

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner le bilan social des ressources humaines 2013.

Rapport de M^{me} Martine Sumi.

L'objet a été renvoyé à la commission des finances le 23 juin 2014. La commission, sous la présidence de M. Jacques Pagan, a étudié le bilan social de l'année 2013 lors de deux séances qui ont eu lieu les 13 octobre 2015 et 20 avril 2016. Les notes de séance ont été prises par MM. Nicolas Rey et Jorge Gajardo Muñoz, que la rapporteuse remercie pour la qualité de leur travail.

Séance du 13 octobre 2015

La commission décide d'organiser ses travaux en auditionnant la magistrate en charge des ressources humaines.

Séance du 20 avril 2016

Audition de M^{mes} Sandrine Salerno, maire, et Dalcinda Garrido, directrice de la Direction des ressources humaines (DRH)

M^{me} Garrido précise que le statut octroie la responsabilité de chef du personnel de l'administration municipale au directeur général, M. Jacques Moret.

Enquête de satisfaction 2015 sur les jobs d'été: aux félicitations du président sur la qualité de cette brochure et de l'encadrement des jeunes en été, M^{me} Salerno profite de signaler que c'est la même équipe qui s'occupe aussi de la gestion des cours du personnel de la Ville selon le catalogue des formations parfois optionnelles, parfois obligatoires, de portée générale ou sur mesure suivant les besoins des services, que propose la Direction des ressources humaines. Quant aux jobs d'été, il convient de rappeler qu'ils sont ouverts aux 15 à 22 ans, pas aux frontaliers et aux frontalières, et qu'ils sont tirés au sort. L'impact des formations proposées aux employé-e-s se mesure par des enquêtes faites à chaud, dès la fin des sessions. Les questionnaires, remplis par les participant-e-s, qui évaluent les formateurs et les formatrices ainsi que les objectifs du cours, sont ensuite analysés par un institut. Une évaluation intervenant après six mois ou un an auprès de l'employé-e et, surtout, de sa hiérarchie, afin d'évaluer si la formation leur a été utile serait préférable. Cette démarche, rarement employée mais plus précise, est mise en pratique à la Confédération.

Toujours en matière de formation mais au niveau des apprentissages, le Conseil administratif a exprimé la volonté d'en engager une centaine par année.

D'ailleurs, leur nombre a doublé depuis 2007/2008 et le nombre de filières a considérablement augmenté. En 2015/2016, la Ville emploie 84 apprenti-e-s. Il y eu quelques démissions et résiliations de contrats. La présence d'apprenti-e-s suppose en effet un encadrement qui ne peut pas toujours être assuré à cause de départs ou de retraites. L'engagement de 87 apprenti-e-s est prévu à la rentrée 2016/2017.

Responsabilité de l'information concernant les ressources humaines: ce sont les responsables d'entités au sein de la DRH qui rédigent les rapports qui leur incombent et les chef-fe-s de projets qui se chargent des rapports sur des sujets spécifiques. Neuf autres employé-e-s, certain-e-s à temps partiel, s'occupent aussi de l'information de cette direction. L'ensemble des commissaires soulignent la qualité de plus en plus fine des informations qui leur sont fournies, en particulier les statistiques hommes-femmes et l'origine des employé-e-s.

A propos du portail ressources humaines (RH) dans l'administration municipale. M^{me} Garrido informe que la Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC) et la Direction des ressources humaines ont été les premières à bénéficier de cet outil. A ce jour, ce ne sont encore que douze services qui ont été inclus car il n'a pas été possible de déployer le système plus rapidement principalement parce que la DSIC n'a pas assez de ressources pour avancer plus vite.

Au sujet du projet «Bienvenue en Ville de Genève» la magistrate explique que le but de ces séances est de donner des informations très basiques sur la municipalité et l'environnement sociopolitique dans lequel les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices vont évoluer. La population concernée est extrêmement variée. En effet, M^{me} Salerno rapporte qu'il y a des personnes qui ne connaissent que leurs supérieur-e-s immédiat-e-s et qui ne savent rien ni des magistrat-e-s ni du Conseil municipal. Dans ses exposés, elle fait le lien entre les impôts et les prestations publiques. Elle essaie d'encourager les collaborateurs et les collaboratrices à s'informer sur la vie politique de la Ville, en suivant les débats du Conseil municipal, et à développer une «culture de la Ville».

