Environnement urbain et sécurité	132	772	20	51	5	10	9.47%	3.95%
Cohésion sociale et solidarité	235	496	16	6	8	3	5.11%	0.91%
<b>Total</b>	<b>1'119</b>	<b>2'110</b>	<b>111</b>	<b>127</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>6.39%</b>	<b>3.84%</b>

### TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT EN 2012

Département	Effectifs au 01.01.2012	Engagements	Départs	Taux de rotation
Autorités	75	15	5	13.33
Finances et logement	301	41	5	7.64
Constructions et aménagement	243	23	7	6.17
Culture et sport	1'215	154	31	7.61
Environnement urbain et sécurité	1'146	103	22	5.45
Cohésion sociale et solidarité	466	146	10	16.74
<b>Totaux</b>	<b>3'446</b>	<b>482</b>	<b>80</b>	<b>8.15</b>

### TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT ET PAR SEXE EN 2012

Département	Effectifs au 01.01.2012		Engagements 2012		Départs 2012		Taux de rotation 2012	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autorités	44	31	11	4	4	1	17.05%	8.06%
Finances et logement	154	147	25	16	1	4	8.44%	6.80%
Constructions et aménagement	92	151	8	15	4	3	6.52%	5.96%
Culture et sport	538	677	88	66	24	7	10.41%	5.39%
Environnement urbain et sécurité	179	967	19	84	9	13	7.82%	5.02%
Cohésion sociale et solidarité	297	169	140	6	4	6	24.24%	3.55%
<b>Total</b>	<b>1'304</b>	<b>2'142</b>	<b>291</b>	<b>191</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>12.92%</b>	<b>5.25%</b>

En 2012, le taux de rotation global est en hausse par rapport à 2011, passant de 4.72% à 8.15%. Cette situation se reflète dans quasiment tous les départements municipaux qui ont procédé à de nombreux engagements suite à la régularisation d'un nombre important d'employées régulières et d'employés réguliers.

La tendance la plus marquée se situe dans le Département de la cohésion sociale et de la solidarité avec notamment la régularisation des patrouilleurs-euses scolaires.

La répartition des départs annuels selon le motif, calculée ici sur l'ensemble du personnel municipal, met en évidence une augmentation de cas par rapport à 2011 (+ 13 départs).

Rappelons que l'âge de la retraite est fixé à 62 ans pour les employé-e-s. Les membres du personnel peuvent cependant prolonger leur activité jusqu'à l'âge légal donnant droit à une rente de vieillesse, si leur taux de rente est inférieur à 50% du traitement assuré.

Quant aux employé-e-s en uniforme du Service d'incendie et de secours, elles et ils cessent leur activité à l'âge de 57 ans.

#### REPARTITION DES DEPARTS ANNUELS SELON LE MOTIF POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Motif	Total 2011		Total 2012		Différence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Démission	45	42	56	35	+11	-7
Résiliation	7	11	22	41	+15	+30
Décès	0	3	1	6	+1	+3
Retraite	17	54	28	46	+11	-8
Invalidité	1	7	1	5	0	-2
Fin contrat temporaire	269	303	326	383	+57	+80
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>420</b>	<b>434</b>	<b>516</b>	<b>+95</b>	<b>+96</b>

### 3. Rémunération et charges sociales

#### 3.1 Echelle des traitements

L'échelle des traitements a été adaptée en janvier 2012, avec l'intégration de l'allocation de vie chère 2011 (0.58%) adaptée à 104.2 points de l'indice genevois des prix à la consommation - base 2005 (IGPC – article 44 du Statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après Statut)).

#### ECHELLE DES TRAITEMENTS 2012

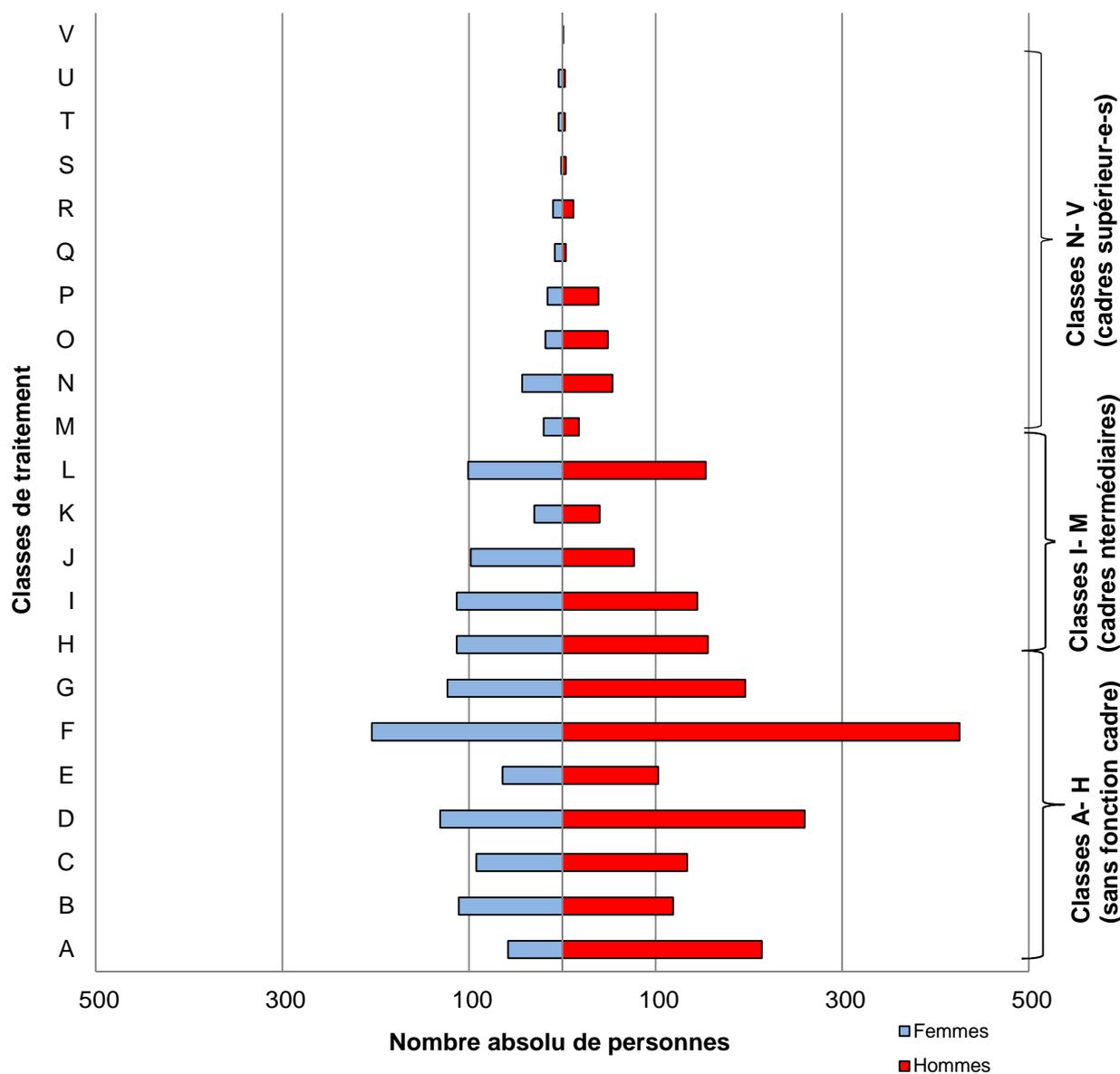
Classe	Min	Max	Classe	Min	Max
A	52'610	81'008	L	84'843	138'995
B	52'610	82'205	M	87'951	148'755
C	52'610	84'256	N	94'523	156'528
D	55'955	87'744	O	97'815	167'040
E	58'072	92'742	P	105'588	178'558
F	61'560	97'161	Q	110'496	187'327
G	63'750	102'588	R	116'230	200'168
H	68'169	108'206	S	124'999	213'055
I	71'052	115'946	T	132'260	225'936
J	76'346	122'355	U	139'423	238'584
K	79'214	131'823	V	146'580	249'173

Le traitement initial des collaborateurs et collaboratrices engagé-e-s en classe de traitement A, B, ou C est fixé au minimum en annuité 2 (article 74 al. 3 du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après REGAP)).

