

Bilan social 2016

Ressources humaines de la Ville de Genève

Bilan social 2016

Table des matières

1. Mot de la Directrice des ressources humaines	- 3 -
2. Faits marquants 2016	- 4 -
3. Collaborateurs et collaboratrices	- 5 -
3.1 Effectif	- 5 -
3.2 Répartition du personnel par statut	- 5 -
3.3 Répartition des recrutements annuels par département	- 6 -
3.4 Départs	- 6 -
3.5 Taux de rotation	- 7 -
3.6 Répartition du personnel par sexe	- 7 -
3.7 Répartition du personnel par niveau hiérarchique	- 10 -
3.8 Pyramide des âges	- 11 -
3.9 Pyramide des anciennetés	- 12 -
3.10 Taux d'activité	- 12 -
3.11 Lieu de domicile	- 13 -
3.12 Evolution du nombre de personnes au bénéfice d'un permis G	- 14 -
3.13 Effectif par nationalité	- 14 -
4. Traitement et charges sociales	- 15 -
4.1 Echelle des traitements	- 15 -
4.2 Répartition des charges sociales	- 15 -
4.3 Salaires totaux par taux d'activité, selon le sexe	- 15 -
5. Maladie et accident	- 17 -
5.1 Absences	- 17 -
5.2 Répartition des absences	- 17 -
5.3 Analyse des accidents	- 17 -
5.4 Prestations délivrées face aux problèmes de santé, d'absence et de conflits	- 18 -
5.4.2 Prestations dans le cadre de l'accompagnement RH en 2016	- 19 -
5.4.3 Prestations dans le cadre de la gestion des conflits	- 19 -
6. Prévention en matière de santé et de sécurité	- 21 -
6.1 Interventions en santé et sécurité au travail	- 21 -
6.2 Formations en santé et sécurité	- 23 -
6.3 Portefeuilles des phénomènes dangereux	- 25 -
7. Relations avec les organisations représentatives du personnel	- 26 -
8. Formation des jeunes et formation continue	- 27 -
8.1 Apprentissages	- 27 -
8.2 Stages	- 30 -
8.3 Civilistes	- 30 -
8.4 Jobs d'été	- 31 -
8.5 Formation continue du personnel	- 32 -
9. Les perspectives	- 35 -

1. Mot de la Directrice des ressources humaines

Assurer un fonctionnement optimal de l'administration municipale, garantir une gestion respectueuse du personnel ainsi que traduire la responsabilité sociale de la Ville de Genève, tels sont les buts poursuivis par la politique RH.

Sur la base des grandes orientations arrêtées dans notre Statut du personnel, la Direction des ressources humaines s'est employée à définir les fondamentaux de cette politique. Elle les a ensuite déclinés en objectifs et en moyens dans le plan directeur RH, qui déploiera ses effets durant la législature en cours.

Validée en 2016 par le Conseil administratif, cette feuille de route est le fruit d'un important travail réalisé avec la participation des cadres, premiers responsables RH de notre administration.

L'année 2016 a également vu les grands chantiers RH ouverts les années précédentes se poursuivre, dont les projets fonction-types et indemnités. D'autres projets ont débuté, tels que l'assurance perte de gain maladie, la gestion des absences, la « LPP pour tous » et le développement d'un système d'information RH (SIRH).

Comme les années précédentes, ce bilan social fait également état en toute transparence de la situation des quelque 4'150 collaborateurs et collaboratrices qui s'investissent chaque jour avec compétence, professionnalisme et engagement pour offrir un service public de qualité aux usagers et usagères de l'administration municipale.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Dalcinda Garrido

2. Faits marquants 2016

Fonctions-types

Ce projet, initié en janvier 2011, vise à harmoniser et standardiser les fonctions de l'ensemble de l'administration municipale. A fin 2016, le catalogue des fonctions-types, recensant près de 200 descriptions de fonctions, a été entièrement préavisé par la Commission d'évaluation. Cela a nécessité plus de 100 séances, dont une soixantaine durant l'année 2016. Cette validation était indispensable pour démarrer la mise en cohérence des fonctions au sein de l'administration, puis de colloquer l'ensemble des postes dans les fonctions-types. La phase de collocation débutera en 2017 par les postes potentiellement identifiés comme étant pénibles ou particulièrement pénibles, ce qui permettra de poursuivre la réalisation de cet autre projet débuté en 2012. La finalisation de l'étape de collocation permettra au Conseil administratif de poursuivre les négociations relatives à la compensation de la pénibilité au travail avec les organisations représentatives du personnel. La collocation des autres postes suivra.

Indemnités et remboursement de frais

Le projet « Indemnités » a été lancé en 2012 afin d'élaborer un concept de nouvelle politique de gestion des inconvénients de service et des remboursements de frais en Ville de Genève, concrétisé par plusieurs règlements.

Le Règlement sur les remboursements de frais, entré en vigueur le 1er juin 2015, en est le premier livrable. Le deuxième livrable est constitué par un avant-projet de Règlement sur les inconvénients de service horaires. Compte tenu de son importance, de sa sensibilité et de ses impacts, ce dernier a été soumis au cours de l'été 2016 aux services de l'administration municipale pour consultation quant à son applicabilité. Il sera soumis au Conseil administratif pour approbation dans le courant du 1er trimestre 2017.

Cet avant-projet s'articule autour du principe général, validé par le Conseil administratif le 8 septembre 2015, selon lequel l'indemnité financière doit être exceptionnelle et versée uniquement lorsque l'inconvénient de service horaire n'a pas pu être supprimé par la prévention ou diminué par des mesures techniques ou organisationnelles. Il définit les plages horaires constituant des inconvénients de service horaires ainsi que leurs modalités de compensation. L'analyse des modalités de compensation des contraintes physiques et environnementales liées à l'exercice des fonctions pénibles est quant à elle suspendue jusqu'à la fixation par le Conseil administratif des seuils liés aux fonctions pénibles et particulièrement pénibles.

Plan directeur des ressources humaines

Comme signalé en introduction, le Conseil administratif a validé la politique et le plan directeur RH pour la législature 2015-2020 proposés par la Direction des ressources humaines (DRH). La politique RH municipale s'articule autour de 5 axes stratégiques recouvrant l'ensemble des processus liés aux ressources humaines. Elle est mise en œuvre par le biais d'un plan directeur, qui sera défini à chaque nouvelle législature.

3. Collaborateurs et collaboratrices

3.1 Effectif

L'effectif de la Ville de Genève est resté stable en 2016. En effet, tous statuts confondus, il est passé de 4'136 collaboratrices et collaborateurs au 31 décembre 2015 à 4'144 au 31 décembre 2016 (+8). A cette même date, la proportion de l'effectif féminin représentait 39.2% de l'ensemble du personnel, contre 60.8% d'effectif masculin.

Répartition du personnel par département au 31 décembre 2016 (membres du personnel) ¹									
Département	2015			2016			Différence		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Autorités	73	51	124	70	46	116	-3	-5	-8
Finances et logement	200	244	444	196	248	444	-4	+4	0
Constructions et aménagement	108	162	270	114	157	271	+6	-5	+1
Culture et sport	643	788	1'431	634	797	1'431	-9	+9	0
Environnement urbain et sécurité	207	1'027	1'234	221	1'049	1'270	+14	+22	+36
Cohésion sociale et solidarité	404	229	633	388	224	612	-16	-5	-21
Total	1'635	2'501	4'136	1'623	2'521	4'144	-12	+20	+8

Les variations des effectifs des différents départements ont oscillé entre -21 (Département de la cohésion sociale et de la solidarité) et +36 (Département de l'environnement urbain et de la sécurité).

3.2 Répartition du personnel par statut

Répartition du personnel par statut au 31 décembre 2016 (membres du personnel)									
	2015			2016			Différence		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Employé-e-s	1'397	2'274	3'671	1'414	2'302	3'716	+17	+28	+45
Auxiliaires	195	152	347	164	149	313	-31	-3	-34
Civilistes	0	16	16	0	20	20	0	+4	+4
Stagiaires	7	9	16	10	4	14	+3	-5	-2
Apprenti-e-s	36	50	86	35	46	81	-1	-4	-5
Total	1'635	2'501	4'136	1'623	2'521	4'144	-12	+20	+8

Comme les années précédentes, les membres du personnel au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (employé-e-s) ont constitué en 2016 la part prépondérante du personnel de la Ville de Genève (89.7%). La part des auxiliaires (contrats à durée déterminée), y compris les civilistes, stagiaires et apprenti-e-s, se situe à 10.3% du total.

¹ Il s'agit des membres du personnel, tous statuts confondus, quel que soit leur taux d'activité (employé-e-s, auxiliaires, civilistes, stagiaires et apprenti-e-s). Sont des employées et employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée. Sont des auxiliaires les membres du personnel engagés par un contrat de droit public pour une durée déterminée.

3.3 Répartition des recrutements annuels par département

Répartition des engagements annuels par département 2015 et 2016 (membres du personnel sauf civilistes, stagiaires et apprenti-e-s)									
	2015				2016				
	Employé-e-s		Auxiliaires		Employé-e-s		Auxiliaires		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Autorités	1	1	11	17	2	1	8	5	
Finances et logement	8	13	13	14	5	5	15	19	
Constructions et aménagement	4	3	3	9	4	4	8	11	
Culture et sport	18	18	225	197	15	11	183	194	
Environnement urbain et sécurité	14	44	35	58	15	47	31	51	
Cohésion sociale et solidarité	16	15	101	81	10	9	78	73	
Total	61	94	388	376	51	77	323	353	
	155		764		128		676		
Total général	919				804				

En 2016, 804 employé-e-s et auxiliaires ont été engagé-e-s en Ville de Genève, soit 374 femmes (46.5%) et 430 hommes (53.5%). La baisse des recrutements observée par rapport à 2015 (-115) est principalement due à la diminution des engagements d'auxiliaires (-88).

3.4 Départs

La répartition des départs annuels selon le motif, calculée sur l'ensemble du personnel de l'administration municipale, met en évidence une baisse des cas par rapport à 2015 (-83 départs). Cela concerne essentiellement des contrats temporaires arrivés à échéance.

La proportion de femmes et d'hommes quittant l'administration municipale reste similaire d'une année à l'autre : respectivement 45.4% de femmes et 54.6% d'hommes en 2016, contre 44.8% de femmes et 55.2% d'hommes en 2015.

Répartition des départs annuels selon le motif en 2015 et 2016 (membres du personnel)						
	2015		2016		Différence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Démission	35	31	47	31	+12	0
Résiliation	8	17	8	13	0	-4
Décès	2	3	0	4	-2	1
Retraite	26	54	26	45	0	-9
Invalité	3	3	2	4	-1	+1
Fin contrat temporaire	401	478	361	437	-40	-41
Total	475	586	444	534	-31	-52

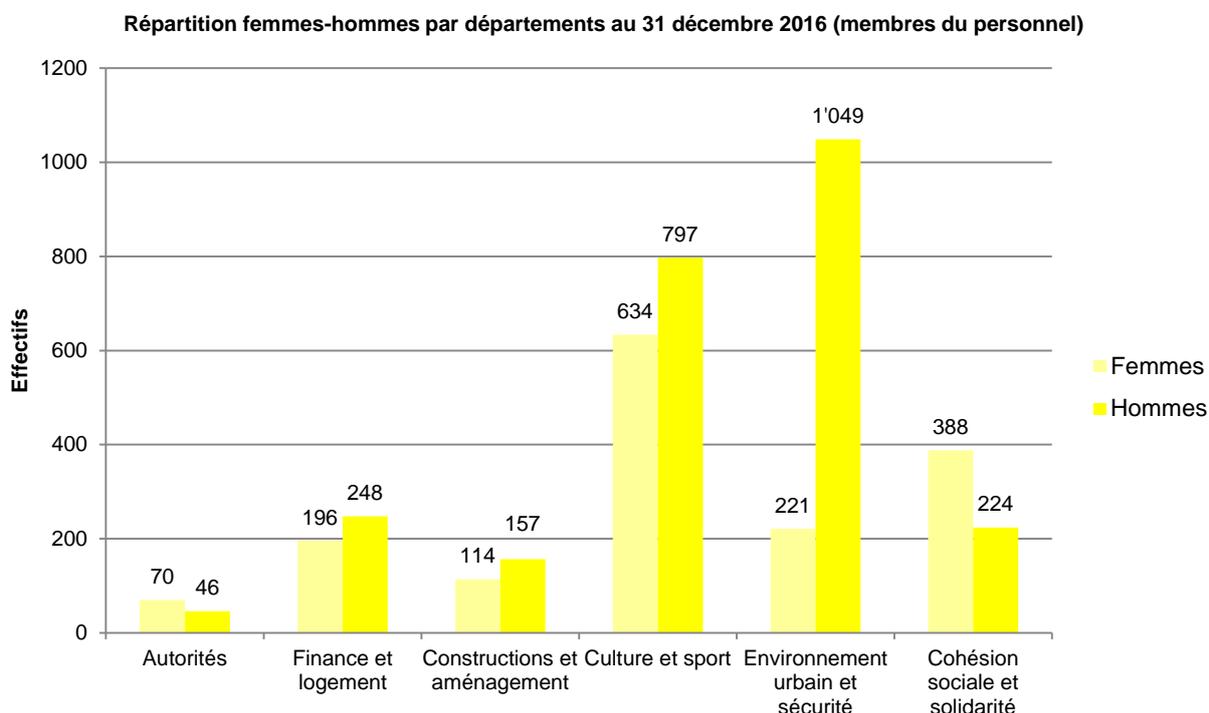
3.5 Taux de rotation

Le taux de rotation représente le nombre de départs du personnel de la catégorie « employé-e-s » divisé par l'effectif « employé-e-s » fin 2016. Les départs à la retraite, les retraites anticipées et les décès ne sont pas pris en compte.