Les séances durent environ une heure et demie, au Palais Eynard. M^{me} Garrido et M. Moret y participent également. Elles se déroulent toutefois sans la présence des représentant-e-s des syndicats.

Toutes les annonces d'ouverture de postes sont envoyées à l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Dans la publicité qui est faite pour les offres d'emploi, en particulier lorsque ce sont des services qui cherchent régulièrement et en grande quantité à repourvoir des emplois, il n'y a pas d'annonce payante dans la presse écrite car les dossiers des précédentes recherches sont conservés et ce sont parmi ces curriculum vitae que le choix se porte en priorité. Par exemple, récemment, ce sont 1500 dossiers pour des postes que le Service Voirie – Ville propre a reçus.

Autre exemple, la Gérance immobilière municipale reçoit aussi de nombreuses offres spontanées pour les postes de concierge. Traiter ces postulations demande beaucoup de temps et de soin, aussi quelques dossiers potentiels futurs qui pourront être ressortis au cours de l'année sont sélectionnés et conservés dans ce but. S'agissant de l'engagement de personnes au chômage, la Ville connaît seulement les personnes qui lui sont assignées par l'OCE. Un accord d'échanges d'informations trimestrielles a été passé à la fin de l'année 2015 avec l'OCE. Grâce à l'affinement des données traitées dès la fin de l'année 2016, il sera possible de connaître avec plus de fiabilité le nombre de personnes issues du chômage et engagées par la Ville de Genève. S'agissant des engagements de la région frontalière, dans le cadre d'une organisation décentralisée des RH, les départements choisissent directement les personnes qu'ils souhaitent engager. La DRH a édicté des directives en la matière, mais il n'est pas possible de savoir si elles sont appliquées.

S'agissant de l'absentéisme, il se situe pour l'année en cours à 6,4% contre 6,7% l'année précédente. Ce taux baisse un petit peu suite à la mise en place de la gestion des absences non planifiées. Le futur bilan social 2015 fera état d'un plan directeur des RH, qui mettra l'accent sur un système d'information voulu par le Conseil administratif, avec des indicateurs à l'intention des départements. Le but est de disposer de données pour agir rapidement et facilement dans les services qui affichent des taux d'absentéisme élevés. Cela ne se fait pas actuellement. Toutefois, pour l'instant, l'expérience pilote au département de la culture et du sport de la gestion des absences non planifiées n'a pas encore rendu des résultats visibles. De plus, le comité des directeurs départementaux a refusé de rendre obligatoire la directive préparée par la DRH pour la mise en place de cette gestion dans les services et il n'y a pas eu de majorité au Conseil administratif pour imposer ce guide. Selon une commissaire, l'efficacité de ce type de gestion, mis en place au niveau de l'administration cantonale, n'a pas pu être démontrée et l'Etat a fait machine arrière.

Avancement des évaluations de fonctions: le processus de rationalisation a amené la DRH à regrouper les fonctions-types dans des grandes familles de professions et 14 domaines de métiers. Sur 230 fonctions-types, 90% ont déjà été validées par le Conseil administratif. Le reste devrait être normalement validé très prochainement par la commission d'évaluation. Le catalogue de fonctions sera ensuite soumis à un contrôle de cohérence pour vérifier que les notes attribuées sont uniformes sur l'ensemble des fonctions de la Ville dans le but d'éviter toute inégalité. Ce projet aura duré plusieurs années. L'autre grande étape qui devrait débuter en 2017 sera la collocation rapprochant les postes et les fonctions. Cette tâche s'appliquera prioritairement pour les fonctions pénibles et particulièrement pénibles. Le Conseil administratif doit fixer les seuils entre les fonctions pénibles et les particulièrement pénibles, puis le seuil entre les fonctions pénibles

et les autres afin d'en dresser les listes respectives. Les fonctions particulièrement pénibles ouvriront la voie à une cessation anticipée d'activité, pour laquelle le règlement a déjà été négocié. Les fonctions pénibles donneront quant à elles lieu à des indemnités. Enfin, une date d'entrée en vigueur unique doit aussi être fixée. Il est par ailleurs précisé que, sur le total de 230 fonctions-type, il y en a actuellement 28 sans titulaire. Il s'agit d'une provision pour des services qui se réorganisent et dont on sait qu'ils vont procéder à des engagements.

