

D-65

Bilan social 2014

Ressources humaines de la Ville de Genève

Avril 2015



VILLE DE
GENÈVE

Impressum

Editeur	Direction des ressources humaines Cour Saint-Pierre 2 Case postale 3983 1211 Genève 3
Rédaction	Direction des ressources humaines
Impression	Centrale municipale d'achat et d'impression
Tirage	300 exemplaires, imprimés sur papier recyclé

Table des matières

1. Mot de la DRH	- 4 -
2. Faits marquants 2014	- 5 -
3. Collaborateurs et collaboratrices	- 6 -
3.1 Effectif	- 6 -
3.2 Catégories d'engagement	- 6 -
3.3 Evolution des recrutements	- 8 -
3.4 Départs	- 8 -
3.5 Taux de rotation	- 8 -
3.6 Répartition du personnel par sexe	- 9 -
3.7 Répartition du personnel par niveau hiérarchique	- 10 -
3.8 Pyramide des âges	- 11 -
3.9 Pyramide des anciennetés	- 12 -
3.10 Personnel à temps partiel et à temps plein	- 12 -
3.11 Lieu de domicile	- 14 -
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	- 16 -
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 et d'absence	- 18 -
5.4.1 Prestations face aux problèmes de santé	- 19 -
5.4.2 Prestations dans le cadre de l'accompagnement RH	- 19 -
5.4.3 Prestations dans le cadre de la gestion des conflits	- 20 -
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	- 23 -
7. Relations avec les organisations représentatives du personnel	- 25 -
8. Formation continue et apprentissage	- 26 -
8.1 Apprentissages et stages	- 26 -
8.1.1 Apprentissages	- 26 -
8.1.2 Stages	- 28 -
8.2 Répartition des apprenti-e-s par filière professionnelle	- 28 -
8.3 Civilistes et jobs d'été	- 29 -
8.3.1 Civilistes	- 29 -
8.3.2 Jobs d'été	- 29 -
8.4 Formation du personnel	- 30 -
8.5 Types de formation	- 31 -
9. Projets transversaux	- 33 -

1. Mot de la DRH

La nouvelle mouture du bilan social vise à mieux répondre aux besoins d'information de chacun et de chacune, qu'elle ou il soit citoyen ou citoyenne, appartienne à l'administration municipale ou au monde politique.

Cette photographie des ressources humaines de la Ville de Genève, arrêtée au 31 décembre 2014, reflète non seulement la situation sociale des membres du personnel mais offre surtout une meilleure lisibilité de l'activité des ressources humaines grâce à la sélection de nouveaux indicateurs RH.

Au cours de l'année 2014, on notera la poursuite ou l'aboutissement de projets transversaux pilotés par la Direction des ressources humaines, qu'ils soient liés ou non à la mise en œuvre du Statut du personnel de la Ville de Genève. On peut notamment citer l'extension à l'ensemble des départements du processus de gestion des absences non planifiées (GANP), la validation de l'avant-projet de Règlement sur les remboursements de frais, le catalogage des fonctions-types, la définition d'une liste de fonctions particulièrement pénibles ou la mise en œuvre du Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale.

Soucieuses et soucieux de poursuivre cet effort de transparence, nous espérons que ce nouveau bilan social offrira un support favorisant le dialogue social entre les collaborateurs et collaboratrices de notre administration qui s'investissent, quotidiennement, pour garantir des prestations publiques de qualité.

Dalcinda Garrido

2. Faits marquants 2014

Cette année a été marquée par l'aboutissement de trois grands projets pilotés depuis quelques années par la DRH.

▪ L'extension du processus GANP à l'ensemble des départements

Le dispositif de Gestion des absences non planifiées (GANP) vise à améliorer la santé et le bien-être des collaborateurs et des collaboratrices, en identifiant plus précocement les causes de l'absentéisme. Pour ce faire, il systématise les entretiens de bilan après quatre épisodes d'absence dans les douze derniers mois avec la ou le responsable hiérarchique. Ce moment de dialogue doit permettre d'ouvrir la discussion sur les conditions et l'ambiance de travail, dans un climat de confiance. La GANP a été mise en place au Département de la culture et du sport en 2011, puis au Département des finances et du logement en 2012. En 2014, le dispositif a été déployé dans l'ensemble des départements municipaux. La baisse des absences maladie de courte durée constatée entre 2013 et 2014 peut certainement être mise en parallèle avec ce déploiement.

▪ La refonte de l'intranet de la Ville de Genève

Le nouveau site intranet de la Ville de Genève a été mis en ligne en mars 2014. Il offre désormais un accès simple et intuitif à toutes les informations utiles au parcours des collaborateurs et collaboratrices, par département, par service ou par mots-clés. La DRH a profité de cette occasion pour réviser les documents et informations mis en ligne. Elle a également créé une « foire aux questions », pour répondre à celles qui lui sont fréquemment adressées par les services ou les membres du personnel dans les différents domaines de gestion RH. Ensemble, ces contenus renforcent la formalisation ainsi que la transparence des processus RH, les rendant plus compréhensibles et par là même plus aisés à appliquer de manière uniforme.

▪ La validation de l'avant-projet de règlement sur le remboursement des frais

Le projet « Indemnités » a été initié le 30 mars 2012, avec comme objectif l'élaboration d'un nouveau concept en matière d'indemnités et de remboursements des frais engagés par les membres du personnel pour les besoins de leur activité professionnelle. Un avant-projet de règlement a été mis en consultation auprès de l'ensemble des services au cours du deuxième semestre 2013. Il a été approuvé par le Conseil administratif en automne 2014 et agréé par l'administration fiscale cantonale en février 2015, pour une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2015.

3. Collaborateurs et collaboratrices

3.1 Effectif

En 2014, l'effectif de la Ville de Genève est resté stable. En effet, tous statuts confondus, il est passé de 4'074 au 31 décembre 2013 à 4'096 au 31 décembre 2014. Cette variation minime de 0.5% met en lumière une politique des ressources humaines équilibrée. Au 31 décembre 2014, la proportion de l'effectif féminin représentait 39.7% de l'ensemble du personnel, contre 60.3% d'effectif masculin.

Répartition du personnel par département au 31 décembre 2014 (membres du personnel) ¹									
Département	Femmes	Hommes	2013	Femmes	Hommes	2014	Femmes	Hommes	Différence
Autorités	71	44	115	73	53	126	+2	+9	+11
Finances et logement	205	231	436	197	236	433	-8	+5	-3
Constructions et aménagement	110	163	273	110	163	273	0	0	0
Culture et sport	660	805	1'465	657	790	1'447	-3	-15	-18
Environnement urbain et sécurité	189	1'006	1'195	201	1'018	1'219	+12	+12	+24
Cohésion sociale et solidarité	375	215	590	389	209	598	+14	-6	+8
Total	1'610	2'464	4'074	1'627	2'469	4'096	+17	+5	+22

Les effectifs des différents départements sont également restés stables. Seuls ceux du Département de la cohésion sociale et de la solidarité (+8), du Département des autorités (+11) et du Département de l'environnement urbain et de la sécurité (+24) ont légèrement augmenté.