En 2016, le taux de rotation global des employé-e-s a baissé par rapport à 2015, passant de 3.05% à 2.58%.

Répartition des taux de rotation par département en 2015 et en 2016 (employé-e-s)						
	Taux de rotation 2015			Taux de rotation 2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Autorités	1.92%	2.78%	2.27%	2.83%	2.56%	2.72%
Finances et logement	3.02%	4.31%	3.71%	2.99%	1.61%	2.24%
Constructions et aménagement	2.45%	1.62%	1.95%	3.85%	1.95%	2.71%
Culture et sport	3.14%	1.88%	2.42%	2.49%	1.16%	1.73%
Environnement urbain et sécurité	4.79%	3.03%	3.31%	4.90%	2.80%	3.14%
Cohésion sociale et solidarité	3.59%	5.59%	4.24%	3.02%	4.49%	3.51%
Total	3.36%	2.87%	3.05%	3.13%	2.25%	2.58%

3.6 Répartition du personnel par sexe



La répartition entre femmes et hommes dans les différents départements s'est peu modifiée depuis 2015. L'analyse des données par service montre que les hommes restent largement majoritaires dans les activités manuelles, les travaux à réaliser à l'extérieur ou les métiers impliquant des horaires irréguliers, tandis que les femmes sont principalement rattachées aux tâches de soutien.

Suite à un projet-pilote mené au sein du Département des finances et du logement entre 2013 et 2015, des objectifs de parité ont été définis pour la législature 2015-2020 pour chacun des six départements. Ceux-ci ont été fixés dans deux principaux domaines :

- la réduction de l'écart entre effectifs féminins et masculins, au niveau des départements et services ainsi que parmi les cadres supérieur-e-s et les apprenti-e-s ;
- la promotion du travail à temps partiel (50% - 89%), auprès du personnel dans son ensemble et des hommes en particulier.

La réalisation de ces objectifs implique des mesures de sensibilisation et de formation ainsi que des actions au niveau du processus de recrutement.

S'agissant de la sensibilisation, plusieurs formations ciblées ont été proposées en 2016 :

- des formations sur le langage épïcène et le sexisme ordinaire ont été intégrées au Guide annuel de formation;
- des séances sur-mesure traitant du « recrutement », de « l'articulation des vies professionnelle et privée », et des « choix d'orientation professionnelle » ont été organisées;
- une formation abordant les jeux de pouvoir au travail a été proposée spécifiquement aux femmes.

Au total, 90 personnes ont été formées en 2016. Elles étaient issues de 38 services de la Ville de Genève et représentaient ainsi une large palette des secteurs d'activité de l'administration municipale. La majorité des participant-e-s étaient des femmes (68%), des personnes sans fonction cadre (44%) et travaillant à temps plein (65%).

Quant aux mises au concours, les actions suivantes sont promues :

- l'intégration de phrases d'encouragement destinées au sexe sous-représenté ;
- la diffusion au travers de réseaux spécifiques de certaines offres d'emploi incitant le sexe sous-représenté à postuler ;
- l'utilisation de la fourchette 80%-100% pour les postes ouverts à temps plein.

**Répartition du personnel par département et service au 31 décembre 2016
(membres du personnel)**

Département	Service	% Femmes	% Hommes	Nb Femmes	Nb Hommes	Total F \ H
AUT – Dépt. des autorités <i>*(y inclus Archives, Info-communication)</i>	ACE	57.14%	42.86%	12	9	21
	CFI	55.56%	44.44%	5	4	9
	DG*	63.33%	36.67%	19	11	30
	SCM	45.45%	54.55%	10	12	22
	LEX	70.59%	29.41%	12	5	17
	SRE	70.59%	29.41%	12	5	17
Total Dépt. A		60.34%	39.66%	70	46	116
DFL – Dépt. des finances et du logement	A21	38.89%	61.11%	7	11	18
	DFIN*	52.54%	47.46%	31	28	59
	DFL	75.00%	25.00%	15	5	20
	DRH	66.18%	33.82%	45	23	68
	DSIC	21.28%	78.72%	20	74	94
	GIM	39.26%	60.74%	64	99	163
	TAX	63.64%	36.36%	14	8	22
Total Dépt. 1		44.14%	55.86%	196	248	444
DCA – Dépt. des constructions et de l'aménagement	DCA	73.81%	26.19%	31	11	42
	DPBA*	58.93%	41.07%	33	23	56
	ENE	18.18%	81.82%	6	27	33
	GCI	11.96%	88.04%	11	81	92
	SAM	64.29%	35.71%	18	10	28
	URB	75.00%	25.00%	15	5	20
Total Dépt. 2		42.07%	57.93%	114	157	271
DCS – Dépt. de la culture et du sport <i>*(y inclus le SPC)</i> <i>*(y inclus le FMAC, SAT)</i>	ARI	44.12%	55.88%	15	19	34
	BGE	54.87%	45.13%	62	51	113
	BMU	66.29%	33.71%	116	59	175
	CJB	44.72%	55.28%	55	68	123
	DCS*	58.14%	41.86%	25	18	43
	GTG	34.93%	65.07%	73	136	209
	MAH	52.38%	47.62%	99	90	189
	MEG	52.31%	47.69%	34	31	65
	MHN	36.21%	63.79%	42	74	116
	SEC*	44.17%	55.83%	72	91	163
SPO	20.4%	79.6%	41	160	201	
Total Dépt .3		44.3%	55.70%	634	797	1'431
DEUS – Dépt. de l'environnement urbain et de la sécurité	DEUS	72.22%	27.78%	13	5	18
	LOM	10.84%	89.16%	9	74	83
	SEEP	28.9%	71.1%	87	214	301
	SEV	21.15%	78.85%	48	179	227
	SIS	13.65%	86.35%	40	253	293
	VVP	6.9%	93.1%	24	324	348
Total Dépt .4		17.40%	82.6%	221	1'049	1'270
DCSS – Dépt. de la cohésion sociale et de la solidarité	CIV	88.24%	11.76%	30	4	34
	DEJ	44.44%	55.56%	12	15	27
	ECO	69.23%	30.77%	180	80	260
	SDPE	77.08%	22.92%	37	11	48
	SJS	86.96%	13.04%	20	3	23
	SOC	56.79%	43.21%	92	70	162
	SPF	29.31%	70.69%	17	41	58
Total Dépt .5		63.4%	36.6%	388	224	612
Total Ville de Genève		39.17%	60.83%	1'623	2'521	4'144

ZOOM SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Dans le cadre du « Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale », la Ville de Genève veille notamment à ce que l'environnement de travail soit adapté à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices en termes de locaux, matériel et vêtements.

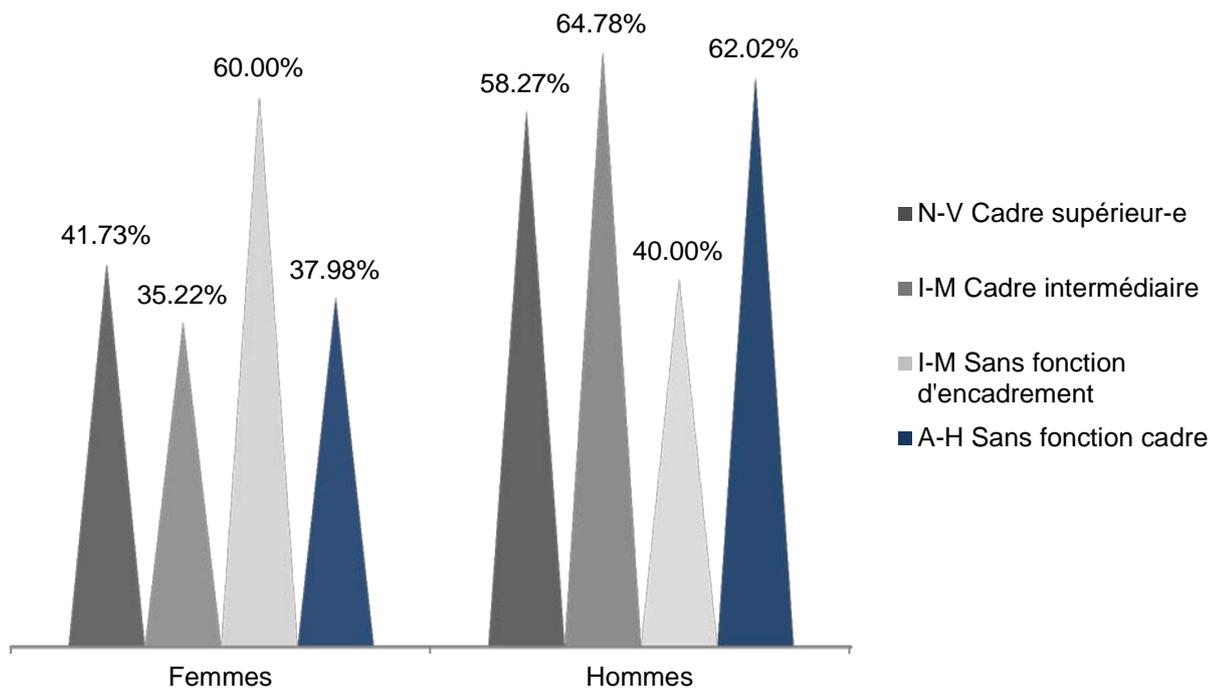
A ce titre, un état des lieux a été mené en 2015 et 2016 auprès de 16 services, répartis sur les six départements de l'administration municipale. Cet exercice a permis de confirmer qu'il n'existe pas de frein à l'embauche du sexe sous-représenté et que l'environnement de travail analysé convient tant aux femmes qu'aux hommes.

Par ailleurs, des mesures d'amélioration sont déjà en place et continueront à être promues :

- l'allègement du port de charge pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices ;
- la prise en compte de locaux adaptés aux femmes et aux hommes dans tout projet de construction et rénovation, et ceci indépendamment des effectifs en place ;
- la recherche de lignes de vêtements proposant le maximum de variété de modèles, tant féminins que masculins, pouvant s'ajuster à toute morphologie.

3.7 Répartition du personnel par niveau hiérarchique

Répartition du personnel par niveau hiérarchique



En 2016, une distinction a été introduite au sein des classes I à M, permettant de différencier les cadres intermédiaires² des personnes sans fonction d'encadrement.

Cette année a été marquée par une augmentation de la proportion des femmes sans fonction cadre (A-H) (de 35.59% en 2015 à 37.98% en 2016) ainsi que de la proportion des femmes cadres supérieures (N-V), bien que plus légère (de 41.07% en 2015 à 41.73% en 2016). Cela est d'autant plus réjouissant que la

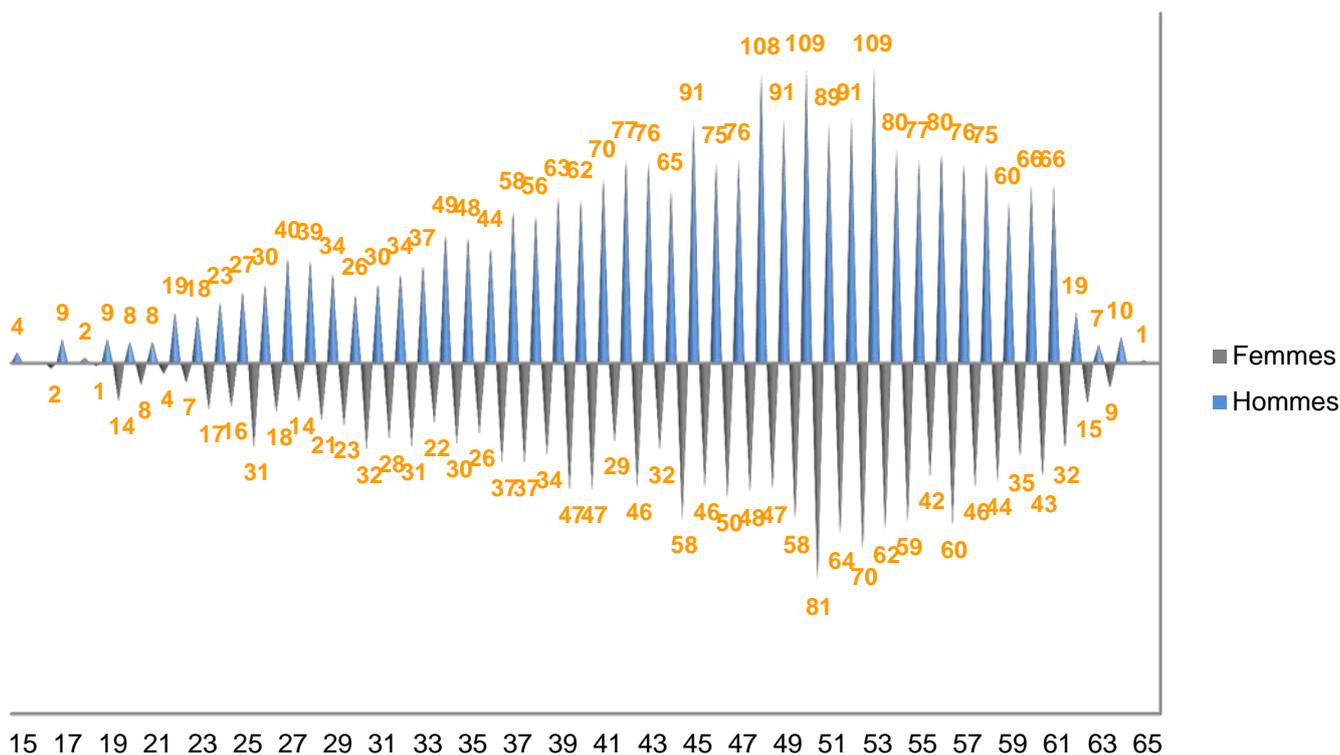
² Sont considéré-e-s comme cadres intermédiaires, les collaborateurs et collaboratrices qui ont une classe de fonction entre I et M et qui exercent une activité d'encadrement et des responsabilités en élaborant des méthodes, des programmes et des moyens dans le cadre de politique et d'objectifs définis ainsi que les personnes ayant une fonction de chef-fe de projets classée en L et M.

proportion de femmes cadres supérieures continue à être plus élevée que la proportion d'employées au sein de l'administration (38.1%)³. Les mesures promues en matière de sensibilisation – notamment au cours du recrutement – ont ainsi porté leurs fruits.