### 3.2 Répartition du personnel par classe de traitement

Les traitements de la Ville de Genève se répartissent de la classe A, annuité 2, à la classe V, annuité 25, soit un traitement annuel brut pour un équivalent plein temps de CHF 56'586.-- à CHF 249'173.--.

PYRAMIDE DES CLASSES DE TRAITEMENT 2012



En 2012, 82% des employé-e-s de la Ville de Genève se situaient entre les classes de traitement A et J. La classe la plus représentée, chez les hommes (426) comme chez les femmes (204), est la classe F où l'on retrouve notamment les agent-e-s de police municipale, les agent-e-s en information documentaire, les agent-e-s techniques ou encore les secrétaires.

Les fonctions d'encadrement se trouvent dans les classes de traitement I à V. L'effectif total est de 1'069 collaborateurs et collaboratrices.

Les classes N à V concernent plus spécifiquement les fonctions d'encadrement supérieures. Elles représentent 7.6% de l'effectif total, soit un nombre de 273 cadres supérieur-e-s, dont 104 femmes et 169 hommes.

Les femmes sont donc sous-représentées dans la catégorie des cadres supérieur-e-s, atteignant 38% de l'effectif.

### 3.3 Salaire moyen par taux d'activité, selon le sexe

Le salaire moyen par taux d'activité selon le sexe permet d'avoir une vue globale des revenus perçus par les collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève. Signalons ici qu'aucune distinction n'est faite entre les femmes et les hommes lors de la fixation du salaire. Depuis l'entrée en vigueur du Statut, les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants sont également prises en compte dans la fixation du salaire (max. 5 annuités, selon l'art. 74, al.2 REGAP).

#### SALAIRES VERSÉS AUX FEMMES EN FONCTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DURANT L'ANNÉE 2012 (EMPLOYÉES UNIQUEMENT)

Taux d'activité	Effectif Femmes	Salaire moyen par taux d'activité
1 - 9 %	1	4'881.60
10 - 19 %	53	12'379.90
20 - 29 %	105	21'762.20
30 - 39 %	20	25'030.65
40 - 49 %	10	33'874.70
50 - 59 %	198	50'770.60
60 - 69 %	113	62'049.10
70 - 79 %	114	76'293.85
80 - 89 %	271	85'111.00
90 - 100 %	541	101'497.75

#### SALAIRES VERSÉS AUX HOMMES EN FONCTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DURANT L'ANNÉE EN 2012 (EMPLOYÉS UNIQUEMENT)

Taux d'activité	Effectif Hommes	Salaire moyen par taux d'activité
1 - 9 %	1	11'567.95
10 - 19 %	22	13'068.25
20 - 29 %	8	19'185.65
30 - 39 %	4	34'540.00
40 - 49 %	5	41'967.90
50 - 59 %	61	49'098.90
60 - 69 %	18	63'361.60
70 - 79 %	17	70'058.30
80 - 89 %	131	88'598.45
90 - 100 %	2'026	105'779.75

Si ces tableaux mettent en évidence le fait que le salaire annuel moyen des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes, il convient cependant de relativiser ce constat en rappelant que ces tableaux reposent sur le seul taux d'activité (or plus de femmes ont une activité à temps partiel) et ne prennent pas en compte l'âge des employé-e-s, leur expérience professionnelle et les catégories de traitement.

En 2012, le salaire moyen annuel des employé-e-s de la ville de Genève est de CHF 91'305.-, soit CHF 7'608.- par mois. Le salaire médian annuel est quant à lui de CHF 93'929.-, soit 7'827.- par mois.

### 3.4 Charges du personnel

Pour les années 2011 et 2012, les charges du personnel (charges sociales comprises) ont représenté respectivement 38.8% et 40.2% du total des charges de fonctionnement de l'administration municipale.

**REPARTITION DES CHARGES DU PERSONNEL SELON LES COMPTES  
(en milliers de francs)**

<b>Charges du personnel</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Autorités et commissions	1'756.9	2'000.5
Traitement du personnel	342'191.6	351'443.2
Assurances sociales	26'408.0	28'250.3
Caisse de pension et de prévoyance	44'024.6	45'313.3
Assurance maladie et accidents	8'165.0	7'960.3
Prestations en nature	1'541.2	1'518.8
Prestations aux pensionné-e-s	6'894.8	7'455.2
Personnel intérimaire	76.9	47.0
Autres charges du personnel	2'909.3	2'766.1
<b>Total</b>	<b>433'968.3</b>	<b>446'754.7</b>

Ce tableau des charges du personnel est issu des publications relatives aux comptes des années 2011 et 2012. Les postes composant les charges du personnel sont définis selon le plan comptable des communes genevoises, édité par le Service de surveillance des communes (Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement).

## **4. Conditions de travail**

La Ville de Genève vise à être un employeur exemplaire et à garantir à ses collaborateurs et collaboratrices un cadre de travail sûr, humain et respectueux.

### **4.1 Promotion de la santé et de la sécurité au travail**

L'année 2012 a été marquée par la poursuite des actions en matière de santé et de sécurité au travail.

#### **4.1.1 Analyse des accidents professionnels**

L'Unité santé et sécurité au travail a poursuivi son activité de prévention des accidents professionnels. Pour ce faire, elle procède à leurs analyses, notamment lorsque le degré potentiel de gravité de l'accident a été élevé et/ou lorsque le même accident s'est reproduit à plusieurs reprises. Dans ces cas, un examen détaillé des circonstances est réalisé avec les différentes parties prenantes (accidenté-e, collègues, encadrement, tierce personne intervenante) afin de comprendre le déroulement de l'accident et de mettre en place des mesures correctives.

Comme l'indique le graphique de la page 19, en 2012, 187 accidents professionnels (AP) se sont produits. Les accidents non professionnels (ANP), quant à eux, sont toujours largement majoritaires : avec 417 cas, ils représentent en effet 69% du total des accidents en 2012.

#### **4.1.2 Portefeuille des phénomènes dangereux**

Conformément à l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles OPA (article 11a), la Ville de Genève est tenue de répertorier les phénomènes dangereux inhérents aux activités courantes des membres de son personnel et d'évaluer le degré de maîtrise des risques professionnels qui en découlent. Elle se doit de prendre des mesures complémentaires pour en améliorer la maîtrise.

L'objectif de cet inventaire est de donner les moyens aux services de mettre en œuvre des actions adaptées à chaque situation afin d'éliminer les phénomènes dangereux, à défaut, de les isoler et de protéger les collaborateurs et collaboratrices de leur éventuelle survenue, si celle-ci ne peut être totalement écartée.

Un plan de réalisation des portefeuilles a donc été établi pour l'ensemble des services de la Ville. Une liste de 22 services prioritaires a été définie en 2010 en concertation avec l'ensemble des directions de département.

En 2012, sept services ont été analysés : le service administratif et technique (SAT), le Grand Théâtre de Genève (GTG), le service de l'état civil (CIV), le service de l'énergie (ENE), le service des bâtiments (BAT), la centrale municipale d'achat et d'impression (CMAI) et le service logistique et manifestations (LOM). Deux services ont également été analysés en partie : le service des pompes funèbres (SPF) et le service Voirie-Ville propre (VVP).

Ce travail d'inventaire est considérable et se poursuivra encore sur plusieurs années.

#### **4.1.3 Ergonomie**

Une ergonome est également présente au sein de l'Unité santé et sécurité au travail. Elle intervient, sur demande, de manière préventive ou corrective auprès d'un individu ou d'un collectif. Ses analyses peuvent porter sur des espaces de travail existants ou à créer, suite à une maladie, un accident ou dans le cadre d'une démarche AI ou d'une expertise médicale.

En 2012, l'ergonome est intervenue à 26 reprises. Elle a également mis sur pied le projet d'aménagement ergonomique des postes de travail informatique en Ville de Genève.