3.2 Catégories d'engagement

Répartition du personnel par catégorie d'engagement au 31 décembre 2014 (membres du personnel)									
	Femmes	Hommes	2013	Femmes	Hommes	2014	Femmes	Hommes	Différence
Employé-e-s	1'366	2'227	3'593	1'376	2'225	3'601	+10	-2	+8
Auxiliaires	197	175	372	207	164	371	+10	-11	-1
Civilistes	0	15	15	0	19	19	0	+4	+4
Stagiaires	9	4	13	6	8	14	-3	+4	+1
Apprenti-e-s	38	43	81	38	53	91	0	+10	+10
Total	1'610	2'464	4'074	1'627	2'469	4'096	+17	+5	+22

Comme en 2013, les membres du personnel au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (employé-e-s) ont constitué en 2014 la part prépondérante du personnel de la Ville de Genève (87.9%). La part des auxiliaires (contrats à durée déterminée), y compris les civilistes, stagiaires et apprenti-e-s, se situe à 12.1% 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).

Zoom sur l'accueil des nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices: « Bienvenue en Ville de Genève »

Depuis l'automne 2013, la Ville de Genève a renforcé sa politique d'accueil et d'intégration du personnel nouvellement engagé. Chapeauté par l'Entité formation et recrutement de la DRH, le concept « Bienvenue en Ville de Genève » se décline en quatre étapes.

Documentation

Au moment de leur engagement, les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices reçoivent un dépliant décrivant les premiers pas dans l'administration. La brochure d'accueil « Bienvenue en Ville de Genève » leur est ensuite distribuée lors de leur premier jour de travail. Elle contient toutes les informations nécessaires à une bonne prise de fonction.

Séances d'accueil institutionnelles

Tous les deux mois, une séance d'accueil officielle est organisée au Palais Eynard. La magistrate du Département des finances et du logement intervient pour sensibiliser les participant-e-s aux enjeux de la fonction publique et leur présenter le fonctionnement politique de la Ville de Genève. Le Directeur général décrit ensuite la structure de l'administration, les bases statutaires et réglementaires qui régissent leur activité et leur rappelle les droits et devoirs du personnel. Puis, la Directrice des ressources humaines présente le réseau RH en Ville de Genève et détaille les prestations offertes par la DRH. Enfin, un film réalisé par l'Unité Infocom est projeté afin d'illustrer la richesse des quelques 250 métiers de l'administration. La séance s'achève par un apéritif convivial. A ce jour, près de 280 personnes ont pu bénéficier de ces séances d'accueil.

Atelier découverte

Par la suite, celles et ceux qui le souhaitent peuvent s'inscrire à un atelier découverte d'une demi-journée. L'objectif de cette formation consiste à les aider à se repérer dans l'administration tout en leur fournissant des informations utiles à une bonne prise de fonction. L'atelier se termine par la visite d'une séance du Conseil municipal. Ces ateliers ont déjà été suivis par une septantaine de nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices.

Accueil départemental

Pour compléter cette démarche institutionnelle, certains départements comme celui des autorités, des finances et du logement ou de la cohésion sociale et de la solidarité ont également mis en place un processus de bienvenue par le biais de brochures et de séances d'accueil spécifiques. De cette manière, les particularités de chaque département peuvent être abordées plus en détail et les interlocuteurs ou interlocutrices RH clairement identifié-e-s.

Au final, ces différentes étapes permettent aux personnes qui débutent leur carrière dans notre administration de disposer d'une vision d'ensemble tant de son fonctionnement que de ses valeurs et, parallèlement, de mieux appréhender leur environnement professionnel direct.

3.3 Evolution des recrutements

Répartition des engagements annuels par département 2013 et 2014 (membres du personnel sauf apprenti-e-s, civilistes et stagiaires)								
Département	2013				2014			
	Employé-e-s		Auxiliaires		Employé-e-s		Auxiliaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autorités	7	2	5	3	3	3	14	11
Finances et logement	11	14	3	5	12	15	8	14
Constructions et aménagement	6	7	10	1	6	8	5	8
Culture et sport	17	36	182	172	27	26	178	161
Environnement urbain et sécurité	16	41	2	27	20	56	7	33
Cohésion sociale et solidarité	13	10	56	38	25	7	70	37
Total	70	110	258	246	93	115	282	284
	180		504		208		566	
	684				774			

Au total, 774 employé-e-s et auxiliaires ont été engagé-e-s en Ville de Genève en 2014, soit 375 femmes (48.4%) et 399 hommes (51.6%).

3.4 Départs

Répartition des départs annuels selon le motif en 2013 et 2014 (membres du personnel)						
Motif	2013		2014		Différence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Démission	44	37	45	49	+1	+12
Résiliation	4	11	10	7	+6	-4
Décès	0	7	1	3	+1	-4
Retraite	32	75	30	41	-2	-34
Invalidité	2	0	2	5	0	+5
Fin contrat temporaire	348	433	280	372	-68	-61
Total	430	563	368	477	-62	-86

La répartition des départs annuels selon le motif, calculée ici sur l'ensemble du personnel municipal, met en évidence une diminution des cas par rapport à 2013 (-148 départs).