La nouvelle distinction introduite au niveau des cadres intermédiaires permet de mettre en évidence une autre réalité : les hommes restent majoritaires lorsqu'il s'agit d'encadrer des collaborateurs et collaboratrices tandis que les femmes sont majoritaires s'agissant des postes de cadres intermédiaires sans fonction d'encadrement.

3.8 Pyramide des âges

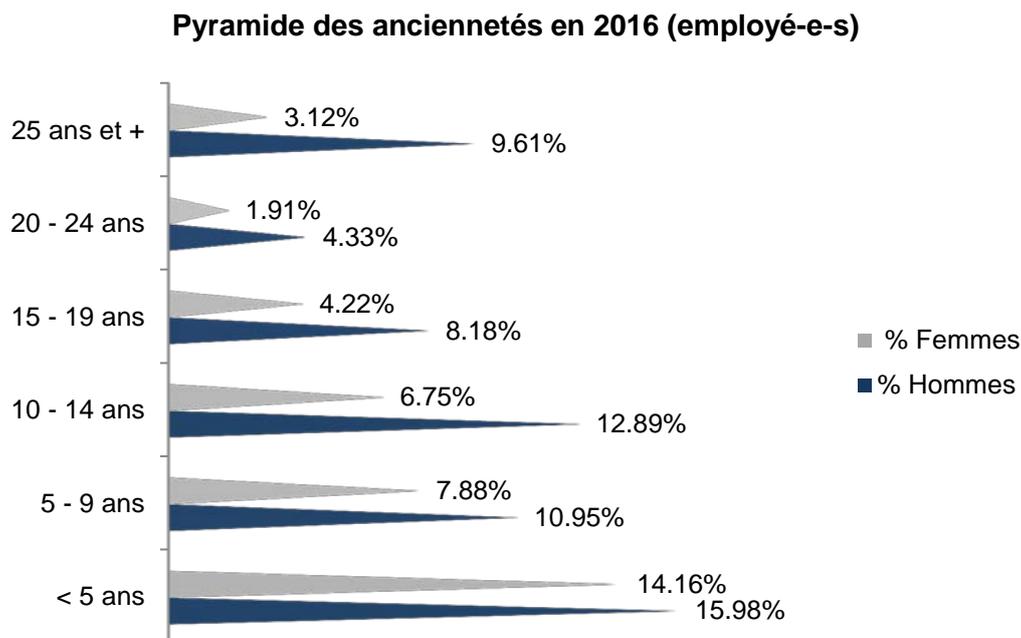
Pyramide des âges 2016



En 2016, l'âge moyen des collaborateurs et collaboratrices en Ville de Genève est de 45 ans, tandis que l'âge médian est de 47 ans. L'âge le plus représenté chez les femmes (81) est de 50 ans, tandis qu'il est de 50 ans et de 53 ans pour les hommes (109 dans les deux cas). 75 % des membres du personnel se situent dans une fourchette d'âge allant de 35 à 59 ans.

³ La proportion d'employé-e-s au 31 décembre 2016 est de 38.1% de femmes (1'414\3'716) et de 61.9% d'hommes (2'302\3'716) – voir tableau 3.2.

3.9 Pyramide des anciennetés



En 2016, comme en 2015, 51% des employé-e-s avaient plus de 10 ans d'ancienneté.

Notons par ailleurs la forte réduction de l'écart entre femmes et hommes, reflet du travail déployé par l'administration municipale en matière de promotion de l'égalité. Ainsi, la différence est de 6.14% au-delà de 10 ans d'ancienneté ; elle chute à 3.07% entre 5 et 9 ans et atteint 1.82% pour les engagements d'employé-e-s au cours de ces 5 dernières années.

3.10 Taux d'activité

L'articulation des vies professionnelle et privée a été définie comme l'un des domaines prioritaires à promouvoir durant cette législature. Plusieurs indicateurs liés au taux d'activité permettent de mesurer les progrès accomplis ces dernières années.

Le premier concerne la répartition des effectifs selon le taux d'activité.

Répartition du personnel par taux d'activité selon le découpage de l'Office fédéral de la statistique (membres du personnel)								
Taux d'activité	2015			2016			Différence 2015-2016	
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes
Inférieur à 50%	177	40	5.2%	228	97	7.8%	+51	+57
De 50% à 89%	767	294	25.7%	758	330	26.3%	-9	+36
De 90% à 100%	691	2167	69.1%	637	2'094	65.9%	-54	-73
Total	1'635	2'501	100%	1'623	2'521	100%	-12	+20

En 2016, cette répartition est légèrement différente de celle de l'année précédente, avec une augmentation de plus de 3% des postes à temps partiel. Ainsi, la proportion de collaborateurs et collaboratrices de l'administration municipale travaillant en-dessous de 90% est d'un tiers (34%). Le temps partiel demeure une réalité majoritairement féminine (61% des collaboratrices concernées en 2016 alors qu'elles étaient 58% en 2015). Soulignons toutefois l'évolution notable de la proportion d'hommes travaillant à temps partiel : elle s'élevait à 13% au 31 décembre 2015 et se situe à 17% au 31 décembre 2016.

Le travail en matière de déconstruction des stéréotypes relatifs à l'articulation des vies porte par conséquent ses fruits et se poursuivra dans les années à venir, en particulier, s'agissant des fonctions à responsabilité qui sont majoritairement occupées par des hommes (58%) et principalement exécutées à temps plein (65%).

Répartition des taux d'activité par regroupement des classes de traitement au 31 décembre 2016 (seulement employé-e-s)								
Taux d'activité	Femmes				Hommes			
	A – H Sans fonction cadre	I – M Sans fonction d'encadrement	I-M Cadres intermédiaires	N – V Cadres supérieur- e-s	A – H Sans fonction cadre	I – M Sans fonction d'encadrement	I-M Cadres intermédiaires	N – V Cadres supérieur- e-s
< 50%	159	1	0	0	35	0	0	0
De 50 à 89%	608	0	53	40	253	1	19	21
<i>Total des postes à temps partiel</i>	861				329			
De 90 à 100%	416	2	59	76	1'644	1	187	141
<i>Total des postes à temps plein</i>	553				1973			
Total par groupement de classe de traitement	1'183	3	112	116	1'932	2	206	162
Total général	3'716							

Concernant la répartition des taux d'activité selon les classes de traitement, on constate que la majorité des femmes et des hommes cadres supérieur-e-s travaillent à plein temps : ces proportions sont respectivement de 66% et de 87%.

S'agissant des postes à temps partiel, ils concernent uniquement des employé-e-s sans fonction cadre (A-H), à deux exceptions près. Quant aux postes se situant dans la fourchette de taux allant de 50% à 89%, ils sont également majoritairement occupés par du personnel sans fonction d'encadrement (87%). Des mesures de promotion du temps partiel s'adressant dans un premier temps aux cadres intermédiaires pourraient faciliter la même démarche visant dans un deuxième temps les postes de cadres supérieur-e-s.

Autre indicateur, la proportion des postes ouverts à temps plein et à temps partiel. En 2016, 54% des offres ont concerné des emplois à temps plein contre 65% en 2015, soit une nette diminution. Par ailleurs, la diffusion de postes indiquant une fourchette allant de 80% à 100% a concerné, comme en 2015, 7% des offres d'emploi. Ce faible pourcentage illustre les nombreuses résistances empêchant l'utilisation élargie de cette mesure, notamment en termes de ressources humaines et financières ainsi que d'organisation et d'espaces de travail.

Le dernier indicateur se réfère aux changements de taux d'activité. Il montre que ce sont les femmes qui demandent majoritairement (72%) tant des baisses que des hausses de taux d'activité. Notons que la majorité des changements impliquent une différence de plus ou moins 10% et 20%, autant pour les femmes que pour les hommes, et que dans l'ensemble les demandes concernent des augmentations plus que des réductions (58% des demandes).

3.11 Lieu de domicile

Répartition du personnel selon le lieu de domicile au 31 décembre 2016				
Lieu de domicile	2015	2016	Différence	% total 2016
Canton de Genève	3'403	3'376	-27	81.47%
Canton de Vaud	182	197	15	4.75%
Autres cantons	3	6	+3	0.15%
France	548	565	+17	13.63 %
<i>Dont Suisse-sse-s</i>	386	402	+16	
Total	4'136	4'144	+8	100%

Plus de 81% du personnel de la Ville de Genève est domicilié sur le territoire cantonal, ce taux s'élevant à près de 86% si l'on considère le territoire national. Par ailleurs, un peu plus de 13% du personnel de la Ville

est domicilié en France, soit 565 personnes, dont 402 Suisses et Suissesses (71%) et 163 étrangères et étrangers (29%).

3.12 Evolution du nombre de personnes au bénéfice d'un permis G

Le tableau ci-dessous indique l'évolution du pourcentage de personnes au bénéfice d'un permis G depuis 2015. On constate que ce taux a baissé en 2016, passant de 3.97% à 3.57%.

Pourcentage de personnes au bénéfice d'un permis G de 2015 à 2016			
Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage
31.12.2015	4'136	164	3.97 %
31.12.2016	4'144	148	3.57%

3.13 Effectif par nationalité

Répartition du personnel par nationalité et par catégorie d'engagement (membres du personnel)										
Catégorie	Suisse			Union européenne			Autres nationalités			Total Général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Employé-e-s	1'143	1'790	2'933	234	465	699	37	47	84	3'716
Auxiliaires	127	102	229	29	38	67	8	9	17	313
Civilistes	0	20	20	0	0	0	0	0	0	20
Stagiaires	8	3	11	1	0	1	1	1	2	14
Apprenti-e-s	22	36	58	8	7	15	5	3	8	81
Total	1'300	1'951	3'251	272	510	782	51	60	111	4'144
	78.45 %			18.87%			2.68%			100.00%

En 2016, les membres du personnel de nationalité étrangère, majoritairement issu-e-s de l'Union européenne, représentaient un peu plus de 21% de l'effectif : un chiffre stable par rapport à 2015 (21.65%).

4. Traitement et charges sociales

4.1 Echelle des traitements

Rappelons que le salaire minimum en Ville de Genève est positionné en annuité 2 de la classe A et s'est élevé en 2016 à CHF 56'643.- par an.

Par ailleurs, l'échelle des traitements est adaptée chaque année à l'évolution de l'indice genevois des prix à la consommation arrêté au 31 décembre de l'année précédente. Les salaires sont restés stables en 2016.

4.2 Répartition des charges sociales

Charges sociales	Part employeur	Part employeur en CHF	Part employé-e	Part employé-e en CHF
CAP, LPP	2/3	46'324'867	1/3	21'623'672
AVS, AI, APG	5.125% + frais de gestion	19'414'303	5.125%	18'876'547
AC	1.1% pour tout salaire inférieur ou égal à CHF 148'200.-/an + 0.5 % dès CHF 148'200.-	4'003'708	1.1% pour tout salaire inférieur ou égal à CHF 148'200.-/an + 0.5 % dès CHF 148'200.-	4'003'708
Assurance maternité	0.225%	151'032	0.225%	151'032
Assurance maladie	Participation de CHF 20.-/mois pour tout salaire inférieur ou égal CHF 83'161.-/an pour un équivalent plein temps	70'680	---	0
Allocations familiales	2.45 %	8'744'094	---	0
Assurance accidents	2.18 %	9'271'816	0.1%	369'286
Fonds de décès	CHF 4.- par personne	177'744	CHF 4.- par personne	177'744
Prime enfant	CHF 100.- par enfant de 0 à 16 ans et CHF 125.- dès le mois qui suit les 16 ans à 25 ans si l'enfant poursuit ses études	4'152'273	---	0
Total		92'310'517		45'201'989

4.3 Salaires totaux par taux d'activité, selon le sexe

Salaires totaux versés aux femmes en fonction du taux d'activité durant l'année 2016 (employées uniquement) ⁴			
Taux d'activité	Effectif Femmes	Salaires totaux annuels par taux d'activité	Salaire annuel moyen
1 – 9 %	1	5'591.50	5'591.50
10 – 19 %	10	142'410.60	14'241.05
20 – 29 %	129	3'086'689.40	23'927.80
30 – 39 %	4	162'257.00	40'564.25
40 – 49 %	20	793'946.15	39'697.30
50 – 59 %	162	8'205'391.35	50'650.55
60 – 69 %	120	7'625'862.10	63'548.85
70 – 79 %	143	10'813'445.25	75'618.50
80 – 89 %	306	27'982'436.65	91'445.85
90 – 100 %	578	61'230'895.70	105'935.80
Total	1'473	120'048'925.70	81'499.60

⁴ Ce tableau prend en considération l'ensemble des salaires versés en 2016, raison pour laquelle l'effectif est différent de celui indiqué en p.6 (personnel au 31 décembre 2016 et non somme de l'effectif sur toute l'année).