#### 4.1.4 Fonctions dites pénibles

En 2012, un groupe de projet interdépartemental a été créé visant à établir la liste des fonctions pénibles en Ville de Genève, conformément à l'article 81 du Statut.

Ce groupe de projet, composé de spécialistes de l'Unité santé et sécurité au travail et de responsables RH de département, a pour tâche de définir la notion de pénibilité, de proposer un outil d'évaluation et d'analyser les fonctions sur le terrain à l'aide de cet outil afin de proposer une liste des fonctions-types considérées comme pénibles. Ce projet s'achèvera en septembre 2013.

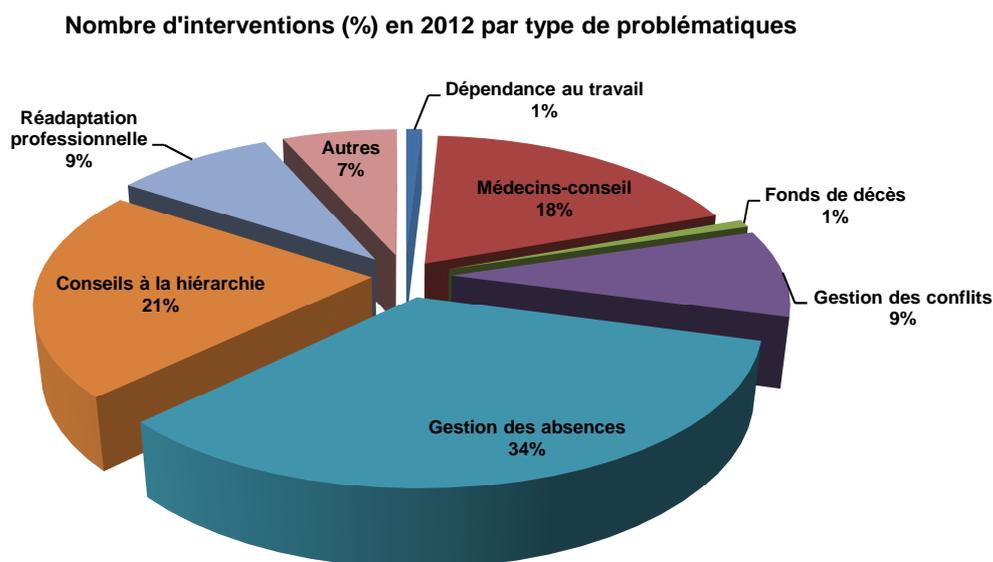
#### 4.1.5 Psychologie du travail

L'Unité psychologie du travail a été entièrement restructurée suite à l'entrée en vigueur du Statut. Depuis lors, elle a notamment rédigé des Directives générales spécifiques relatives à la reconversion et réadaptation professionnelle, la protection de la personnalité (harcèlement), la médiation et la conciliation. Son action a permis de renforcer la collaboration avec les différents services et départements en développant des liens transversaux au sein de l'administration municipale et en apportant conseil et soutien aux divers-es acteurs et actrices la sollicitant.

Les missions de l'Unité ont été précisées et la communication autour de son rôle s'est fortement développée notamment au travers de diverses présentations. Ces différents facteurs expliquent la progression statistique de près de 14% du nombre d'interventions, toutes situations confondues, entre 2010 et 2012. En effet, ce constat correspond, d'une part, à un réel besoin en matière de soutien, et d'autre part, à une meilleure connaissance du rôle de l'Unité, sollicitée désormais régulièrement par l'ensemble des membres du personnel de l'administration, toute hiérarchie confondue, lorsqu'une situation complexe est signalée.

En 2012, l'Unité psychologie du travail est intervenue à 418 reprises (412 situations individuelles et 6 situations collectives). 34% des cas étaient liés à la gestion des absences de longue durée, 21% étaient des conseils à la hiérarchie et 18% relevaient d'interventions des médecins-conseil. Il est précisé que 70% des situations individuelles étaient en lien avec des périodes d'absence.

Par ailleurs, 178 visites médicales ont été réalisées pour des membres du personnel dans le cadre de la gestion des absences non planifiées.



Il sied de préciser à la lecture des statistiques ci-dessus, que la prise en charge d'une situation peut concerner un ou plusieurs membres du personnel voire une équipe ou un service dans son ensemble.

#### 4.1.6 Gestion et statistiques des absences non planifiées

On entend par « absence non planifiée » toute absence consécutive à une maladie ou à un accident, que celui-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En 2012, les coûts directs de l'absence non planifiée pour la Ville de Genève ont atteint CHF 23'575'690.--, soit un coût moyen par collaborateur et collaboratrice en équivalent plein-temps de CHF 6'912.-- et une durée moyenne d'absence de 13.6 jours.

Après le Département de la culture et du sport en 2009 et le Département de l'environnement urbain et de la sécurité en 2010, le Département des finances et du logement a été formé en 2011 et 2012 au processus de gestion des absences non planifiées. 42 cadres ont ainsi suivi ce cursus en 2012. Il comprend trois jours de formation et deux demi-journées de supervision. Cela porte le nombre de cadres formé-e-s en Ville de Genève à 454 depuis 2009.

Une décision du Conseil administratif du 14 novembre 2012 a rendu obligatoire le déploiement du dispositif à l'ensemble de la Ville de Genève avec effet au 30 juin 2014. Le Département des Autorités, celui des constructions et de l'aménagement, ainsi que celui de la cohésion sociale et de la solidarité ont débuté le processus en 2013.

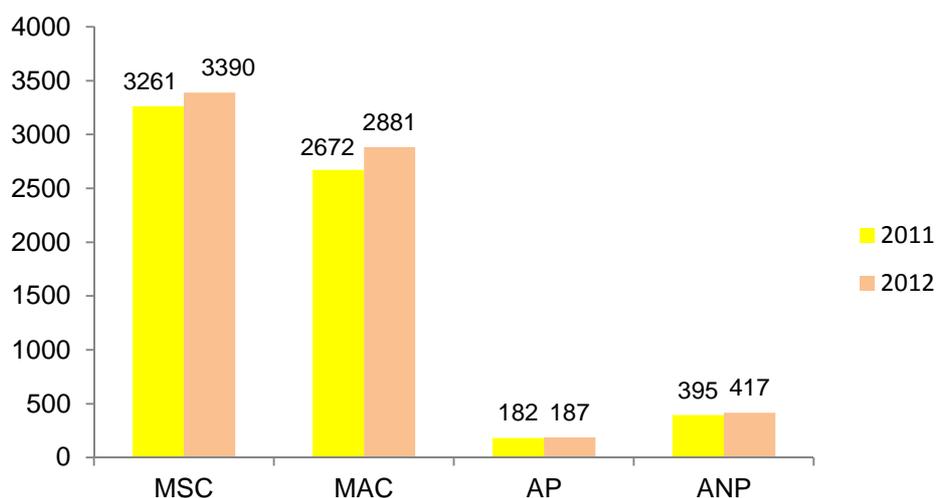
On constate qu'en 2012, le taux d'absences non planifiées<sup>1</sup> a connu une légère baisse, pour atteindre 6.1%.

#### ABSENCES NON PLANIFIEES

2008	2009	2010	2011	2012
6.9%	6.6%	6.0%	6.4%	6.1%

Signalons cependant que malgré l'augmentation du nombre de cas, comme cela est illustré par le graphique ci-dessous, le pourcentage d'absences non planifiées est en baisse, ce qui signifie que la durée des absences est plus courte.

#### RÉPARTITION DU NOMBRE DE CAS D'ABSENCE PAR TYPE



MSC : maladies sans certificat  
MAC : maladies avec certificat  
AP : accidents professionnels  
ANP : accidents non professionnels

<sup>1</sup> Le taux d'absences non planifiées représente la proportion d'heures de travail non réalisées du fait d'absences non planifiées par rapport au nombre d'heures de travail normalement attendues.

Comme l'illustre le tableau suivant, les MSC représentent, en 2012, quasiment la moitié (49%) du nombre des cas d'absence, mais elles ne correspondent qu'à 9% de la durée globale de jours d'absence.