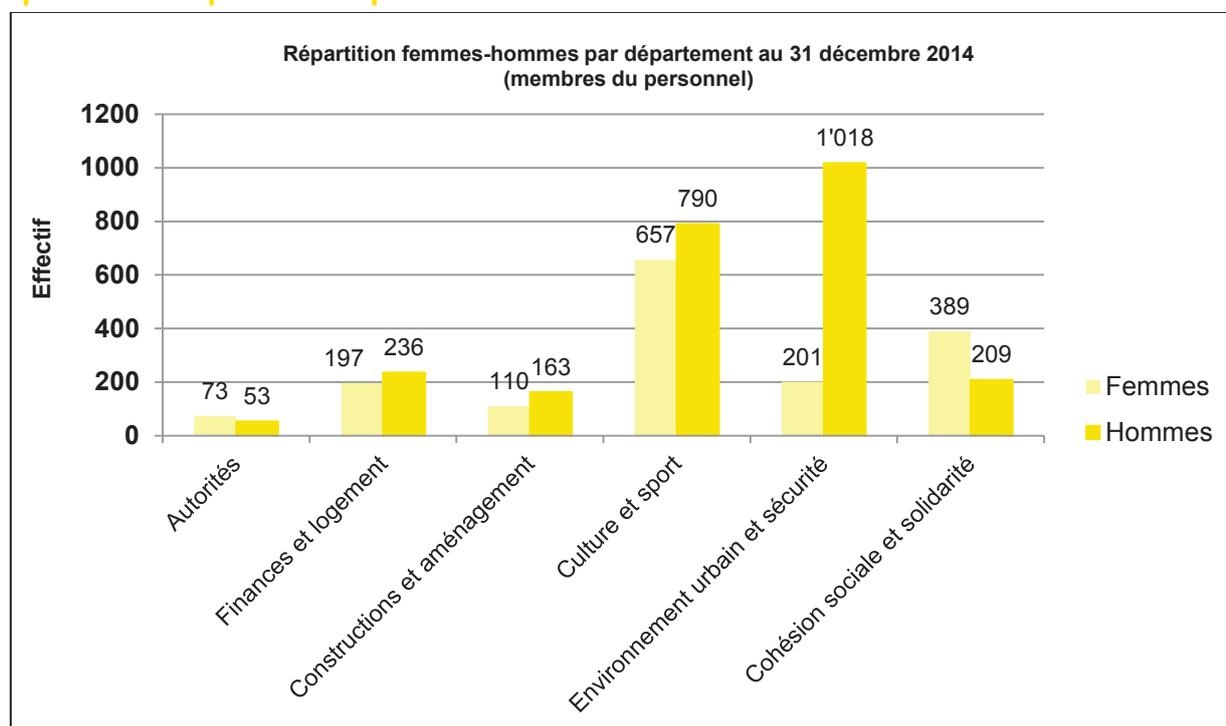
3.5 Taux de rotation

Répartition des taux de rotation par département en 2013 et en 2014 (employé-e-s)						
Département	Taux de rotation 2013		Total	Taux de rotation 2014		Total
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Autorités	9.38%	4.29%	7.23%	4.81%	5.56%	5.11%
Finances et logement	4.21%	5.16%	4.71%	4.70%	5.20%	4.96%
Constructions et aménagement	4.26%	2.85%	3.37%	3.54%	4.17%	3.92%
Culture et sport	2.79%	3.19%	3.02%	3.90%	2.68%	3.21%
Environnement urbain et sécurité	5.85%	2.51%	3.02%	7.34%	3.63%	4.20%
Cohésion sociale et solidarité	3.33%	3.66%	3.44%	5.61%	2.96%	4.74%
Total	3.83%	3.12%	3.39%	4.87%	3.50%	4.02%

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 2014. Les départs à la retraite, les retraites anticipées et les décès ne sont pas pris en compte.

En 2014, le taux de rotation global est en faible hausse par rapport à 2013, passant de 3.39 % à 4.02%. Cette situation se reflète dans tous les départements, excepté dans le Département des autorités dont le taux de rotation a baissé (de 7.23% à 5.11%).

3.6 Répartition du personnel par sexe



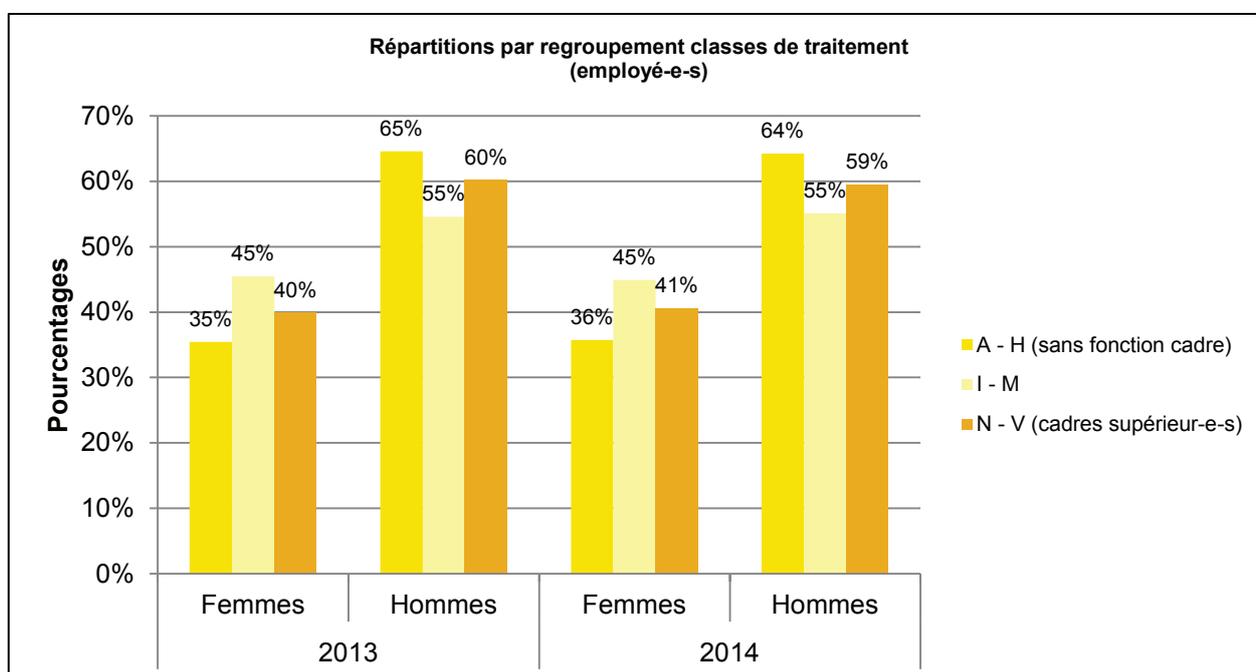
La répartition femmes-hommes dans les différents départements rappelle que certains métiers restent davantage occupés par des femmes ou des hommes, ce qui démontre que les choix d'orientation professionnelle des jeunes filles et des garçons évoluent peu dans la société.

A titre d'exemple, la proportion de femmes est la plus importante au sein du Département de la cohésion sociale et de la solidarité (65%) qui comprend des métiers du domaine social et de la jeunesse. A contrario, la proportion d'hommes est la plus forte dans le Département de l'environnement urbain et de la sécurité (83.5%), composé de métiers liés à l'entretien et à la sécurité de l'espace public.