**Salaires totaux versés aux hommes en fonction du taux d'activité durant l'année 2016
(employés uniquement)⁵**

Taux d'activité	Effectif Hommes	Salaires totaux annuels par taux d'activité	Salaire annuel moyen
1 – 9 %			
10 – 19 %	10	173'851.35	17'385.15
20 – 29 %	20	358'096.20	17'904.80
30 – 39 %	3	63'381.30	21'127.10
40 – 49 %	3	138'598.55	46'199.50
50 – 59 %	57	2'849'850.85	49'997.40
60 – 69 %	24	1'448'990.35	60'374.60
70 – 79 %	42	2'821'150.20	67'170.25
80 – 89 %	151	14'083'651.85	93'269.20
90 – 100 %	2'058	223'838'221.60	108'764.95
Total	2'368	245'775'792.25	103'790.45

Ces tableaux mettent en évidence le fait que le salaire mensuel moyen des femmes (CHF 6'792.-) est inférieur à celui des hommes (CHF 8'649.-). Toutefois, il convient de relativiser ce constat en rappelant que ces tableaux reposent sur le 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.

Aucune distinction n'est faite entre les femmes et les hommes lors de la fixation du salaire. Depuis l'entrée en vigueur du Statut du personnel de la Ville de Genève en 2010, les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants sont également prises en compte dans la fixation du salaire.

Rappelons aussi qu'une évaluation externe a été menée dans le domaine de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre afin d'analyser les textes normatifs en lien avec la gestion des ressources humaines. Ce travail a abouti à la conclusion que non seulement le principe de non-discrimination est respecté par les textes en vigueur, mais qu'en plus des améliorations allant au-delà des réglementations existantes sont formulées.

En 2016, le salaire moyen des employé-e-s en Ville de Genève s'est élevé à CHF 7'937.-, tandis que le salaire médian a atteint CHF 8'027.-, alors qu'en 2015 le salaire moyen était de 7'886.- CHF et le salaire médian était de CHF 8'001.-.

⁵ Ce tableau prend en considération l'ensemble des salaires versés en 2016, raison pour laquelle l'effectif est différent de celui indiqué en p.6 (personnel au 31 décembre 2016 et non somme de l'effectif sur toute l'année).

5. Maladie et accident

5.1 Absences

On entend par «absence» toute absence de courte ou de longue durée, avec ou sans certificat, consécutive à une maladie ou à un accident, que celui-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. En 2016, la durée moyenne d'une absence s'est élevée à 14 jours contre 14.9 jours en 2015.

Répartition des taux d'absence non planifié par département (membres du personnel)		
Département	2015	2016
Autorités	4.4%	3.2%
Finances et logement	5.4%	5.4%
Constructions et aménagement	6.7%	6.8%
Culture et sport	6.4%	5.9%
Environnement urbain et sécurité	6.9%	6.3%
Cohésion sociale et solidarité	6.3%	7.1%
Total	6.4%	6.1%

En 2016, le taux d'absence non planifié a baissé pour atteindre 6.1%. Ce taux 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. Rappelons que la Ville de Genève a mis en place un dispositif de gestion des absences non planifiées, qui a été déployé dans tous les départements en 2014.

5.2 Répartition des absences

Répartition des absences par type (membres du personnel)			
Type d'absence	2015	2016	Différence
Maladie (en nombre de cas)			
courte durée (< 89 j.)	6'965	7'031	+66
longue durée (> 90 j.)	102	76	-26
Accidents (en nombre de cas)			
professionnels	190	170	-20
non-professionnels	436	457	+21
Maternité (nb. de naissances)	32	40	+8
Militaire	138	157	+19

De 2015 à 2016, on constate une augmentation des absences maladie planifiées et non planifiées, pour les absences de courte durée (+66 cas) alors que les absences de longue durée ont baissé (-26 cas). Les sinistres liés aux accidents professionnels ont diminué (-20 cas) ce qui semble démontrer que le travail effectué sur le terrain par les spécialistes en santé et sécurité porte ses fruits. Par contre, les accidents non professionnels ont augmenté (+21 cas).

5.3 Analyse des accidents

Après chaque accident professionnel survenu en Ville de Genève, la DRH reçoit une copie de la déclaration d'accident. En fonction de la fréquence et de la gravité de l'accident, une analyse est effectuée sur le terrain en collaboration avec l'assistant-e de sécurité, la personne accidentée et les éventuels témoins. L'objectif est de comprendre les causes de l'accident et de proposer des mesures correctives pour empêcher la survenue d'accidents similaires. En 2016, 27 accidents professionnels ont été analysés dans 13 services et, pour chaque cas, une dizaine de mesures correctives ont été proposées. En parallèle, la DRH établit des statistiques permettant d'obtenir des informations pertinentes pour son travail de prévention.

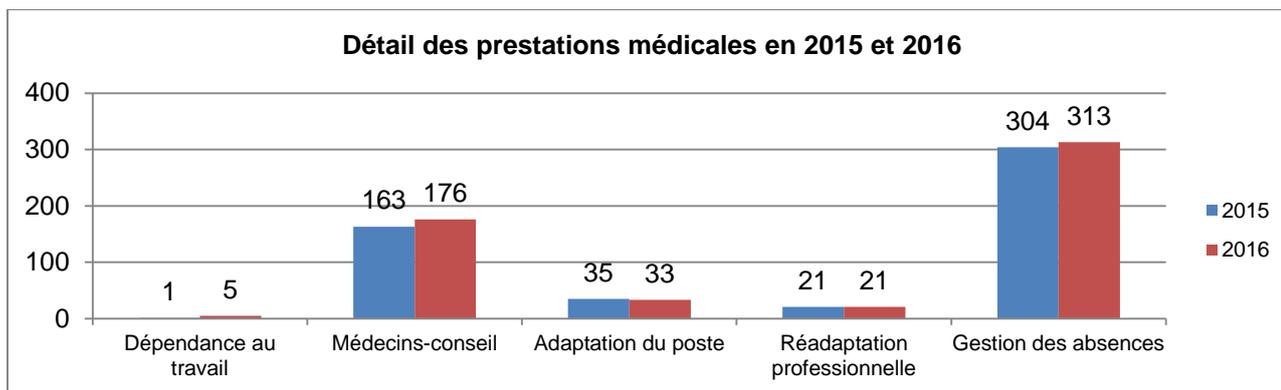
5.4 Prestations délivrées face aux problèmes de santé, d'absence et de conflits

La DRH a pour mission de conseiller et de soutenir les départements, les services, les collaborateurs et les collaboratrices de la Ville de Genève face aux différentes problématiques de santé qu'elles ou ils sont susceptibles de rencontrer au travail ainsi que dans le cadre de conflits ou d'atteinte à la personnalité. Elle assure également le suivi des absences de moyenne et longue durée, les relations avec l'assurance invalidité, les convocations ainsi que les liens avec les médecins-conseil mandaté-e-s par la Ville de Genève.

- En 2016, 774 prestations ont été délivrées auprès de 234 hommes et 148 femmes, dont 308 personnes sans fonction cadre, 48 personnes dont la classe de traitement se situe entre I et M, ainsi que 26 cadres supérieur-e-s. Ce chiffre est en très légère baisse par rapport à 2015 (-15). On observe 67% de nouvelles situations, le 33% restant étant des suivis de situations reportées. Ces prestations se sont réparties de la manière suivante⁶ :

Prestations délivrées face aux problèmes de santé et d'absence		
	2015	2016
Prestations délivrées face aux problèmes de santé	524	548
Accompagnement RH	222	175
Gestion de conflits	43	51
TOTAL	789	774

5.4.1 Prestations face aux problèmes de santé



Dépendance au travail : prise en charge et suivi des collaborateurs et collaboratrices en situation de dépendance (alcool ou substances psychoactives).

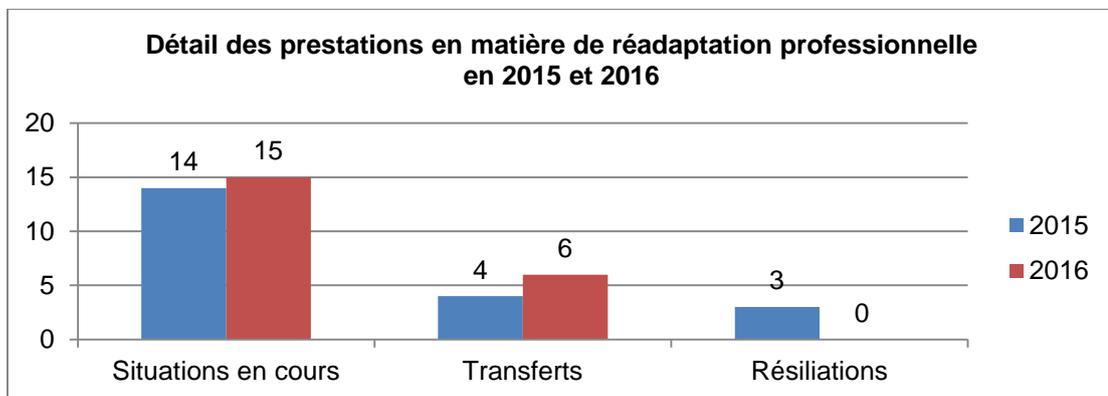
Médecins-conseil : mise en place de visites médicales auprès des médecins-conseil. En 2016, il y a eu 155 visites chez les médecins-conseil généralistes et 21 auprès des médecins-conseil spécialistes (psychiatres).

Adaptation du poste : démarches concernant des employé-e-s qui présentent des limitations de santé définitives et qui peuvent poursuivre dans leur fonction.

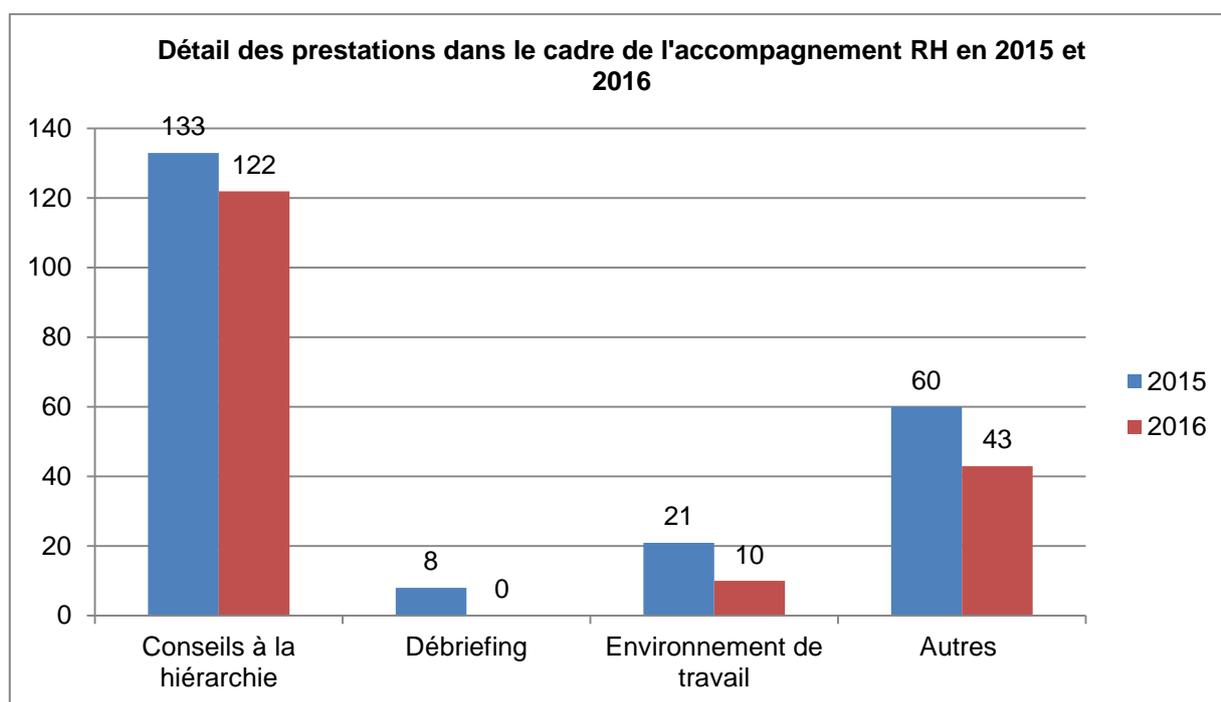
Réadaptation professionnelle : démarches concernant des employé-e-s qui présentent des limitations de santé définitives nécessitant un changement de fonction. En 2016, la réadaptation a concerné 16 employé-e-s qui présentaient des limitations de santé physique, 4 employé-es avec des limitations de santé psychiques et 1 employé-e avec des limitations de santé mixtes (physique et psychique).