#### REPARTITION PAR TYPE D'ABSENCE EN NOMBRE DE CAS ET EN DUREE

Type d'absence	2011		2012		% 2012	
	Cas	Jours	Cas	Jours	Cas	Jours
ANP	395	7'405	417	7'022	6%	15%
AP	182	3'993	187	3'774	3%	8%
MAC	2'672	33'669	2'881	32'843	42%	68%
MSC	3'261	3'893	3'390	4'169	49%	9%
<b>Total</b>	<b>6'510</b>	<b>48'960</b>	<b>6'875</b>	<b>47'808</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ce sont les maladies avec certificat maladie qui sont en cause dans la majorité des jours d'absence (68%), le solde étant constitué pour 8% par les accidents professionnels et 15% par les accidents non professionnels.

Finalement, notons encore que la répartition du nombre d'absences en 2011 et 2012 en fonction de leur type et de leur durée se présente comme suit :

#### REPARTITION PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR TYPE EN 2011

Durée d'absence	ANP	AP	MAC	MSC
Supérieure ou égale à 180 jours	1	3	30	0
De 90 à 179 jours	11	6	45	0
De 30 à 89 jours	68	30	177	0
De 10 à 29 jours	104	50	373	0
De 4 à 9 jours	122	54	873	0
De 1 à 3 jours	77	31	1'018	2'431
Inférieure à 1 jour	12	8	156	830
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>182</b>	<b>2'672</b>	<b>3'261</b>

#### REPARTITION PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR TYPE EN 2012

Durée d'absence	ANP	AP	MAC	MSC
Supérieure ou égale à 180 jours	1	3	16	0
De 90 à 179 jours	11	7	46	0
De 30 à 89 jours	57	21	195	0
De 10 à 29 jours	95	50	402	0
De 4 à 9 jours	133	60	939	0
De 1 à 3 jours	95	43	1'117	2'440
Inférieure à 1 jour	25	3	166	950
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>187</b>	<b>2'881</b>	<b>3'390</b>

## 4.2 Monitoring de l'égalité

Le "Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale" (ci-après « Règlement égalité ») est entré en vigueur le 14 juin 2009. Il a pour objectif de promouvoir la parité au sein des services de l'administration municipale, dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon. A ce titre, le principe d'égalité (compris comme une égalité des chances, une égalité de traitement et une égalité dans les faits) est intégré à tous les niveaux de la gestion des ressources humaines en Ville de Genève. L'utilisation du langage épique vient soutenir cet engagement, afin que femmes et hommes se sentent également concerné-e-s par les informations en provenance de l'administration municipale et que la totalité des destinataires soit prise en considération sans privilégier l'un ou l'autre sexe.

La mise en œuvre de ce règlement est menée par la DRH, en collaboration avec le Service Agenda 21- Ville durable (ci-après A21) et avec la participation des départements et des services. Cette collaboration, essentielle à la promotion de l'égalité auprès du personnel municipal, prend place dans un processus qui s'inscrit dans la durée, par étapes, où chaque nouvel échelon permet d'atteindre de nouveaux buts. A ce titre, des objectifs de parité par département seront définis pour chaque législature.

En 2012, davantage de données ventilées par sexe sont présentées, l'objectif étant de promouvoir l'égalité. Les indicateurs présentent souvent la proportion des effectifs du sexe sous-représenté. Chaque année, de nouvelles informations seront progressivement ajoutées.

### 4.2.1 Recrutement et sélection du personnel

La DRH, ainsi que les directions des départements, sont chargées de créer les conditions nécessaires permettant d'augmenter le pourcentage du sexe sous-représenté dans les différents services municipaux. Cela passe notamment par le recrutement et la sélection du personnel (cf. art. 5 et 6 Règlement égalité).

## EFFECTIFS FÉMININS ET MASCULINS

### En Ville de Genève

La part des femmes en 2012 se situe à 39.4%, ce qui indique une baisse minime depuis 2011 (39.6% des effectifs féminins) et confirme un écart qui demeure important.

Départements	2011		2012	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Proches de la parité</b>				
Finances et logement*	51.80%	48.20%	46.70%	53.30%
Culture et sport	45.60%	54.40%	45.20%	54.80%
<b>Effectifs féminins sous-représentés</b>				
Constructions et aménagement	38.20%	61.80%	39.00%	61.00%
Environnement urbain et sécurité	16.30%	83.70%	15.80%	84.20%
<b>Effectifs masculins sous-représentés</b>				
Autorités	61.90%	38.10%	60.30%	39.70%
Cohésion sociale et solidarité	62.50%	37.50%	63.00%	37.00%

\*La DSIC, service majoritairement masculin, est transféré du DEUS en 2011 au DFL en 2012

Cette situation, entre les départements qui réunissent des secteurs d'activité très variés, reflète les choix d'orientation professionnelle des jeunes qui évoluent peu. En effet, les filles se dirigent principalement vers les domaines des soins, de l'enseignement ou du secrétariat, tandis que les garçons choisissent davantage la construction, l'informatique ou les activités techniques et artisanales. La journée « Futur en tous genres », détaillée plus loin, vise à élargir les horizons professionnels des enfants. L'accueil des apprenti-e-s sans discrimination de genre peut également soutenir cette diversification des choix professionnels des jeunes. A titre d'exemple, en 2012, un menuisier et une menuisière, deux assistantes socio-éducatives ainsi que deux assistants socio-éducatifs sont en formation en Ville de Genève.

Le Règlement égalité met particulièrement en avant les postes de cadres. En 2012, nous observons une augmentation non négligeable des femmes à ces postes. Cet avancement est d'autant plus significatif que les postes hiérarchiques demeurent des bastions masculins importants sur le marché du travail dans son ensemble, phénomène appelé plus généralement « plafond de verre ».

#### POSTES D'ENCADREMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

- cadres (classes de traitement I à M)	:	45.5% en 2012 (44.3% en 2011)
- cadres supérieur-e-s (classes de traitement N et sup.)	:	38.1% en 2012 (34.8% en 2011)

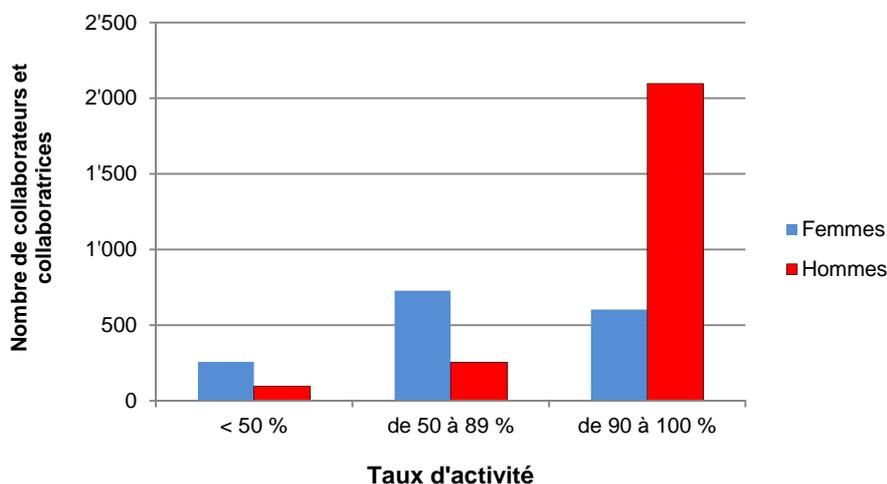
#### 4.2.2 Articulation vie professionnelle et vie privée

La Ville de Genève encourage tout particulièrement le temps partiel afin de promouvoir un équilibre entre la vie professionnelle et privée, notamment la vie familiale (art. 7 Règlement égalité). Cet engagement s'inscrit également dans le Programme stratégique de développement durable de l'administration municipale, à travers l'objectif 11 relatif aux conditions de travail.

Ainsi, la Ville s'efforce d'offrir des horaires et conditions de travail permettant d'articuler engagement professionnel et vie privée, dans la mesure où les besoins des services le permettent. Ces possibilités favorisent les transferts de compétences et attirent de nouveaux talents professionnels. De plus, elles renforcent le rôle exemplaire de l'administration en tant qu'employeur « modèle ».