Répartition du personnel par département et service au 31 décembre 2014 (membres du personnel)						
Département	Acronyme	% Femmes	% Hommes	Nb Femmes	Nb Hommes	Total F \ H
AUT – Dépt. des autorités <small>* (y inclus Archives, Info-communication et CM)</small>	ACE	57.1 %	42.9 %	12	9	21
	CFI	60.0 %	40.0 %	6	4	10
	DG*	48.3 %	51.7 %	29	31	60
	LEX	68.8 %	31.3 %	11	5	16
	SRE	78.9 %	21.1 %	15	4	19
Total Dépt. A		57.9 %	42.1 %	73	53	126
DFL – Dépt. des finances et du logement <small>* (y inclus CGE, CMAI, PLAN et PTR)</small>	A21	40.0 %	60.0 %	8	12	20
	DFIN*	48.2 %	51.8 %	27	29	56
	DFL	80.0 %	20.0 %	16	4	20
	DRH	67.1 %	32.9 %	47	23	70
	DSIC	25.0 %	75.0 %	22	66	88
	GIM	41.0 %	59.0 %	66	95	161
	TAX	61.1 %	38.9 %	11	7	18
Total Dépt. 1		45.5 %	54.5 %	197	236	433

DCA – Dépt. des constructions et de l'aménagement <i>*(y inclus ARC et BAT)</i>	DCA	76.2 %	23.8 %	32	10	42
	DPBA*	51.9 %	48.1 %	28	26	54
	ENE	17.6 %	82.4 %	6	28	34
	GCI	9.9 %	90.1 %	9	82	91
	SAM	64.5 %	35.5 %	20	11	31
	URB	71.4 %	28.6 %	15	6	21
Total Dépt. 2		40.3 %	59.7 %	110	163	273
DCS – Dépt. de la culture et du sport <i>*(y inclus le FMAC)</i>	ARI	56.7 %	43.3 %	17	13	30
	BGE	58.3 %	41.7 %	84	60	144
	BMU	65.9 %	34.1 %	108	56	164
	CJB	39.7 %	60.3 %	52	79	131
	DCS	50.0 %	50.0 %	22	22	44
	GTG	36.4 %	63.6 %	76	133	209
	MAH	57.2 %	42.8 %	115	86	201
	MEG	47.3 %	52.7 %	26	29	55
	MHN	35.8 %	64.2 %	39	70	109
	SAT	46.0 %	54.0 %	63	74	137
	SEC*	46.7 %	53.3 %	7	8	15
	SPC	69.2 %	30.8 %	9	4	13
SPO	20.0 %	80.0 %	39	156	195	
Total Dépt. 3		45.4 %	54.6 %	657	790	1'447
DEUS – Dépt. de l'environnement urbain et de la sécurité	DEUS	64.3 %	35.7 %	9	5	14
	LOM	10.5 %	89.5 %	9	77	86
	SEEP	29.6 %	70.4 %	76	181	257
	SEV	20.6 %	79.4 %	47	181	228
	SIS	13.7 %	86.3 %	39	245	284
	VVP	6.0 %	94.0 %	21	329	350
Total Dépt. 4		16.5 %	83.5 %	201	1'018	1219
DCSS – Dépt. de la cohésion sociale et de la solidarité	CIV	87.1 %	12.9 %	27	4	31
	DEJ	50.0 %	50.0 %	14	14	28
	ECO	73.7 %	26.3 %	171	61	232
	SDPE	78.0 %	22.0 %	39	11	50
	SJS	80.0 %	20.0 %	20	5	25
	SOC	59.4 %	40.6 %	104	71	175
	SPF	24.6 %	75.4 %	14	43	57
Total Dépt. 5		65.1 %	34.9 %	389	209	598
Total Ville de Genève		39.7 %	60.3 %	1'627	2'469	4'096

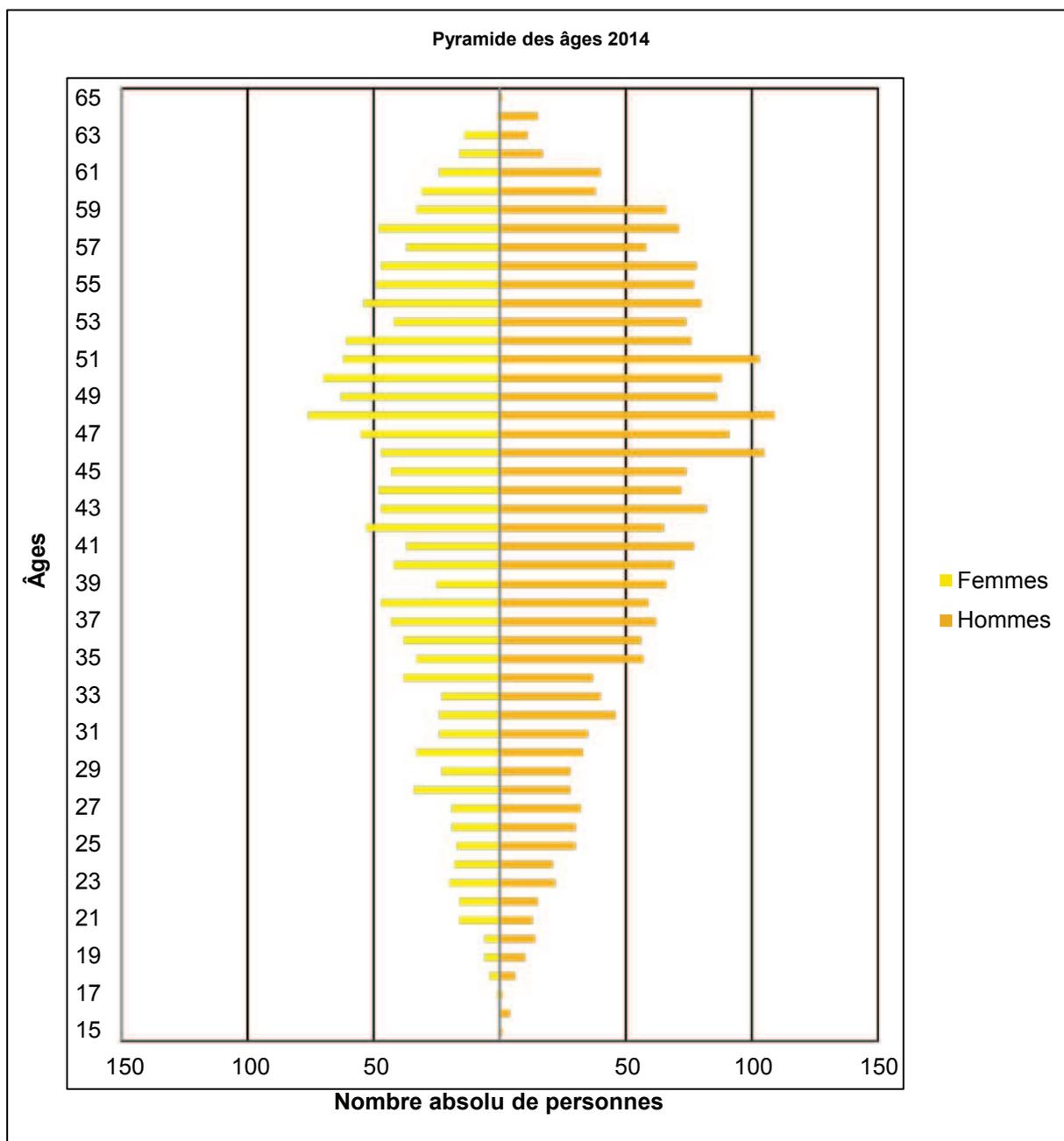
3.7 Répartition du personnel par niveau hiérarchique