Gestion des absences : suivi et soutien aux services et aux collaborateurs ou collaboratrices lors d'absence de longue durée.

⁶ Une même personne peut bénéficier de plusieurs prestations.



5.4.2 Prestations dans le cadre de l'accompagnement RH en 2016



Conseils à la hiérarchie : soutien et collaboration avec les hiérarchies dans le domaine de compétences de l'Entité psychologie du travail, qui a été sollicitée en 2016, une ou plusieurs fois, dans le cadre de 122 situations.

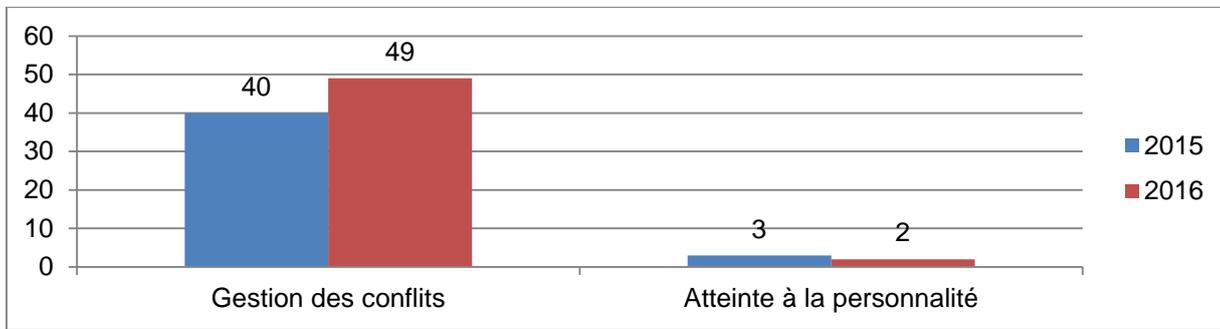
Fonds de décès : prise de contact avec la famille de la ou du défunt-e pour informer de l'existence du fonds de décès et des démarches administratives y relatives.

Débriefing : mise à disposition d'un soutien pour les collaborateurs ou collaboratrices en prise directement ou indirectement avec un événement traumatisant, en lien avec le travail.

Environnement de travail : recherche de solutions pour toutes questions liées à l'ergonomie sur la place de travail en collaboration avec l'Entité santé et sécurité.

Autres : questions en lien avec le climat social, le soutien personnel, etc.

5.4.3 Prestations dans le cadre de la gestion des conflits



Gestion des conflits : soutien, évaluation et proposition d'outils pour gérer les conflits interpersonnels et situationnels. En 2016, 2 médiations ont été entreprises, ainsi qu'une conciliation.

Atteinte à la personnalité : évaluation des faits lors d'un dépôt de plainte pour suspicion d'atteinte à la personnalité.

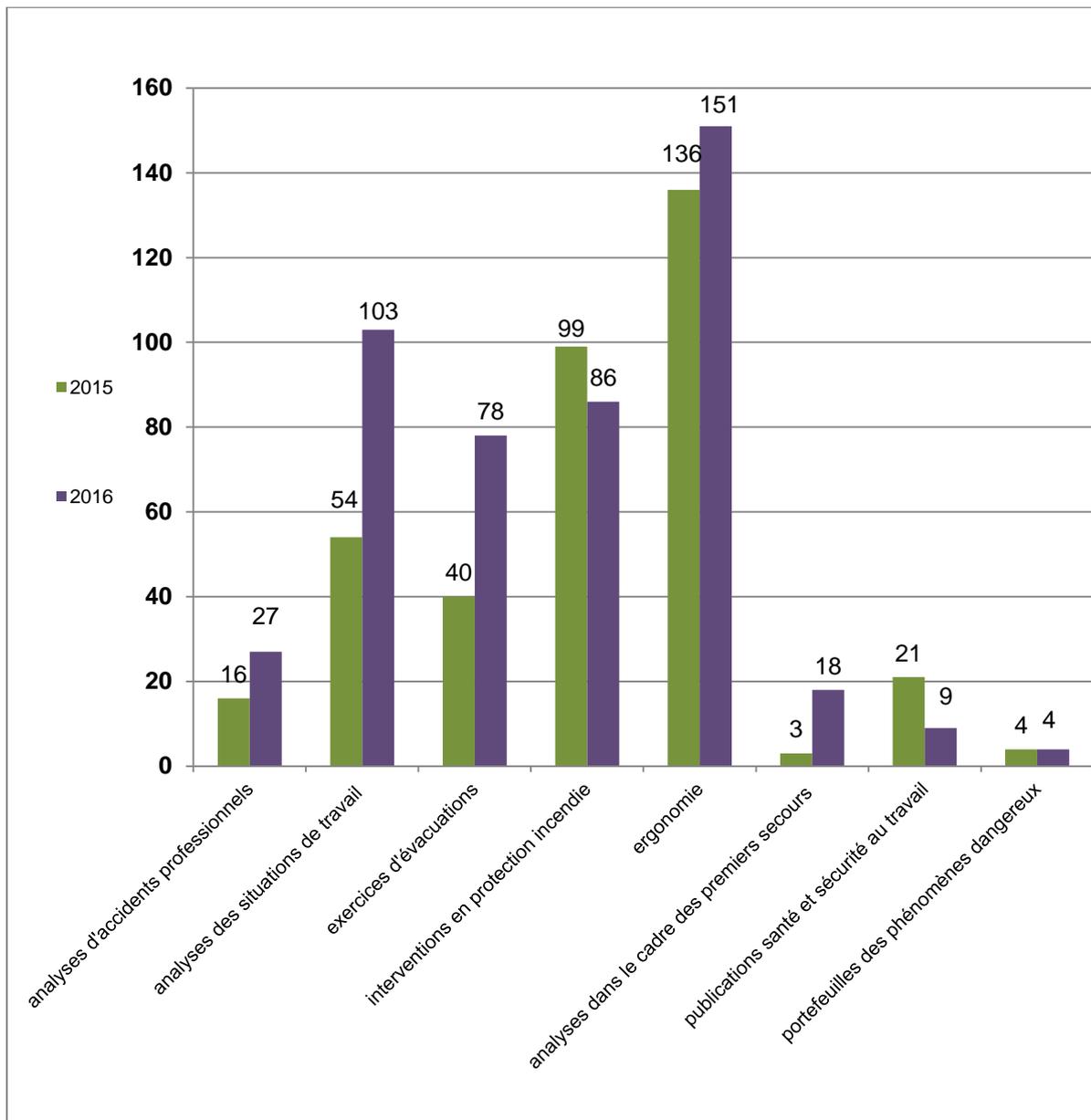
Par ailleurs, afin d'assurer le suivi des situations individuelles et de discuter des actions à entreprendre, les psychologues de la DRH ont participé à 20 séances de coordination avec les départements.

6. Prévention en matière de santé et de sécurité

6.1 Interventions en santé et sécurité au travail

La DRH intervient sur demande, au sein des services, afin d'observer certaines situations de travail, de procéder si nécessaire à l'objectivation des nuisances au moyen du matériel de métrologie à disposition (mesure de la température, de l'humidité, du niveau sonore, de la concentration en CO2, etc.) et de proposer des recommandations afin de réduire, voire supprimer, les risques professionnels.

Interventions effectuées en santé et sécurité au travail, en 2015 et 2016



Analyses d'accidents professionnels : Après chaque accident professionnel survenu en Ville de Genève, la DRH reçoit une copie de la déclaration d'accident. En fonction de la fréquence et de la gravité de l'accident, une analyse est effectuée sur le terrain en collaboration avec l'assistant-e de sécurité, la personne accidentée et les éventuels témoins.

Analyses des situations de travail (environnement de travail, protection de la maternité, risque chimique, climat des locaux et machines) : interventions concernant des problématiques telles que l'exposition à des poussières, à des ondes électro-magnétiques, au bruit, à la chaleur, au CO2 ou à d'autres nuisances

physiques, chimiques ou à des risques d'accident. Des mesures ont été effectuées afin d'objectiver les nuisances et proposer pour chaque intervention les mesures techniques, organisationnelles ou personnelles les plus pertinentes. Ces analyses concernent également la protection de la maternité. Des mesures adaptées sont proposées afin d'éviter que des femmes enceintes ne soient exposées à des travaux pénibles ou dangereux.

Exercices d'évacuations : la mission de la ou du spécialiste en protection incendie consiste à visiter les locaux, organiser un exercice d'évacuation et l'exécuter. Cela a été fait dans divers bâtiments comme des musées, des salles de spectacles, des locaux administratifs et des bibliothèques. En 2016, le spécialiste en protection incendie a concentré ses efforts sur les exercices d'évacuation au sein des espaces de vie infantile en Ville de Genève.

Interventions en protection incendie (visites des locaux et recommandations relatives à la sécurité en cas d'incendie ou d'évacuation) : les interventions en protection incendie consistent en des visites de locaux par la ou le spécialiste en protection incendie qui émet ensuite des recommandations visant à améliorer la sécurité en cas d'incendie ou d'évacuation, selon la législation en vigueur (par exemple nombre, type et emplacement des extincteurs, dégagement des voies d'évacuation, affichage de consignes, fonctionnement de l'éclairage de secours ou signalétique). Des formations sont, par ailleurs, organisées au sein des services, afin de sensibiliser le personnel au risque incendie et le préparer à une éventuelle évacuation. Cinquante formations ont été organisées en 2016.

Ergonomie : interventions destinées à améliorer l'aménagement de l'environnement de travail. L'ergonome de la DRH a également mis sur pied un projet visant à évaluer et améliorer l'aménagement de l'ensemble des postes informatiques en Ville de Genève. Cette démarche tend à réduire les sollicitations physiques et les situations d'inconfort auxquelles sont confrontées les personnes travaillant à l'écran.

Analyses dans le cadre des premiers secours : analyses destinées à émettre des recommandations concernant l'organisation des premiers secours au sein des services (nombre, contenu et emplacement des pharmacies de premiers secours, formation des personnes, etc.). Dans ce cadre, 46 trousseaux de premiers secours ont été distribués en 2016.

Publications Santé et sécurité au travail : les publications sont des fiches d'information relatives à la santé et la sécurité au travail (par exemple sur les équipements de protection individuelle, l'utilisation de certaines machines, les pictogrammes de danger, les premiers secours, la protection de la maternité, etc.) ou des fiches de retour d'expérience (suite à une analyse d'accident) que l'équipe santé et sécurité au travail de la DRH rédige régulièrement et transmet aux assistant-e-s de sécurité pour diffusion au sein de leurs services respectifs.

Portefeuilles des phénomènes dangereux : Conformément aux exigences légales, la DRH doit recenser les situations dangereuses présentes dans les différents services de la Ville et proposer à chaque service concerné des mesures concrètes destinées à maîtriser les risques professionnels

Par ailleurs, la DRH propose chaque année une vaccination contre la grippe saisonnière. En 2016, 290 membres du personnel ont bénéficié de cette prestation. La DRH propose également une vaccination contre certains risques professionnels (essentiellement contre le tétanos, l'hépatite A ou l'hépatite B). En 2016, 11 personnes ont reçu un vaccin en fonction des risques professionnels auxquels elles sont exposées. Finalement, 84 casques cyclistes ont été distribués à des membres du personnel se déplaçant à vélo.

Zoom sur...

L'intervention ergonomique en Ville de Genève

Composée de plusieurs spécialistes, l'Entité santé et sécurité au travail de la DRH comprend une ergonome qui se déplace sur les différents lieux de travail des collaborateurs et collaboratrices en fonction des besoins. Il s'agit d'une démarche globale qui peut concerner chaque poste et chaque fonction, indépendamment du niveau hiérarchique de la personne qui réalise l'activité.

L'intervention de l'ergonome peut se situer au stade de la prévention (éviter l'apparition de douleurs) ou au stade de la correction (à la suite d'un accident ou d'une maladie ou lors de l'apparition de douleurs), pour un individu ou un collectif. L'ergonome transforme les situations de travail en réaménageant par exemple des espaces de travail, en aidant à réapprendre un geste professionnel ou en permettant d'améliorer l'organisation des tâches. 134 interventions ont été réalisées en 2016 dans 28 services.

Une marche à suivre relative aux interventions ergonomiques a été rédigée et validée en 2016 dans le but de formaliser une pratique déjà existante. Elle est disponible sur Intranet.