Le jobsharing, ou emploi partagé, offre en ce sens des perspectives intéressantes, avec un modèle de direction où les responsabilités d'une équipe sont partagées entre deux personnes travaillant chacune à temps partiel.

**REPARTITION DU PERSONNEL PAR TAUX D'ACTIVITE AU 31.12.2012**  
(le découpage du taux d'activité s'aligne sur celui de l'Office fédéral de la statistique)



En 2012, et comme le montre le graphique ci-dessus, les collaborateurs et collaboratrices (tous statuts confondus) dont le taux d'activité est inférieur à 50%, représentent une minorité du personnel municipal (8.7%). Il s'agit majoritairement des patrouilleuses scolaire (27.9%) et du personnel de salle (15.4%). Quant au taux d'activité se situant entre 50% et 89%, il correspond à 24.4% du personnel municipal. Pour chacun des temps partiels, la proportion d'hommes est, respectivement, de 26.8% et 25.9%. Enfin, la majorité des collaborateurs et collaboratrices (66.9%) occupent des postes à des taux d'activité supérieurs ou égaux à 90%. Ces postes sont occupés minoritairement par des femmes (22.3%). Relevons que seuls 19% des postes de cadres supérieur-e-s sont à temps partiel.

**REPARTITION DU PERSONNEL PAR TAUX D'ACTIVITE  
(MEMBRES DU PERSONNEL)**

Taux d'activité	2011			2012			Evolution	
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes
Inférieur à 50%	271	108	9.5%	257	94	8.7%	-14	-14
De 50% à 89%	715	257	24.3%	728	255	24.4%	+13	-2
De 90% à 100%	600	2'054	66.2%	603	2'096	66.9%	+3	+42
<b>Total</b>	<b>1'586</b>	<b>2'419</b>	<b>100%</b>	<b>1'588</b>	<b>2'445</b>	<b>100%</b>	<b>+2</b>	<b>+26</b>

L'évolution entre 2011 et 2012 montre une situation globalement stable.

Cette analyse du temps partiel est affinée par trois nouveaux indicateurs: la répartition des postes d'employé-e-s par classe de traitement, le taux d'activité lors de l'ouverture des postes et les changements de taux d'activité.

On constate que les femmes sont sous-représentées aux postes de cadres supérieur-e-s (38%) et les hommes occupent une minorité des postes à temps partiel (7%).

Plus en détail et comme illustré par le tableau ci-dessous, on remarque que les possibilités de temps partiel décroissent au fur et à mesure que les positions hiérarchiques s'élèvent, tant pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, environ deux tiers des postes à temps partiel se situent aux positions non-cadres, laissant près d'un tiers aux positions de cadres et une part infime aux positions de cadres supérieur-e-s.

**REPARTITION AU 31.12.2012 DES TAUX D'ACTIVITE  
PAR REGROUPEMENT DE CLASSES DE TRAITEMENT  
(EMPLOYE-E-S)**

Taux d'activité	Femmes			Hommes		
	A - H	I - M	N - V	A - H	I - M	N - V
< 50 %	176	2	0	33	3	0
De 50 à 89 %	397	234	39	120	81	14
<b>Total des postes à temps partiel</b>		<b>848</b>			<b>251</b>	
De 90 à 100 %	323	126	65	1'455	350	155
<b>Total par position hiérarchique</b>	<b>896</b>	<b>362</b>	<b>104</b>	<b>1'608</b>	<b>434</b>	<b>169</b>
<b>Total général par sexe</b>		<b>1'362</b>			<b>2'211</b>	
<b>Total général</b>			<b>3'573</b>			

L'ouverture des postes selon le taux d'activité permet également d'évaluer dans quelle mesure l'articulation des vies est proposée à l'engagement, et d'afficher un message fort en tant qu'employeur. En 2012, 72% des mises au concours, tant internes que publiques, étaient à temps plein entre 90% et 100%. L'élargissement de la fourchette de 80% à 100% (seulement 6% des inscriptions publiques en 2012) contribuerait au changement de culture nécessaire à la promotion du temps partiel, en particulier au niveau des postes à responsabilité et auprès des hommes.

En dernier lieu, l'indicateur relatif aux changements de taux d'activité permet de mesurer les possibilités de changement en cours d'engagement. A ce titre, notons que les augmentations du taux d'activité en 2012 (entre +10% et +50%) ont touché 42 personnes (31 femmes et 11 hommes) tandis que les réductions (entre -10% et -60%) ont concerné 40 personnes (33 femmes et 7 hommes).

#### 4.2.3 Formation interne

La thématique égalité est intégrée aux différents séminaires de formation. Ceci permet de présenter le Règlement égalité, d'informer sur sa mise en œuvre et de sensibiliser les participant-e-s quant aux enjeux.

Douze interventions ont eu lieu en 2012 lors de séminaires de formation. Elles ont été définies soit au regard de la thématique abordée (recrutement, entretiens périodiques, droits et devoirs), soit en fonction d'un public cible (cadres, non-cadres, nouveau personnel, collaboratrices intéressées par les « cellules d'entraide »). Par ailleurs, des formations sur mesure encourageant l'utilisation des principes épiciènes au sein de l'administration municipale ont été mises sur pied.

Au total, ces formations ont réunies 130 participant-e-s de 33 services différents. Le public est majoritairement féminin (85 femmes et 45 hommes), notamment en raison de la séance d'information relative aux « Cellules d'entraide » réservée aux femmes<sup>2</sup>, qui a accueilli 49 collaboratrices. La plus grande partie de l'assistance travaille à temps plein (82 personnes) et se répartit entre les fonctions de cadres (53 personnes) et non-cadres (57 personnes).

La participation est en nette augmentation depuis 2011, puisque seules 4 interventions avaient eu lieu, touchant 79 personnes.

#### 4.2.4 Actions de promotion

La promotion de l'égalité en Ville de Genève implique également des actions de promotion interne. Celles-ci sont organisées en collaboration avec le pôle égalité de l'A21, qui est chargé du volet externe de la politique municipale en matière d'égalité.

Ainsi en 2012, la journée « Futur en tous genres » a été organisée conjointement le 8 novembre. Cette action est une initiative inter-cantonale destinée aux enfants de 7ème primaire (système Harmos). Elle a pour but de leur permettre de découvrir des métiers en visant la diversification des choix professionnels et la promotion de l'égalité des chances dans l'orientation. Afin de favoriser mieux encore la possibilité de découvrir des métiers traditionnellement attribués à l'autre sexe, la participation croisée - adultes et enfants de sexe opposé - est recommandée.

Le programme proposé offrait l'accueil sur le lieu de travail en matinée, une collation accompagnée de l'intervention d'un homme-sage-femme et d'une professeure des sciences de la Terre et de l'environnement ainsi que des ateliers l'après-midi, à la caserne principale du service du feu pour les filles et dans un espace de vie enfantine pour les garçons.

Effectif 2012	Accueil dans les services	Collation	Ateliers
Filles	34	24	17
Garçons	26	19	13
<b>Nombre total d'enfants</b>	<b>60</b>	<b>43</b>	<b>30</b>

Le 8 mars, les collaboratrices de l'administration municipale ont été conviées par Mesdames Sandrine Salerno et Esther Alder, Magistrates, à un petit-déjeuner d'échanges et de discussion. Le Service des Bibliothèques et discothèques municipales a également organisé une semaine de l'égalité en réalisant une bibliographie et une conférence publique. En 2012, le thème concernait « les femmes pionnières ». Au mois de juin, la campagne d'affichage public a abordé le thème du « langage épiciène », accompagnée d'ateliers et d'un concours encourageant cette pratique.

<sup>2</sup> Les « Cellules d'entraide » sont de mini-réseaux de soutien et d'entraide professionnelle et personnelle réunissant chaque mois 10 à 15 femmes actives de l'économie privée, publique ou solidaire.