Dans chacun des trois niveaux hiérarchiques, les hommes continuent à être majoritaires. La situation est globalement similaire à celle observée en 2013 : on constate une faible augmentation des femmes aux fonctions non-cadres et aux fonctions de cadres supérieur-e-s (respectivement +0.3% et +0.6%) et une légère baisse des femmes dont la classe de traitement se situe entre I et M (-0.5%).

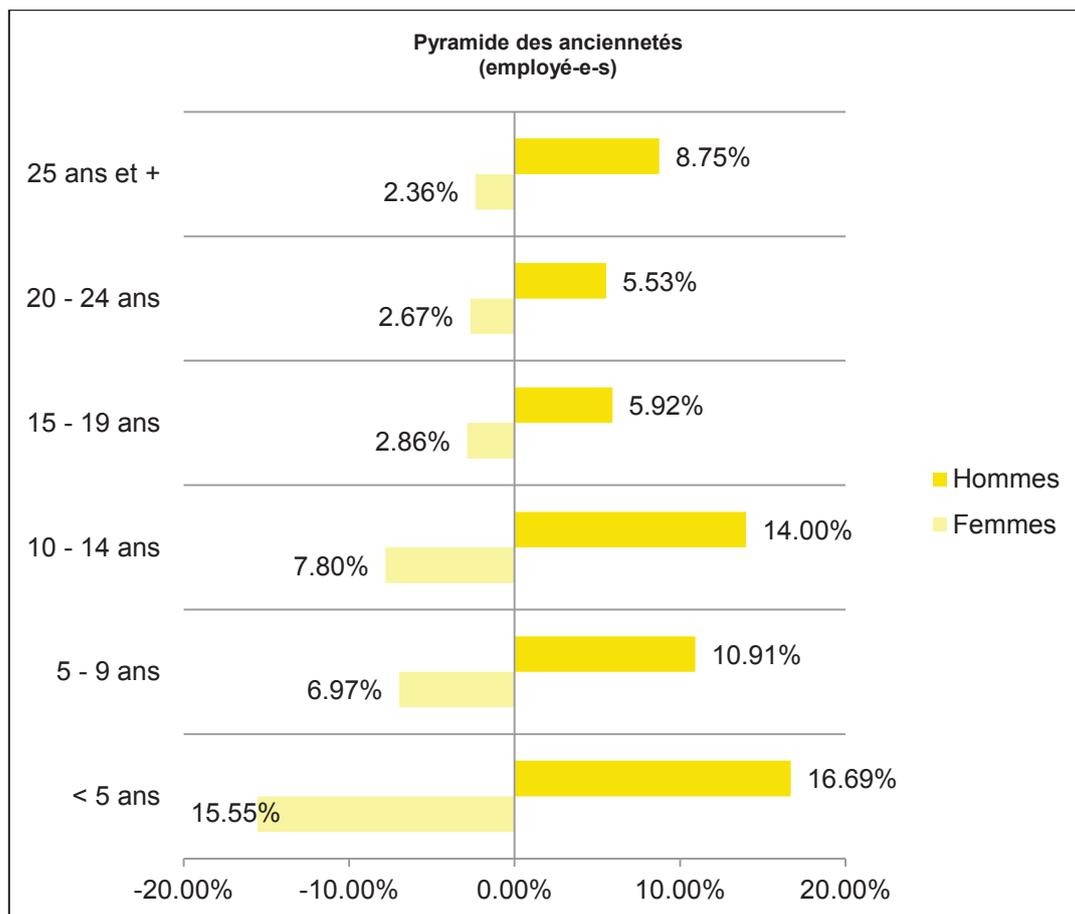
Notons également que la proportion des femmes dans l'ensemble de l'administration municipale (39,7%) est presque équivalente à celle des femmes occupant des postes de cadres supérieur-e-s (40.5%), ce qui indique que les femmes accèdent aux fonctions de cadres supérieur-e-s. Toutefois, l'écart entre femmes et hommes pourrait encore d'être réduit, tous niveaux hiérarchiques confondus.

3.8 Pyramide des âges



En 2014, l'âge moyen des collaborateurs et collaboratrices en Ville de Genève est de 44 ans, tandis que l'âge médian est de 46 ans. Chez les femmes et les hommes, l'âge le plus représenté est de 48 ans (109 hommes et 76 femmes). En outre, 77,5 % des membres du personnel se situent dans une fourchette d'âge allant de 34 à 59 ans.

3.9 Pyramide des anciennetés



En 2014, près de 50 % des employé-e-s avaient plus de 10 ans d'ancienneté.

3.10 Personnel à temps partiel et à temps plein

Répartition du personnel par taux d'activité selon le découpage de l'Office fédéral de la statistique (membres du personnel)								
Taux d'activité	2013			2014			Evolution 2013-2014	
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes
Inférieur à 50%	264	93	8.8%	245	83	8.0%	-19	-10
De 50% à 89%	746	287	25.4%	755	293	25.6%	+9	+6
De 90% à 100%	600	2'084	65.8%	627	2'093	66.4%	+27	+9
Total	1'610	2'464	100%	1'627	2'469	100%	+17	+5

En 2014, la variation des taux d'activité dans les trois fourchettes de référence est restée faible. Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes (61%), contre 39% dans des postes à plein temps. A l'inverse, le temps partiel est marginal chez les hommes (15%).