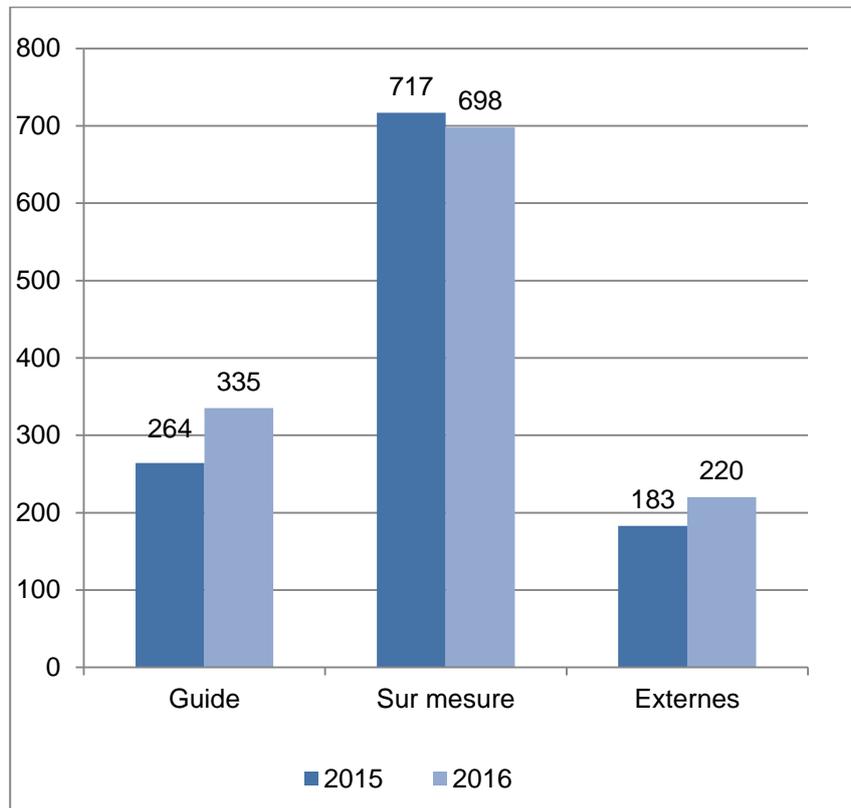
6.2 Formations en santé et sécurité

Les spécialistes en santé et sécurité au travail de la DRH animent ou interviennent dans plusieurs formations du guide Ville de Genève. Ces formations concernent notamment la protection de la maternité, les premiers soins, la prévention incendie, l'évacuation, l'aménagement des postes de travail, la manutention de charge, la préservation de la santé et la sécurité des jeunes en formation ou encore le travail en santé.

En 2016, la fréquentation des formations du guide dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail a augmenté. Une hausse de la fréquentation a également été observée en ce qui concerne les formations externes ; ces dernières répondent en grande partie à des obligations légales.

Après une forte hausse en 2015, les formations sur mesure ont été stables en 2016. Ces formations ont pour objectif de répondre de la manière la plus adéquate et efficiente possible aux demandes transversales d'un public cible. En 2016, un accent particulier a été mis sur la signalisation des chantiers, un effort qui se poursuivra en 2017. D'autres thématiques ont répondu aux besoins exprimés par un service ou un département, notamment la gestion des premiers secours, le contrôle des échelles, l'utilisation d'extincteurs ou encore des formations de caristes ou d'utilisation de nacelles pour des groupes de personnes utilisant ce type d'engins.

Santé et Sécurité : participations par type de formation



Zoom sur ...

La formation sur le balisage des chantiers temporaires

Dans le cadre d'analyses de situations de travail, l'Entité santé et sécurité au travail rencontre régulièrement des collaborateurs et des collaboratrices de la Ville de Genève travaillant au bord des routes ou dans des lieux de forts passages, qu'il s'agisse de véhicules ou de piétons. Par exemple, le Service du génie civil exploite des fontaines dans des parcs, le Service Voirie ville propre efface des tags sur des murs au bord des routes, le Service des espaces verts effectue de l'élagage sur des places publiques et le Service logistique et manifestations réalise, entre autres, les illuminations de Noël sur la voie publique.

Ces zones de travail doivent être signalées durant l'activité, pour assurer la sécurité des collaborateurs et des collaboratrices et, bien évidemment, pour la sécurité du public. Mais le balisage de ces chantiers répond à des normes bien précises qu'il convient de respecter. De plus, il est important de sensibiliser le personnel aux dangers inhérents à cette activité.

L'Entité formation de la Direction des ressources humaines a donc décidé d'aborder cette thématique en deux temps. Un premier volet destiné aux contremaîtres et contremaîtresses et responsables d'équipe a été mis en place, fin septembre 2016, en partenariat avec l'Association des Cadres de la Construction Suisse et la Police de Genève. Cette formation d'une journée a permis d'aborder les règlements et normes en vigueur, de répondre aux questions pratiques des participantes et participants, notamment grâce à la présence de la Police cantonale, et de pratiquer la théorie sur des maquettes.

Le second volet sera destiné au personnel de terrain des Services considérés et aura lieu durant le premier semestre 2017. Il sera dispensé par les formateurs et les formatrices expérimenté-e-s du Service d'incendie et de secours qui, après avoir observé l'activité du personnel concerné et mis à jour leurs connaissances, se rendra sur les différents sites pour une formation d'une demi-journée permettant de résumer les principales règles et obligations, de sensibiliser le personnel aux dangers liés à leurs activités et de leur donner les clés pour maîtriser ces dangers de manière adéquate dans leur contexte de travail.

6.3 Portefeuilles des phénomènes dangereux

Conformément aux exigences légales, la DRH doit recenser les situations dangereuses présentes dans les différents services de la Ville et proposer à chaque service concerné des mesures concrètes destinées à maîtriser les risques professionnels.

A cet égard, la méthode des portefeuilles des phénomènes dangereux constitue un outil adapté et efficace. En 2016, des portefeuilles ont été réalisés au sein de quatre services : le Service des sports, le Service Voirie - Ville propre, le Service social et le Service du génie civil.

A l'issue de ces analyses, chaque chef-fe de service a obtenu un tableau récapitulatif des principaux risques pour la santé et la sécurité de ses employé-e-s ainsi qu'une centaine de mesures en moyenne à mettre en place pour y remédier. Chaque chef-fe de service est responsable de la mise en œuvre des mesures préventives et correctives recommandées. Les spécialistes en santé et sécurité au travail de la DRH sont à leur disposition pour les aider dans la mise en place des mesures proposées.

7. Relations avec les organisations représentatives du personnel

La Ville de Genève accorde une attention particulière à son personnel et consulte régulièrement les organisations représentatives du personnel. Ainsi, en 2016, de nombreuses séances de travail ont été organisées :

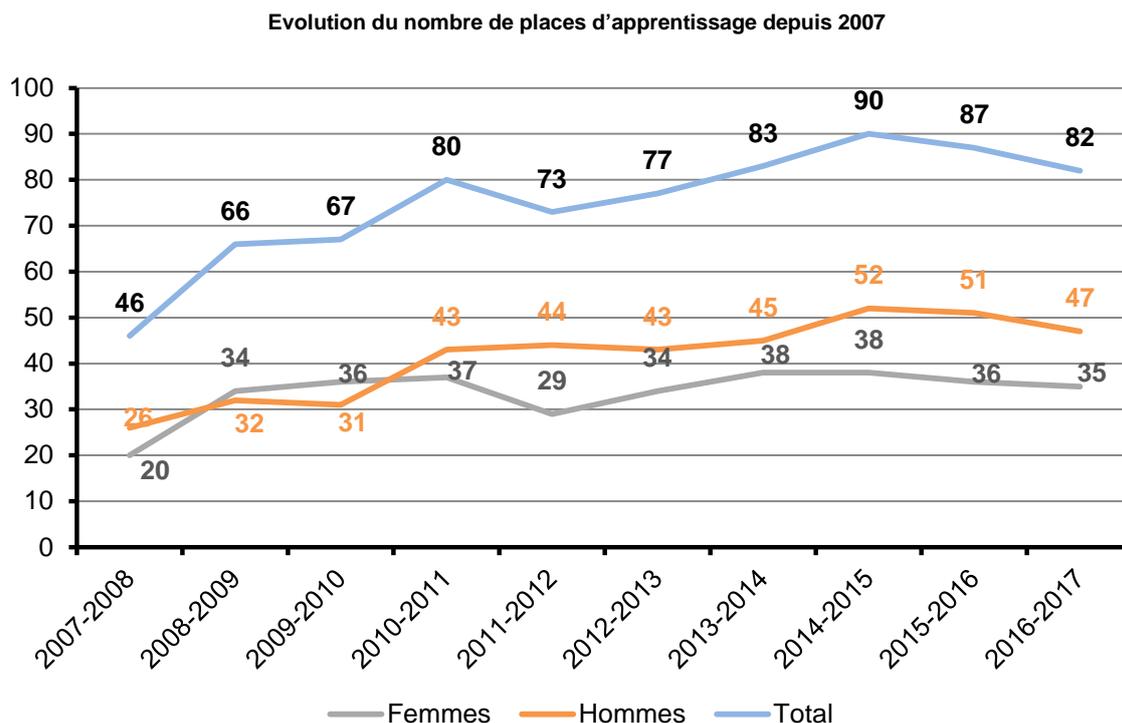
Type de séance	Nombre
Séance du Conseil administratif avec la Commission du personnel et les syndicats (SIT - SSP/VPOD)	4
Commission consultative de formation continue	2
Commission de domiciliation	5
Commission d'évaluation des fonctions	7
Commission primaire d'évaluation des fonctions	13
Commission de protection de la santé et de la sécurité au travail	2
Total	33

8. Formation des jeunes et formation continue

8.1 Apprentissages

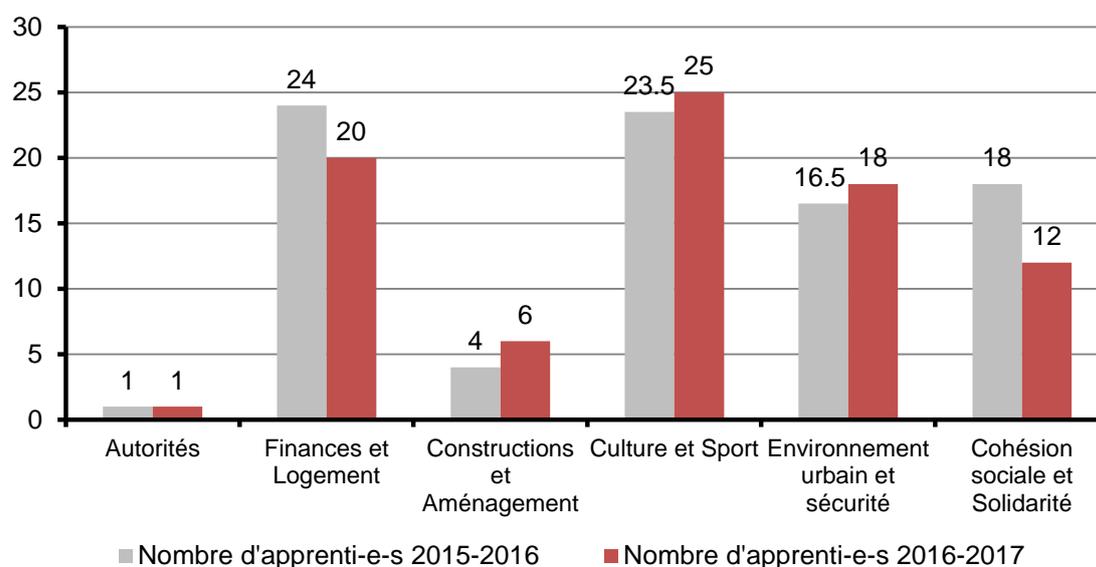
En 2016, la Ville de Genève a poursuivi son effort en faveur de la formation des jeunes. La légère baisse observée cette année s'explique par l'entrée en vigueur de nouvelles exigences légales fixées par les ordonnances fédérales de formation professionnelle, concernant notamment la qualification des formateurs et formatrices. Certaines adaptations sont donc nécessaires pour répondre à ces nouvelles exigences.

La grande diversité des filières professionnelles proposée en Ville de Genève contribue, dans une large mesure, au développement des places d'apprentissage. Elle touche ainsi un plus grand nombre de jeunes et permet à l'administration de jouer pleinement son rôle d'entité publique au service de la population.



La DRH est en charge d'assurer la qualité des parcours des jeunes durant toute leur formation. Depuis 2014, elle organise une séance d'accueil et d'information visant à faciliter l'intégration des apprentis-e-s au sein de la Ville de Genève. Elle a également édité un guide de l'apprenti et de l'apprentie qui est distribué à chaque jeune au moment de son engagement. Ce document est téléchargeable depuis Intranet et est à disposition auprès de la DRH.

Nombre d'apprenti-e-s par département en 2015-2016 et en 2016-2017

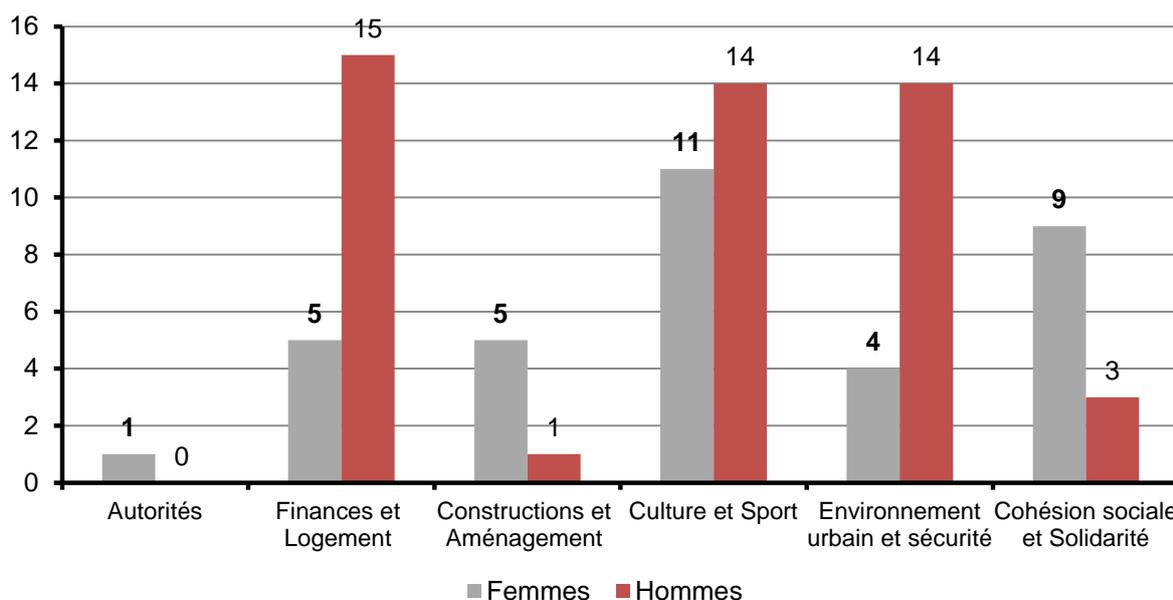


En 2016, c'est le Département de la culture et des sports qui a engagé le plus d'apprenti-e-s en valeur absolue et c'est le Département des finances et du logement qui a accueilli le plus grand nombre de jeunes en proportion de son effectif.