## 5. Formation

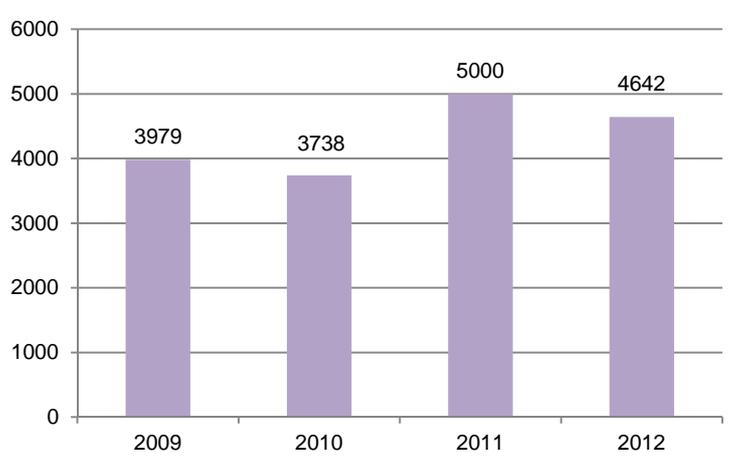
En 2012, la Ville de Genève a continué à encourager le développement des compétences de son personnel. Par ailleurs, elle a accordé une place prépondérante à la formation des jeunes.

### 5.1 Formation continue

En 2012, le programme annuel (guide et Intranet) a représenté, à lui seul, 52% des participations.

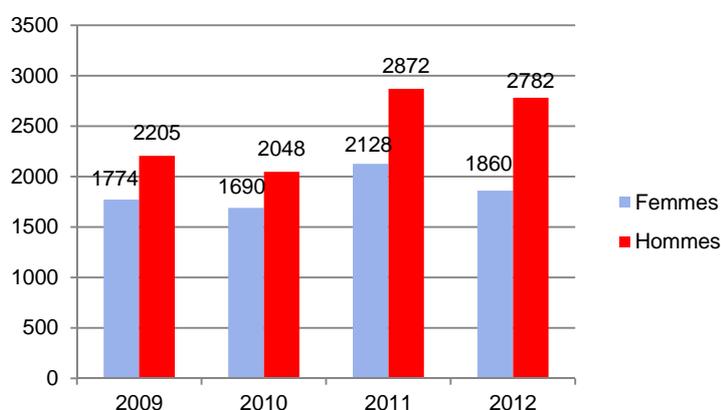
Les demandes de formation « sur mesure » ont accusé une très légère baisse contrairement aux demandes de perfectionnements métiers qui sont en plein développement. On enregistre 864 demandes de ce type en 2012 ce qui représente une hausse de 48% par rapport à 2011. Cela s'explique par les quelques 250 professions répertoriées en Ville de Genève qui génèrent une forte demande et la nécessité de développer ou de mettre à jour les compétences des employé-e-s de l'administration.

#### 5.1.1. Evolution du nombre de participant-e-s depuis 2009



Entre 2011 et 2012, le nombre de participations à des formations est passé de 5000 à 4642, soit une diminution de 7 %. Cette diminution s'explique, en partie, par le fait qu'en 2011, la migration sur Office 2010 a généré des besoins de formation complémentaire.

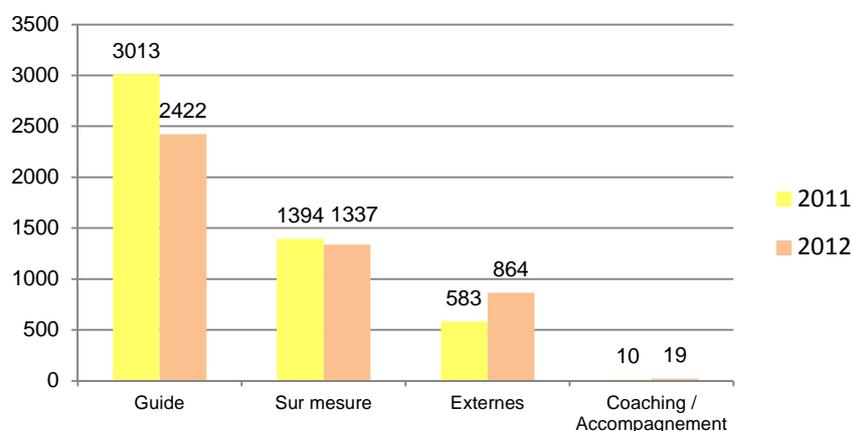
#### 5.1.2 Evolution par sexe



Nous pouvons constater qu'en valeur absolue, il y a plus d'hommes que de femmes qui participent à des formations. Mais, au vu de la représentation des sexes dans l'administration, ces dernières années nous avons constaté que les femmes se forment proportionnellement un peu plus que les

hommes. En 2012, 40% des femmes ont participé à des formations alors qu'elles ne sont que 39.6% dans l'administration.

### 5.1.3 Répartition par type de formations 2011 et 2012



Les formations du guide abordent des thématiques transversales susceptibles d'intéresser un grand nombre d'employé-e-s.

La participation aux formations sur mesure a subi une légère baisse cette année (-4%). Organisées par l'Unité formation de la Direction des ressources humaines après une analyse des besoins, ces formations apportent une réelle plus-value aux services et aux départements car elles répondent parfaitement à leurs problématiques et au contexte de la demande.

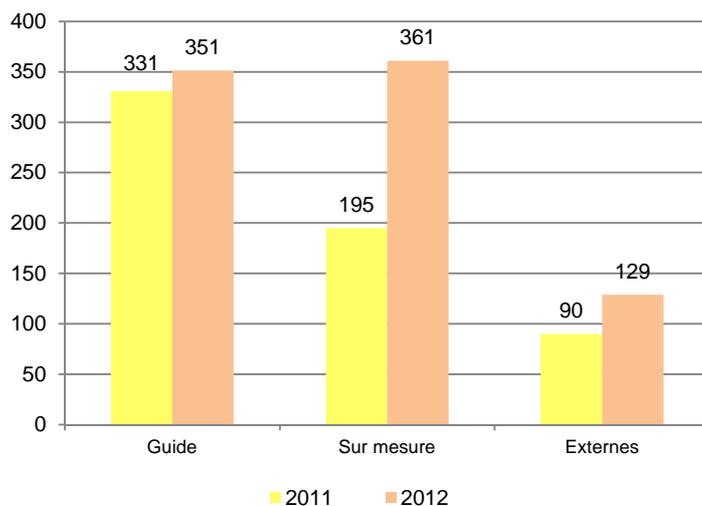
Nous constatons, par contre, une augmentation importante des formations externes (+48%) qui représentent des formations métiers très spécifiques souvent dispensées par différentes institutions spécialisées.

Les actions de coaching/accompagnement sont, elles aussi, en hausse. Les 19 actions ont concerné 46 personnes. Elles sont utilisées pour des accompagnements individuels ou pour des équipes, notamment lors de réorganisation d'unités ou de services.

### 5.1.4 Formation santé et sécurité

La formation santé et sécurité poursuit de nombreux objectifs tels que promouvoir la santé et la sécurité, améliorer le climat de travail et l'efficacité de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève ou encore maintenir les connaissances métiers à jour tout en répondant aux différentes obligations légales.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ : PARTICIPATIONS PAR TYPE DE FORMATIONS



En 2012, on constate une hausse de la participation de 36%. Si la progression est assez limitée au niveau des formations du guide, la hausse est marquée pour les formations « sur mesure » (+85%). Cette hausse s'explique par la mise en place de plusieurs actions de formation dans des services ayant des besoins spécifiques, notamment en matière de manutention de charges, premiers secours, chutes, etc.