Répartition des taux d'activité par regroupement des classes de traitement au 31 décembre 2014 (employé-e-s)						
	Femmes			Hommes		
	A – H	I – M	N – V	A – H	I – M	N – V
Taux d'activité						
< 50%	174	1	0	30	1	0
De 50 à 89%	396	233	40	143	92	15
Total des postes à temps partiel		844			281	
De 90 à 100%	323	136	73	1'432	361	151
Total par groupement de classe de traitement	893	370	113	1'605	454	166
Total général par genre		1'376			2'225	
Total général			3'601			

Zoom sur l'articulation des vies professionnelle et privée

La Ville de Genève offre, dans la mesure où les besoins des services le permettent, des horaires et conditions de travail facilitant une articulation des vies professionnelle et privée. Cette possibilité favorise les transferts de compétences, la créativité et l'innovation, et attire de nouveaux talents professionnels. Promue auprès des femmes comme des hommes, l'articulation des vies professionnelle et privée peut également permettre une meilleure répartition des tâches dans la sphère privée et encourager l'accomplissement de différentes activités personnelles.

Les engagements du Conseil administratif en la matière se traduisent principalement par la promotion du temps partiel. Citons également un premier emploi partagé (ou *jobsharing*), existant depuis 2013 au sein de l'administration. Cette alternative, encore récente, offre des opportunités de considérer des postes à temps plein exercés entre deux personnes travaillant chacune à temps partiel. Ceci s'applique particulièrement aux postes à responsabilités, qui peuvent par ailleurs bénéficier de compétences élargies grâce aux deux personnes en charge. Par ailleurs, c'est un moyen d'inciter les hommes à travailler à temps partiel tout en assumant des responsabilités professionnelles et de permettre aux femmes de progresser professionnellement tout en travaillant à temps partiel.

En plus de la répartition du personnel selon le taux d'activité, deux indicateurs supplémentaires illustrent la promotion de l'articulation des vies professionnelle et privée en cours d'emploi : les changements de taux d'activité en cours d'emploi et les taux d'activité proposés lors de l'ouverture des postes (qui met en lumière l'évolution des pratiques de l'administration en matière de recrutement.)

Concernant les changements de taux d'activité, les augmentations ont touché 144 personnes en 2014. Elles sont principalement demandées par des femmes. Les diminutions de taux d'activité s'élèvent à 37 cas, dont plus de 40% sont demandées par des hommes. Cela contribue lentement à la réduction de l'écart entre femmes et hommes selon leur taux d'activité, avec de légères augmentations des femmes travaillant entre 90% et 100% et des hommes travaillant à un taux inférieur à 90%.

Quant aux mises au concours, on note un important changement : 67% des postes ont été proposés dans une fourchette de 80% à 100% contre 12% en 2013.

3.11 Lieu de domicile

Répartition du personnel selon le lieu de domicile au 31 décembre 2014				
Lieu de domicile	2013	2014	Différence	% total 2014
Canton de Genève	3'356	3'353	-3	81.86%
Canton de Vaud	186	197	+11	4.81%
Autres cantons	13	9	-4	0.22%
France	519	537	+18	13.11%
<i>Dont Suisse-sses</i>	365	372	+7	
Total	4'074	4'096	+22	100%

Près de 82% du personnel de la Ville de Genève est domicilié sur le territoire cantonal, ce taux s'élevant à près de 87%, si l'on considère le territoire national.

Par ailleurs, 13% du personnel de la Ville est domicilié en France, soit 537 personnes, dont 372 Suisses et Suissesses (70%) et 165 étrangères et étrangers (30%).

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 2012. On constate que ce taux a légèrement augmenté en 2014, passant de 3.8% à 3.88%.

Pourcentage de personnes au bénéfice d'un permis G de 2012 à 2014			
Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage
31.12.2012	4'033	163	4.04 %
31.12.2013	4'074	154	3.80 %
31.12.2014	4'096	159	3.88 %

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	1'133	1736	2'869	212	451	663	31	38	69	3'601
Auxiliaires	161	111	272	37	43	80	9	10	19	371
Civilistes		19	19			0			0	19
Stagiaires	4	6	10	1	1	2	1	1	2	14
Apprenti-e-s	32	43	75	4	7	11	2	3	5	91
Total	1'330	1'915	3'245	254	502	756	43	52	95	4'096
	79.22%			18.46%			2.32%			100.00%

En 2014, les membres du personnel de nationalité étrangère, majoritairement issu-e-s de l'Union européenne, représentaient un peu plus de 20% de l'effectif : un chiffre stable par rapport à 2013.

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'élève en 2014 à CHF 56'586.- 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.

Echelle des traitements 2014 (hormis personnel du Service d'incendie et de secours)					
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

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	45'094'624	1/3	20'961'211
AVS, AI, APG	5.15% + frais de gestion	18'831'578	5.15%	18'312'428
AC	1.1% pour tout salaire inférieur ou égal à CHF 126'000.-/an + 0.5 % dès CHF 126'001.-	3'819'129	1.1% pour tout salaire inférieur ou égal à CHF 126'000.-/an + 0.5 % dès CHF 126'001.-	3'819'129
Assurance maternité	0.42%	145'797	0.42%	145'797
Assurance maladie	Participation de CHF 40.-/mois pour tout salaire inférieur ou égal CHF 83'078.-/an pour un équivalent plein temps	178'448	---	0
Allocations familiales	2.3 %	8'148'377	---	0
Assurance accidents	2.18 %	8'853'863	0.1%	356'561
Fonds de décès	CHF 4.- par personne	171'596	CHF 4.- par personne	171'596
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	4'049'309	---	0
Total		89'292'720		43'766'721

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

Salaires versés aux femmes en fonction du taux d'activité durant l'année 2014 (employées uniquement)		
Taux d'activité	Effectif Femmes	Salaires totaux annuels par taux d'activité
1 – 9 %	1	5'055.90
10 – 19 %	18	259'738.35
20 – 29 %	136	2'863'745.25
30 – 39 %	18	456'051.45
40 – 49 %	12	418'387.05
50 – 59 %	177	9'409'038.95
60 – 69 %	109	7'229'606.00
70 – 79 %	120	9'432'890.40
80 – 89 %	278	24'822'582.30
90 – 100 %	561	57'718'853.05
Total	1'430	112'615'948.70

Salaires versés aux hommes en fonction du taux d'activité durant l'année 2014 (employés uniquement)		
Taux d'activité	Effectif Hommes	Salaires totaux annuels par taux d'activité
1 – 9 %	0	0
10 – 19 %	17	207'242.30
20 – 29 %	12	252'421.80
30 – 39 %	3	81'122.25
40 – 49 %	5	226'120.75
50 – 59 %	62	3'157'418.40
60 – 69 %	24	1'489'671.55
70 – 79 %	26	1'822'085.50
80 – 89 %	128	11'489'602.60
90 – 100 %	2'033	218'715'388.90
Total	2'310	237'441'074.05

Comme en 2013, ces tableaux mettent en évidence le fait que le salaire moyen des femmes (CHF 6'563.-) est inférieur à celui des hommes (CHF 8'566.-). Bien sûr, 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.