Quant au nombre important d'évaluations individuelles, soit 131 en 2013, il s'agit d'une obligation statutaire découlant de l'obligation de les traiter dans un délai de deux ans. Cela a été fait, puis le Conseil administratif a décrété un moratoire, pour éviter de faire le travail à double et pour se concentrer sur la phase finale du catalogue des fonctions.

Décentralisation de la gestion et processus des RH: il a des responsables RH dans les départements et des correspondants RH dans les services. Une gestion centralisée nécessiterait de faire remonter les compétences distribuées dans les départements et beaucoup plus de moyens pour la DRH.

La question du mécanisme de rattrapage pour les retraites est réglée par la disposition de l'article 115, alinéa 10, du Statut du personnel. C'est un article transitoire qui s'applique aux membres du personnel qui étaient régis par l'ancien statut. Si, ayant commencé sous l'ancien régime, l'employé-e partant à la retraite devait toucher un salaire supérieur à celui qu'il toucherait sous le nouveau statut, son salaire sera compensé entièrement par la Ville de sorte qu'il puisse toucher une pension équivalente à celle qui était prévue au moment de son entrée dans l'administration municipale.

Pour calculer la compensation d'une personne arrivée à la retraite sous le nouveau statut, mais qui a travaillé une quinzaine d'années sous l'ancien régime, CAP Prévoyance prend en compte ses cotisations précédentes et lui fixe un taux de rente qui sera gardé jusqu'à son départ ou sa retraite en Ville, même s'il y a changement de fonction et de salaire en cours de carrière. Par contre, si l'employé-e envisage une retraite anticipée, ce taux pourra être augmenté en achetant des années de cotisation pour atteindre plus rapidement un taux de retraite supérieur, jusqu'à 70% du dernier salaire assuré, qui constitue le taux maximum de la retraite CAP.

Sous l'ancien plan de prévoyance, on pouvait entrer à la caisse avant 24 ans, mais, avec le nouveau plan, tout le monde entre à 24 ans. Pour ceux qui ont cotisé dans les années précédentes, la CAP ouvrira un compte d'épargne individuel. En fait, peu de personnes atteignent les 70%, uniquement celles qui ont travaillé 40 ans et vu leurs annuités coordonnées sur leur progression salariale. L'employé-e garde son taux d'entrée jusqu'à l'échéance: l'augmentation du taux n'est possible qu'en puisant dans le compte d'épargne individuel pour acheter des

années. Si, au moment du départ à la retraite, le taux de 70% est dépassé, la CAP versera en cash ce qui est en plus.

En fait, la CAP offre des prestations financières exemplaires. Régulièrement, il y a des voix qui se plaignent que les conditions d'engagement des hauts cadres en Ville sont inférieures à d'autres secteurs économiques; en revanche, ce sont les excellentes prestations de la caisse de retraite qui attire des profils intéressants.

La DRH dispose de spécialistes de santé et sécurité, spécialistes qui analysent les déclarations d'accidents et émettent des recommandations de prévention pour les accidents plus courants. De fait, le département de l'environnement urbain et de la sécurité (DEUS) est un département particulièrement exposé, parce qu'on y fait beaucoup de travail manuel. Des formations spécifiques sont proposées par la DRH pour manipuler des outils et des produits. Un état des lieux des produits chimiques a également été fait, avec des recommandations sur leur utilisation et stockage et des conseils de produits de substitution. Il y a une check-list qui doit être remplie par la hiérarchie.

Prise d'acte

Sur proposition du président, la commission des finances, à l'unanimité, prend acte du bilan social des ressources humaines de l'année 2013.

Annexes (à consulter sur internet):

- extrait de la rubrique «Gestion des absences non planifiées (GANP)»
- aide-mémoire en cas d'absence non planifiée
- gestion des absences non planifiées (GANP) – Guide d'application