Pourcentage d'apprenti-e-s par rapport à l'effectif des départements, 2016-2017

Autorités	0.9 %
Finances et logement	4.5 %
Constructions et aménagement	2.2 %
Culture et sports	1.7 %
Environnement urbain et sécurité	1.4 %
Cohésion sociale et solidarité	2.0 %

Nombre d'apprenti-e-s par département et par sexe en 2016-2017



Dans le cadre de sa politique d'égalité entre femmes et hommes, la Ville de Genève souhaite promouvoir la mixité dans tous les services de l'administration. A ce titre, elle encourage les candidatures féminines

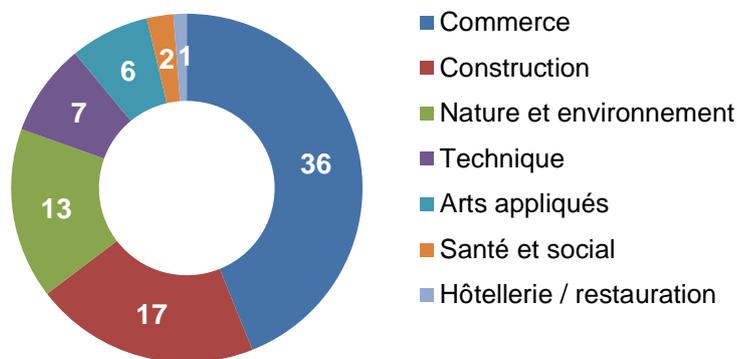
pour les métiers généralement masculins et vice versa. Malgré tout, force est de constater que certaines filières n'attirent pas ou peu les jeunes du genre sous-représenté.

La Ville de Genève est autorisée à former dans 35 filières professionnelles. A la rentrée 2016, les apprenti-e-s étaient réparti-e-s dans 25 métiers, répertoriés dans ce tableau :

Filière professionnelle	Femmes	Hommes	Total
Agent-e en information documentaire CFC	6	3	36
Assistant-e de bureau AFP	3	1	
Employé-e de commerce CFC	19	4	
Total pôle : Commerce	28	8	
Agent-e de propreté CFC	1	8	17
Agent-e d'exploitation CFC	0	2	
Constructeur-trice métallique CFC	0	1	
Menuisier-ère CFC	0	4	
Planificateur-trice électricien-ne CFC	0	1	
Total pôle : Construction	1	16	
Gardien-ne d'animaux sauvages CFC	0	1	
Horticulteur-trice, option plantes vivaces AFP	0	1	
Horticulteur-trice, option plantes vivaces CFC	1	1	
Horticulteur-trice, option floriculture CFC	1	4	
Horticulteur-trice, option paysagisme CFC	0	2	
Horticulteur-trice, option pépiniériste CFC	0	1	
Horticulteur-trice, option production de plantes AFP	0	1	
Total pôle : Nature et environnement	2	11	
Conducteur-trice de véhicules lourds CFC	0	2	7
Informaticien-ne CFC	0	4	
Mecatronicien-ne CFC	0	1	
Total pôle : Technique	0	7	
Graphiste CFC	0	1	
Peintre en décors de théâtre CFC	1	0	
Polydesigner 3D CFC	1	0	

Techniscéniste CFC	1	1	6
Technologue en impression CFC	0	1	
Total pôle : Arts appliqués	3	3	
Laborantin-e en biologie CFC	1	1	2
Total pôle : Santé et social	1	1	
Logisticien-ne AFP	0	1	1
Total pôle : Hôtellerie / restauration	0	1	
Total	35	47	82

Nombre d'apprenti-e-s par pôle métiers en 2016-2017



La majorité des apprenti-e-s (36) se trouvent dans le pôle « commerce », qui regroupe les employé-e-s de commerce, les assistant-e-s de bureau et les agent-e-s en information documentaire. Le pôle construction (17 apprenti-e-s) est principalement constitué d'agent-e-s de propreté.

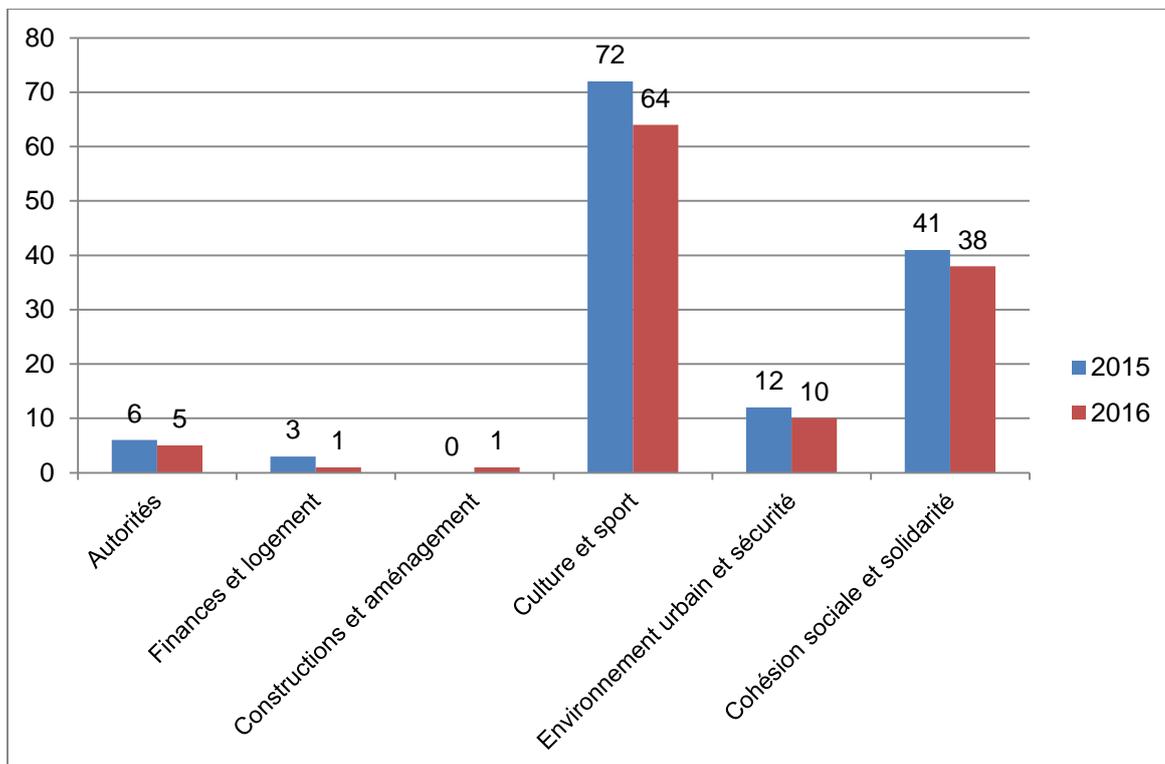
8.2 Stages

En 2016, la Ville de Genève a accueilli au total 182 stagiaires réparti-e-s dans 38 services de l'administration municipale. Dans le détail, ces stages se répartissent de la manière suivante : 88 stages obligatoires rémunérés et réalisés dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire d'une durée moyenne de 2 à 6 mois ; Par ailleurs, de nombreux stages de découverte non rémunérés d'une durée de 3 à 5 jours sont proposés aux jeunes désireux de découvrir un métier, se familiariser avec le monde du travail et explorer les nombreuses facettes de l'administration municipale ; enfin, 20 stages d'immersion professionnelle d'une durée de 2 semaines pour les élèves non-francophones des classes d'insertion professionnelle, issu-e-s de la migration (projet « Accueil en Ville »).

8.3 Civilistes

Les engagements de civilistes ont diminué l'an passé par rapport à 2015 (-11%). Cependant, la durée moyenne des affectations ayant augmenté de 11%, le nombre de jours effectués entre 2015 et 2016 est resté stable. On recense par ailleurs 29 lieux d'affectation pour les civilistes, soit 2 de plus qu'en 2015.

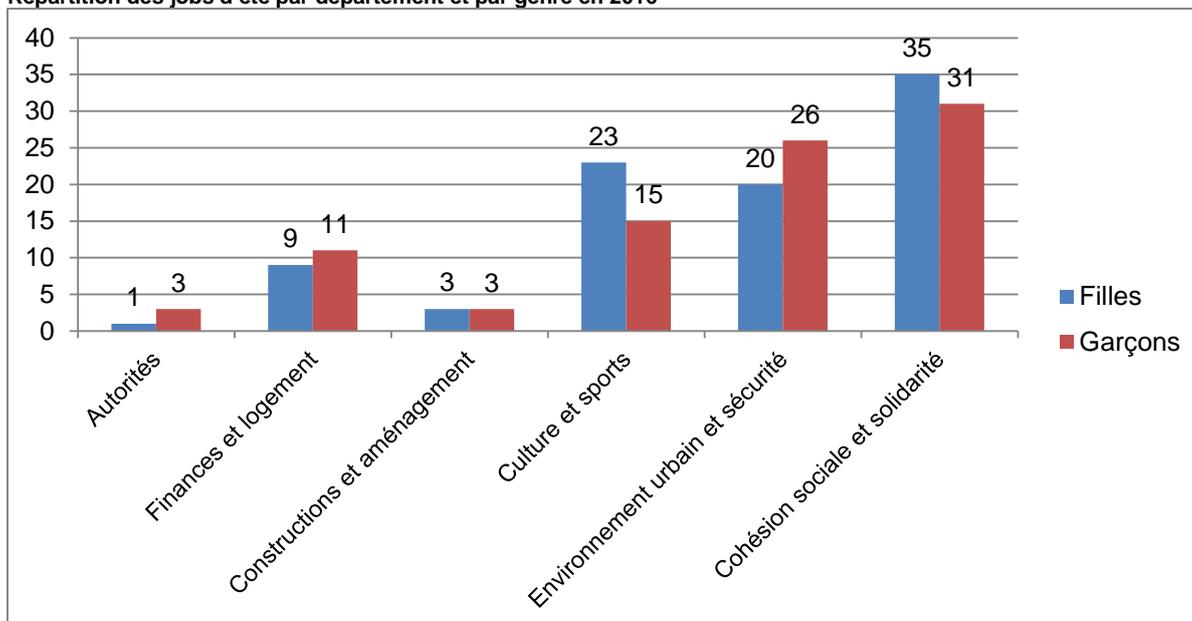
Répartition des civilistes par département en 2015 et 2016



8.4 Jobs d'été

En 2016, 180 candidat-e-s ont été engagé-e-s pour des jobs d'été, dont 91 filles et 89 garçons. Cela représente une baisse d'environ 6% par rapport à 2015. Les jeunes ont été réparti-e-s dans 32 services de la Ville de Genève. Les services ont plutôt engagé des jeunes entre 19 et 22 ans (141) qu'entre 15 et 18 ans (39). Le salaire moyen d'un job d'été pour une durée de 3 semaines est de CHF 2679.-.

Répartition des jobs d'été par département et par genre en 2016



Depuis 2013, une enquête de satisfaction est effectuée par une entreprise indépendante⁷. En 2016, la satisfaction globale a été de 93% chez les jeunes. De leur côté, les services ont jugé à 86% que les jobs

⁷ Elle peut être obtenue en s'adressant à : infojobs.drh@ville-ge.ch

d'été ont été utiles au sein de leur service et 91% souhaitent réengager un ou une jeune par ce biais en 2017. Enfin cette enquête montre que 74% des responsables recommanderaient la ou le jeune à d'autres employeurs.

Signalons également que, hormis les jeunes employé-e-s sous contrat Ville de Genève, le Service de la jeunesse (SEJ) a recruté :

— Par la Boîte à boulots (BAB)⁸ : 77 jeunes pour l'opération chaises longues en 2016 et 8 jeunes pour les patinoires (saison 2016-2017).