En 2014, le salaire moyen des employé-e-s s'est élevé à près de CHF 7'800.-.

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 2014, la durée moyenne d'une absence s'est élevée à 14.3 jours contre 15 jours en 2013.

Répartition des taux d'absence non planifié par département (membres du personnel)		
Département	2013	2014
Autorités	1.2%	8.2%
Finances et logement	4.4%	5.4%
Constructions et aménagement	6.0%	6.9%
Culture et sport	6.8%	6.4%
Environnement urbain et sécurité	8.2%	7.1%
Cohésion sociale et solidarité	7.5%	7.3%
Total	6.9%	6.7%

En 2014, le taux d'absence non planifié a légèrement baissé pour atteindre 6.7%. Rappelons que 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.

5.2 Répartition des absences

Répartition des absences par type (membres du personnel)		
Type d'absence	2013	2014
Maladie (en nombre de cas)		
courte durée (< 89 j.)	6'859	6'623
longue durée (> 90 j.)	74	87
Accidents (en nombre de cas)		
professionnels	191	165
non-professionnels	448	417
Maternité (nb. de naissances)	35	44
Militaire	128	137

De 2013 à 2014, une baisse des absences maladie de courte durée a été enregistrée (- 236 cas) ; cela pourrait être mis en lien avec le déploiement du processus de Gestion des absences non planifiées (GANP). Les absences maladie de longue durée ont, pour leur part, augmenté de 17.5 % (de 74 à 87 cas).

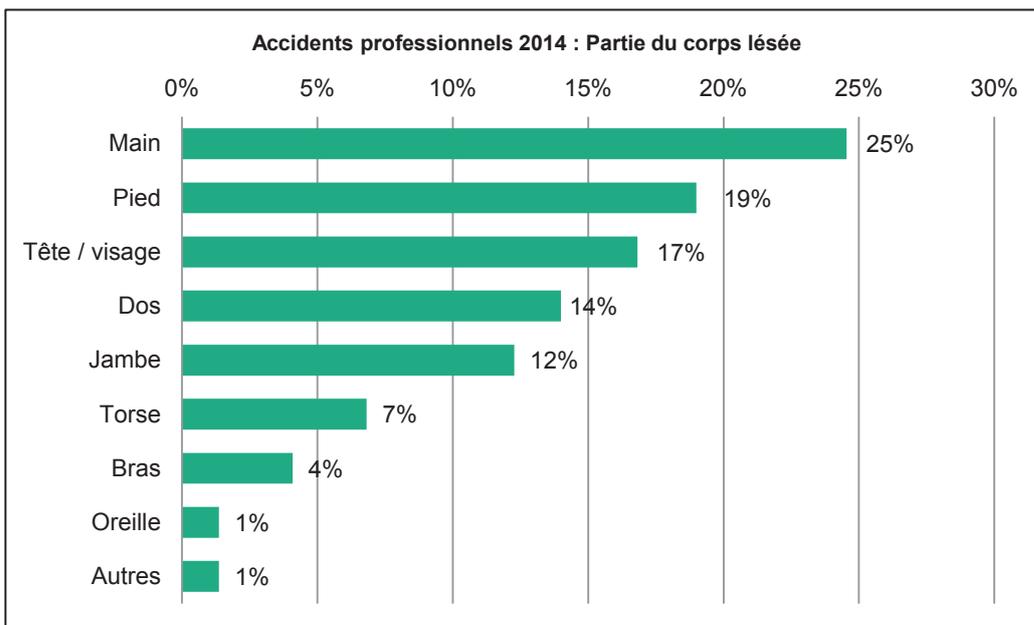
Les sinistres liés aux accidents professionnels ont significativement diminué (- 26 cas), ce qui semble démontrer que le travail effectué sur le terrain par les spécialistes en santé et sécurité porte ses fruits. Enfin, on constate un recul également des accidents non professionnels (- 31 cas).

5.3 Analyse des accidents

La DRH reçoit une copie de chaque déclaration d'accident professionnel survenu en Ville de Genève. 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, visant à en comprendre les causes et à proposer des mesures correctives pour empêcher la survenue d'accidents

similaires. En 2014, une dizaine d'accidents professionnels ont été analysés dans 6 services et, pour chaque cas, une dizaine de mesures correctives ont été proposées.

La DRH établit également des statistiques permettant d'obtenir des informations pertinentes pour son travail de prévention.



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

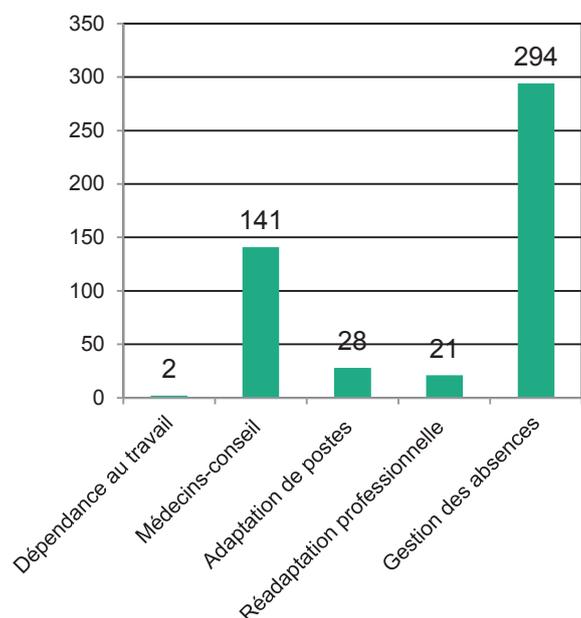
La DRH a pour mission d'assister et de soutenir les départements, les services, les collaborateurs et les collaboratrices de la Ville de Genève face aux différentes problématiques de santé physique et psychique. Elle assure également le suivi des absences de longue durée, les convocations ainsi que les liens avec les médecins-conseil mandaté-e-s par la Ville de Genève et avec l'assurance invalidité.

En 2014, 778 prestations ont été délivrées auprès de 256 hommes et 160 femmes, dont 336 personnes sans fonction cadre, 51 personnes dont la classe de traitement se situe entre I et M, ainsi que 29 cadres supérieur-e-s. Ces prestations se sont réparties de la manière suivante :

Prestations délivrées face aux problèmes de santé et d'absence	
Prestations délivrées face aux problèmes de santé	486
Accompagnement RH	241
Gestion des conflits	51

De manière générale, on constate que la moitié des prestations concerne des nouveaux cas, l'autre moitié étant des suivis de situations existantes.

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).