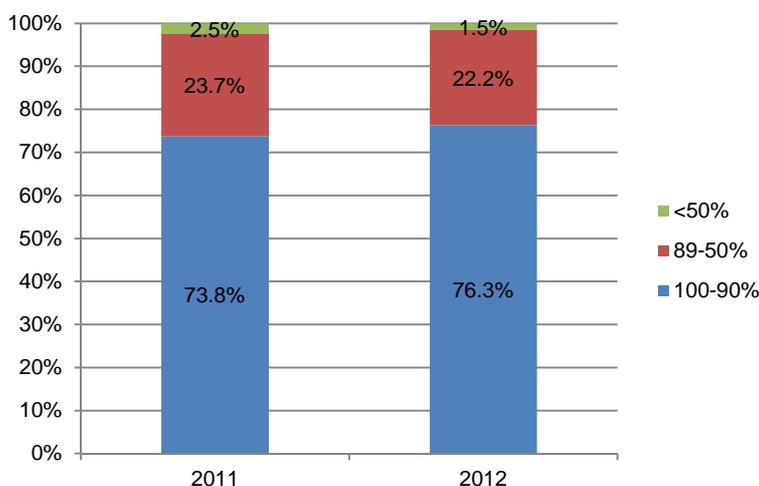
Enfin, l'augmentation des formations externes (+43%) répond à des obligations légales (permis cariste et machiniste, travaux sur cordes, électricité, assistant-e-s de sécurité, etc.) et à des besoins métiers spécifiques.

### 5.1.5 Formation en management des cadres (Certificat d'Advanced Studies HES SO-15 ECTS)

De nombreuses et nombreux cadres intermédiaires et supérieur-e-s participent à ce cursus certifiant qui a débuté en 2008 (2 modules représentant un total de 16 jours sur 2 ans, soit 8 jours par an).

Depuis son lancement, près de 150 cadres se sont inscrit-e-s, dont 44 ont déjà obtenu leur certificat. Précisons qu'en 2008, le Conseil administratif a rendu cette formation obligatoire pour les cadres supérieur-e-s et les cadres intermédiaires ayant au minimum 3 personnes sous leur responsabilité hiérarchique.

### 5.1.6 Répartition des inscriptions par taux d'activité



Par rapport à l'effectif au 31.12.2012, nous constatons que 76.3% des temps pleins se forment alors qu'ils ne représentent que 66.9% de l'effectif.

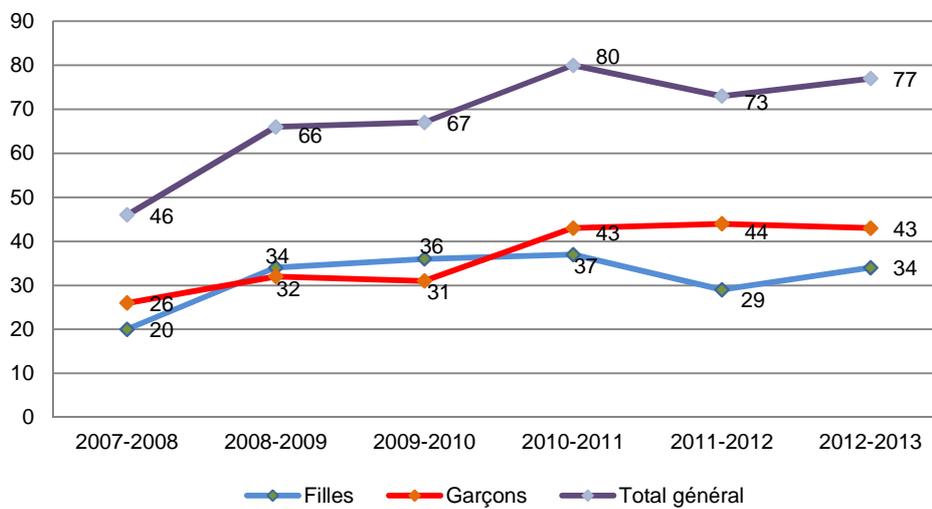
De manière générale, nous pouvons constater que le rapport de force 2012 est similaire à celui de 2011, à savoir que les temps pleins se forment proportionnellement plus que les temps partiels, ce malgré les dispositions statutaires qui garantissent un droit à la formation identique, quel que soit le taux d'activité.

## 5.2 Apprentissage

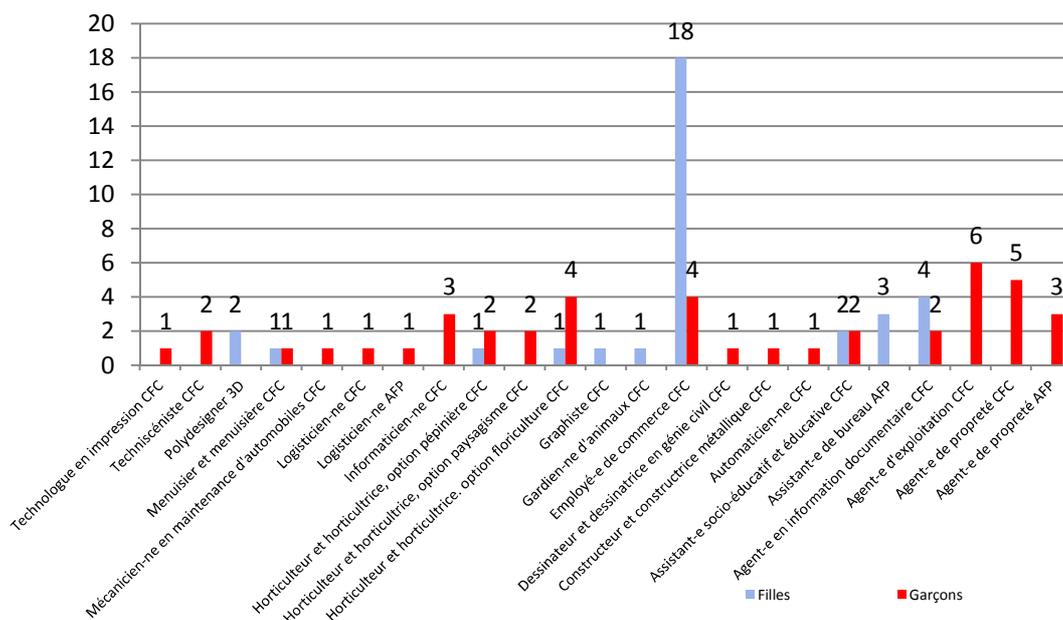
Une vaste campagne de prospection en faveur de l'apprentissage est menée depuis 2007 en vue de développer le nombre des places d'apprentissage en Ville de Genève.

Former des jeunes est une priorité. Une légère baisse des effectifs a été observée à la rentrée 2011-2012 mais à la rentrée 2012-2013 on remarque une augmentation de 5,5%, soit 4 apprenti-e-s supplémentaires. La parité n'est pas encore atteinte et en raison du choix genré des jeunes qui postulent. Cette différence est également observée au niveau suisse.

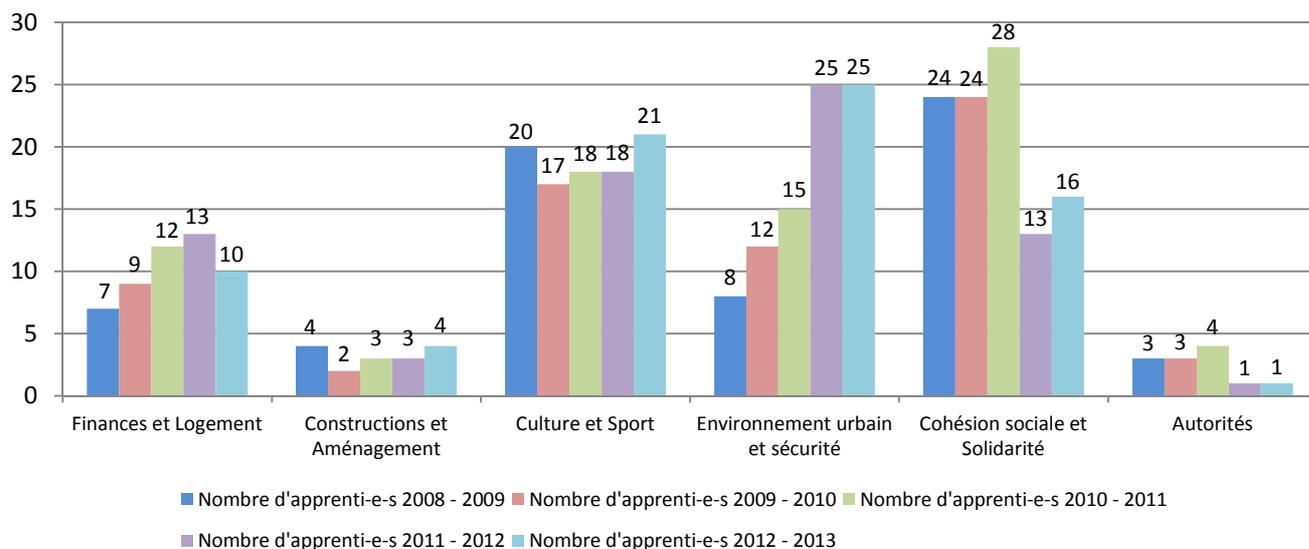
### 5.2.1 Evolution du nombre de places d'apprentissage depuis la rentrée scolaire 2007-2008