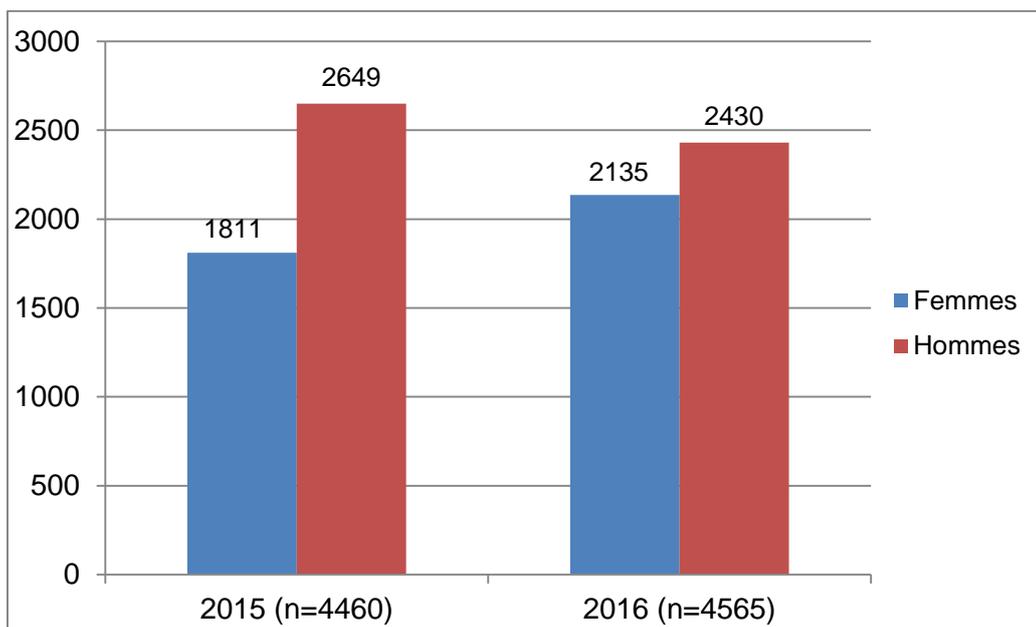
— Par la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) : 20 jeunes pour les salles de sport et 3 jeunes comme moniteurs ou monitrices du skatepark en 2016.

8.5 Formation continue du personnel

8.5.1. Fréquentation des formations

La fréquentation des formations est relativement stable depuis 2012 avec, cette année, 4'565 participations, soit une augmentation de 2.4% par rapport à 2015. 2'178 collaborateurs et collaboratrices ont participé à au moins une formation, soit 52.5% de l'effectif de la Ville. Le guide de formation étant ouvert aux communes du canton de Genève, aux employé-e-s de l'administration cantonale ainsi qu'aux Services industriels de Genève (SIG), 257 personnes hors Ville de Genève ont participé à au moins une formation.

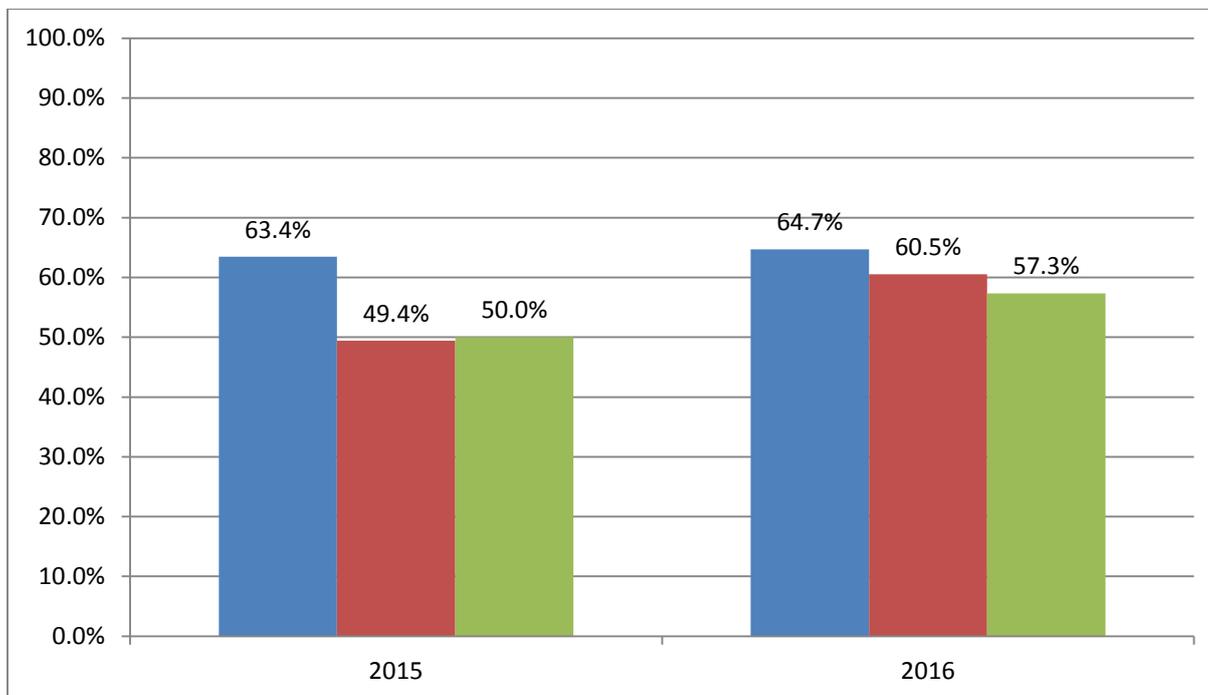
Evolution de la participation aux formations



En valeur absolue, les hommes participent davantage à des formations que les femmes. Ce chiffre est cependant à relativiser car, au vu de la représentation des femmes et des hommes dans l'administration, les femmes se forment proportionnellement plus que les hommes. En 2016, 46.8% des participations ont été effectuées par des femmes alors qu'elles ne représentent que 39.2% de l'effectif global.

⁸ La BAB s'adresse aux jeunes personnes âgées de 15 à 25 ans domiciliées sur le canton de Genève à la recherche d'un emploi ponctuel ou de courte durée, ne réclamant ni compétence, ni certification particulière.

Répartition des inscriptions par classe de traitement



Légende à intégrer dans le tableau :

Bleu : Classe N-V

Rouge : Classe I-M

Vert : Classe A-H

Ce graphique représente la proportion de personnes ayant suivi au moins une formation durant l'année, ceci en rapport avec l'effectif global de leur catégorie de traitement (classe salariale). Il apparaît que les personnes dont la classe de traitement se situe entre N et V se forment proportionnellement plus que les autres, mais l'écart s'est considérablement réduit en 2016.

En revanche, en valeur absolue, 2'632 participations concernent les collaborateurs et collaboratrices dont les classe de traitement se situe entre A-H, 1'127 participations pour les personnes dont les classes de traitement se situe entre I-M et 471 pour les classe au-delà de M. A noter qu'une partie des participations non comptabilisées dans ce tableau est imputable aux participant-e-s d'autres communes pour lesquelles nous ne disposons pas des catégories de traitement.

8.5.2. Types de formations

En 2016, les formations du guide annuel totalisent près de la moitié des participations (47%). Elles sont conçues pour aborder des thématiques transversales susceptibles d'intéresser un grand nombre d'employé-e-s. A noter que plusieurs formations pour les conducteurs et conductrices de véhicules professionnels de catégorie C et D (formations OACP) ont été mises sur pied en collaboration avec le Service d'incendie et de secours (SIS) qui dispense ces cours. 150 personnes ont ainsi pu effectuer leurs formations obligatoires en 2016.

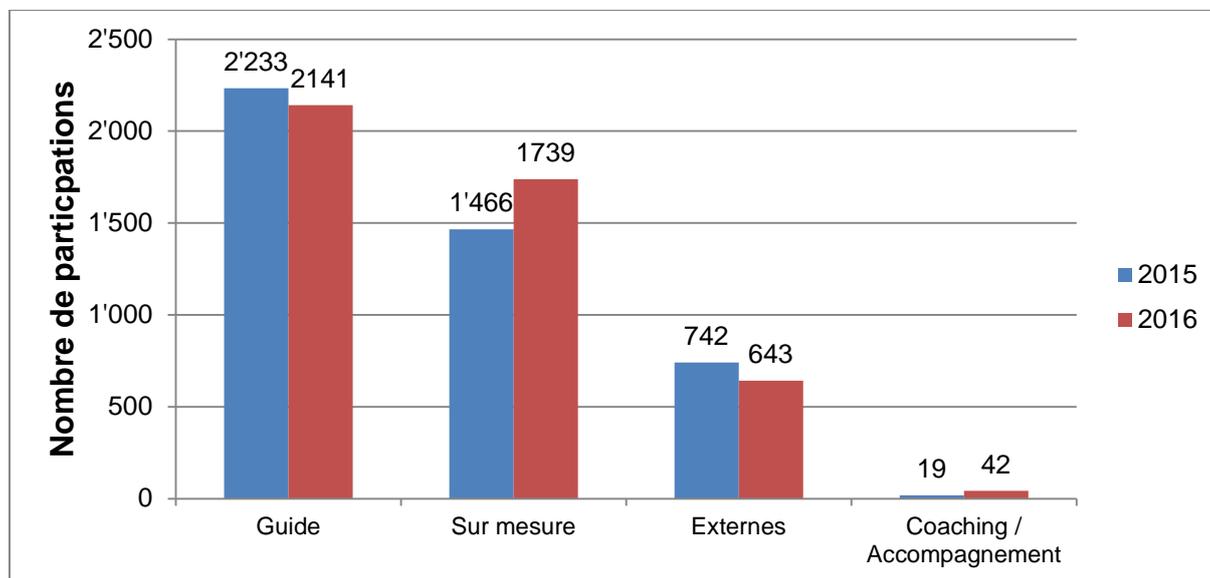
1'739 participations ont été recensées pour les formations sur mesure, ce qui représente 38% des participations. Organisés par la DRH après une analyse des besoins, ces dispositifs apportent une réelle plus-value aux services et aux départements dans la mesure où ils sont en parfaite adéquation avec les problématiques rencontrées et exprimées.

La participation aux formations externes enregistre une baisse d'environ 13% par rapport à 2015. En rapport avec les métiers spécifiques des collaborateurs et collaboratrices et généralement individuelles, elles répondent à des besoins particuliers ou à des obligations légales. Cette baisse, qui était déjà de 10%

l'an passé, est notamment due au fait que nous privilégions une approche collective, en organisant au sein de l'administration des formations regroupant les personnes ayant des demandes similaires. Cela explique donc en grande partie l'augmentation des formations sur mesure et la baisse des formations externes.

Enfin, les coachings/accompagnements sont relativement stables. Si le nombre de participant-e-s a plus que doublé en 2016 pour ces sessions, le nombre d'actions de coaching reste stable (+1 en 2016). Ces actions se déclinent en accompagnements individuels ou d'équipes, notamment lors de réorganisation de services ou de problématiques spécifiques

Répartition des participant-e-s par type de formation



9. Les perspectives

Assurance perte de gain maladie

La Ville de Genève est actuellement auto-assurée en perte de gain maladie. Elle souhaite donc souscrire une assurance perte de gain maladie collective, visant à réduire les absences (nombre et durée), en maîtriser les coûts et en optimiser la gestion, ainsi que séparer les rôles employeur/assureur. Initié en juillet 2016, le travail d'analyse (extractions des données, analyse des processus actuels, prestations assurées, etc.) est actuellement en cours. Ce projet devrait faire l'objet d'un appel offre sur les marchés publics durant l'été 2017, pour permettre une mise en œuvre au 1er janvier 2018.

Gestion des absences – processus de gestion des absences

Dans le cadre de l'étude relative à l'opportunité de contracter une assurance perte de gain maladie, il est apparu nécessaire d'optimiser le processus d'annonce et de gestion administrative des absences. La recherche d'un logiciel informatique répondant aux besoins métier a donc été entreprise. Ce logiciel devra notamment améliorer, systématiser et uniformiser le processus d'annonce de l'absence, et rationaliser la gestion administrative des absences tant à l'interne qu'avec les partenaires externes (assurances). L'objectif est d'implémenter ce logiciel courant 2017.

LPP pour tous

Résultant d'un accord intervenu le 4 mars 2015 avec les partenaires sociaux, avalisé par le Conseil municipal le 28 septembre 2016, ce projet a pour objectif d'élargir la prévoyance professionnelle à l'ensemble des membres du personnel. Les collaborateurs et collaboratrices concernés sont celles et ceux qui ne remplissent pas les conditions d'affiliation (seuil d'affiliation, revenu variable) à la CAP Prévoyance et principalement celles et ceux dont le revenu annuel est inférieur au seuil d'affiliation LPP. Un appel d'offres sur les marchés publics sera lancé courant 2017. La mise en œuvre est fixée au 1er janvier 2018.

Développement du système d'information RH

La mise en place d'un système d'information RH (ci-après SIRH) constitue l'axe prioritaire du plan directeur RH pour la législature 2015-2020. Le SIRH s'inscrit dans la suite du projet Portail RH et se déroulera en plusieurs étapes.

En 2015, la DRH a consulté un panel de cadres des services et départements de l'administration municipale afin de définir les besoins. Ceux-ci sont principalement :

- ⇒ Dématérialisation des demandes des services à la DRH
- ⇒ Gestion des absences (lien avec l'entité Assurances DRH)
- ⇒ Gestion prévisionnelle des RH (tableaux de bord)
- ⇒ Intégration au poste de travail
- ⇒ Monitoring de l'égalité (suite)
- ⇒ Outils de gestion et suivi des activités (prioritairement pour les entités Psychologie du travail, Santé et Sécurité)

Enfin, le module Engagement du personnel du portail RH sera également finalisé dans le cadre du projet SIRH.