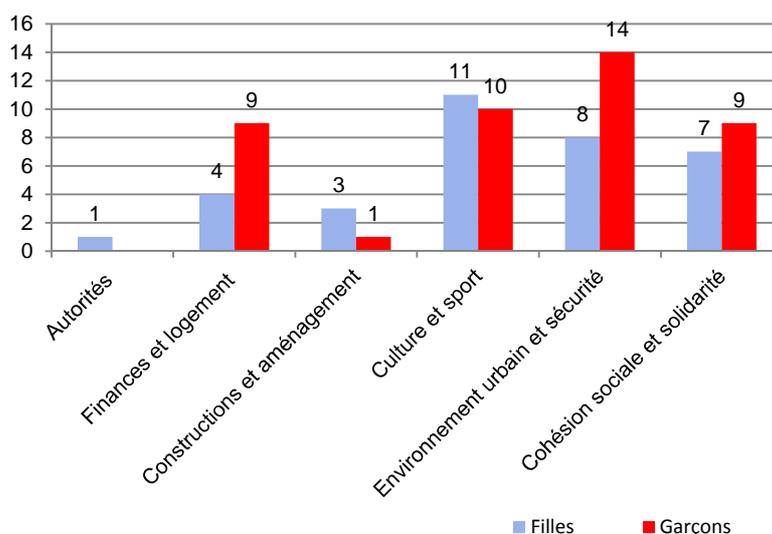
### 5.2.2. Panorama des filières d'apprentissage par sexe en 2012-2013



### 5.2.3 Nombre d'apprenti-e-s par département depuis la rentrée 2008-2009



### 5.2.4 Nombre d'apprenti-e-s par sexe et département rentrée scolaire 2012-2013



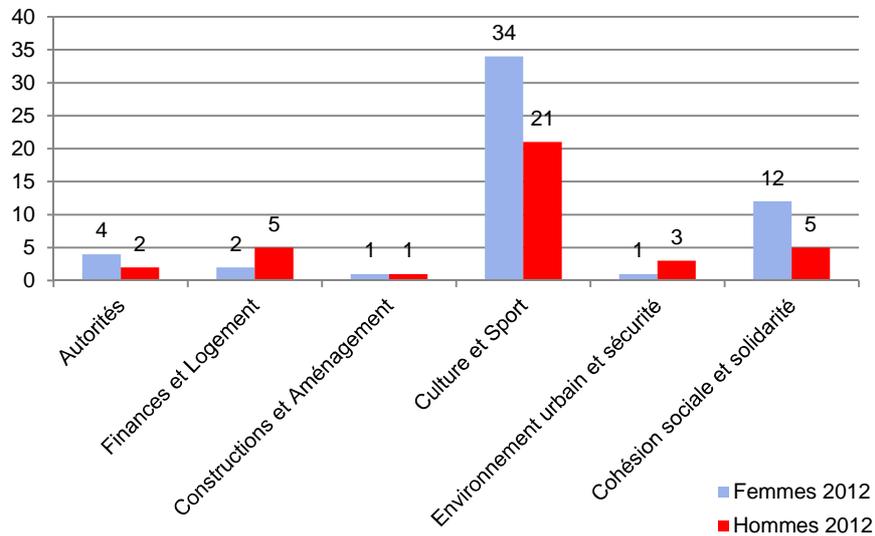
Il est à relever que 3 apprenti-e-s sont passé-e-s du Département de l'environnement urbain et de la sécurité au Département des finances et du logement, suite au transfert de la Direction des systèmes d'information et de communication. Raison pour laquelle les chiffres divergent du tableau 5.2.3.

### 5.3 Stages

En 2012, l'engagement des stagiaires est resté stable. La Ville a formé 159 stagiaires contre 154 en 2011, soit une augmentation de 3% des effectifs : 91 stages obligatoires d'une durée moyenne de 3 à 6 mois dans le cadre de différents cursus scolaires, universitaires ou HES contre 92 en 2011, 47 stages de découvertes d'une durée de 3-5 jours dans le cadre d'une orientation professionnelle et 21 stages d'immersion professionnelle dans le cadre du projet « Accueil en Ville ».

Les graphiques suivants indiquent la répartition des jeunes ayant effectué des stages obligatoires (les stages de découverte et d'immersion ne figurent pas dans ces tableaux) par département et par sexe en 2011 et 2012 :

### 5.3.1 Répartition des stages obligatoires par sexe et département en 2012

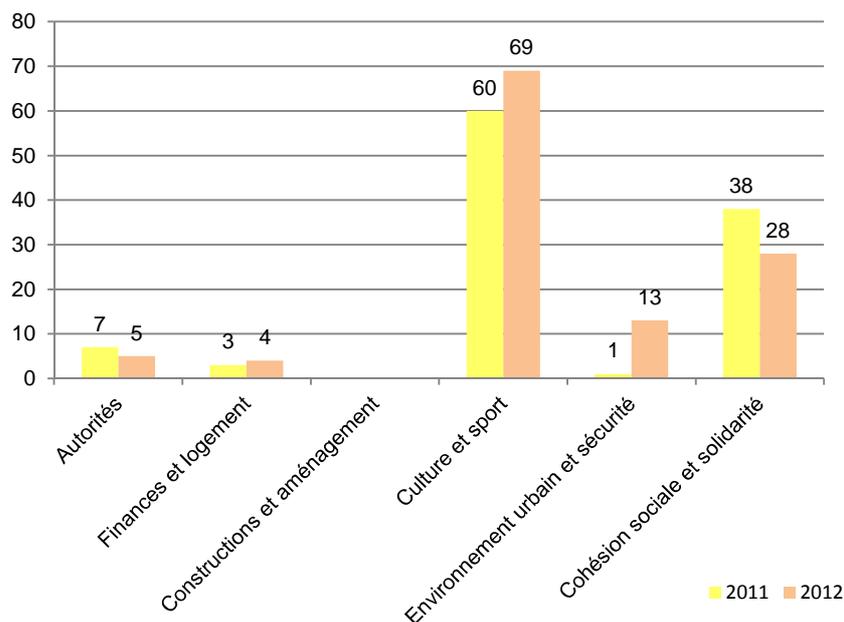


### 5.4 Civilistes

Rappelons que seules les personnes aptes au service militaire peuvent être admises comme civilistes, raison pour laquelle l'admission ne peut avoir lieu qu'après le recrutement. Les demandeurs doivent également déclarer qu'ils ne peuvent pas concilier le service militaire avec leur conscience.

Durant l'année 2012, 119 civilistes ont été accueillis contre 109 en 2011, nombre en augmentation constante.

#### Répartition des civilistes par département en 2011 et 2012



## 5.5 Jobs d'été

En 2012, 174 jobs d'été ont été engagé-e-s dans 31 services de la Ville de Genève contre 154 en 2011 soit une augmentation de 13 %. Les jeunes sont attribué-e-s aux départements / services via une sélection informatique aléatoire.

Département	Jeunes	Fille(s)	Garçon(s)
Autorités	1	0	1
Finances et logement	11	6	5
Constructions et aménagement	9	6	3
Culture et sport	55	36	19
Environnement urbain et sécurité	39	22	17
Cohésion sociale et solidarité	59	14	45

### 5.5.1 Répartition des jobs d'été par sexe et département en 2012