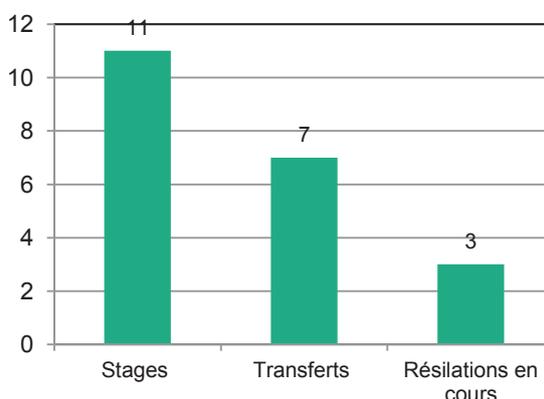
Médecins-conseil : mise en place de visites médicales auprès des médecins-conseil.

Adaptation de postes : démarches concernant des employé-e-s qui présentent des limitations de santé définitives et qui peuvent poursuivre leur travail.

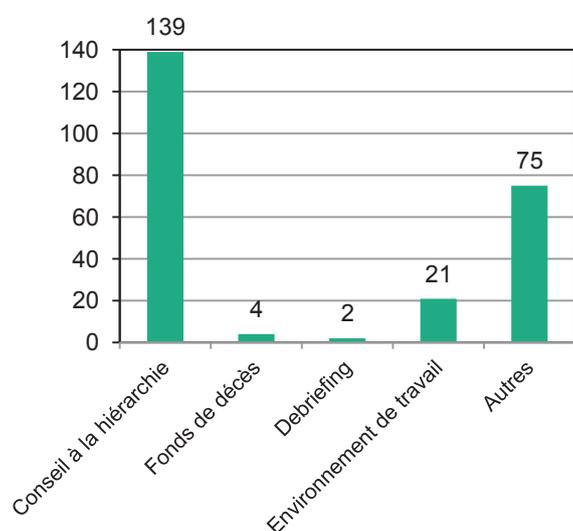
Réadaptation professionnelle : démarches concernant des employé-e-s qui présentent des limitations de santé définitives nécessitant un changement de fonction.

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

Détail des prestations en matière de réadaptation professionnelle



5.4.2 Prestations dans le cadre de l'accompagnement RH



Conseil à la hiérarchie : soutien et collaboration avec les hiérarchies dans le domaine de compétence de l'Entité psychologie du travail.

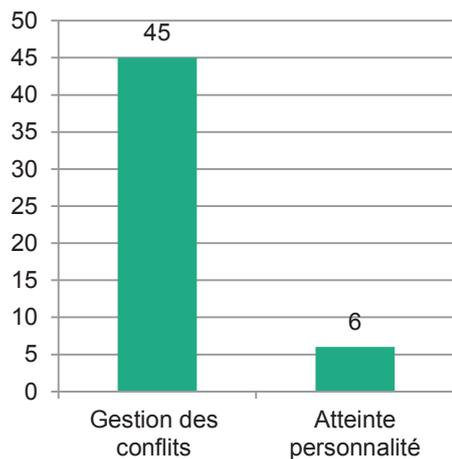
Fonds de décès : prise de contact avec la famille de la ou du défunt-e pour informer de l'existence du fonds de décès et des démarches administratives y relatives.

Debriefing : 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



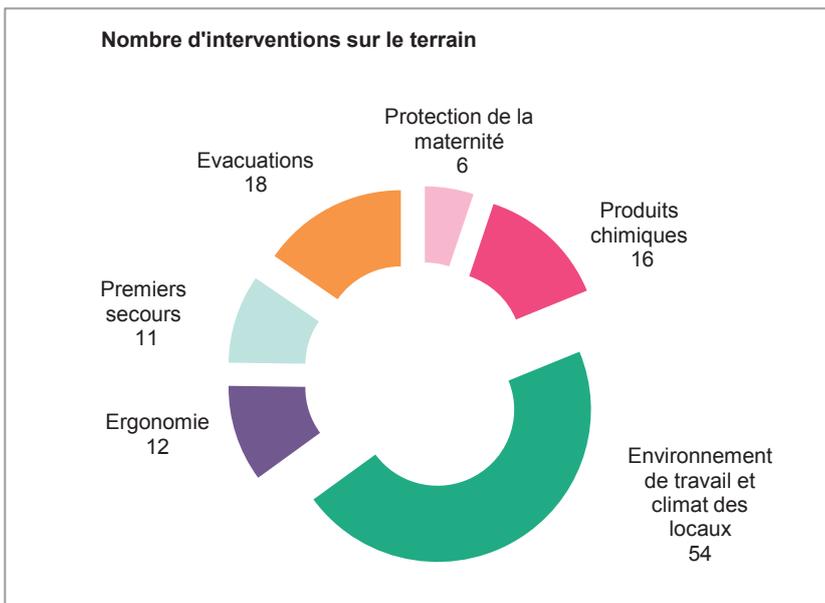
Gestion des conflits : soutien, évaluation et proposition d'outils pour gérer les conflits interpersonnels et situationnels.

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

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, l'humidité, le niveau sonore, la concentration en CO2, etc.) et de proposer des recommandations afin de réduire, voire supprimer, les risques professionnels. En 2014, les interventions se sont réparties de la manière suivante :



Protection de la maternité

Proposition de mesures adaptées destinées à éviter que des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne soient exposées à des travaux pénibles ou dangereux.

Produits chimiques

Analyse des risques professionnels liés à l'utilisation de produits chimiques et proposition de mesures de prévention adaptées (ventilation efficace, type de masque de protection des voies respiratoires, conseils de stockage, utilisation des fiches de données de sécurité, etc.).

Environnement de travail et climat des locaux

Interventions concernant des problématiques telles que l'exposition à des poussières, à des ondes électromagnétiques, 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.

Ergonomie

Interventions destinées à améliorer l'aménagement de l'environnement de travail.

Premiers secours

Analyse destinée à émettre des recommandations concernant l'organisation des premiers secours au sein des services.

Evacuations

La mission du spécialiste en protection contre les incendies 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.

Par ailleurs, la DRH s'est investie dans plusieurs projets transversaux. Elle a ainsi participé au groupe de travail de l'Etat sur la problématique **des punaises de lit**. En parallèle, des interventions ont été réalisées au sein de quatre services pour lesquels le personnel peut être amené à travailler dans des endroits infestés ou manipule des objets infestés, afin de mettre en place des procédures adaptées visant à limiter l'infestation et la prolifération des punaises de lit.

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. Dans ce cadre, 136 interventions ont été réalisées en 2014 dans 35 services.

Zoom sur la protection de la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent en Ville de Genève

La Ville de Genève met en place un système de promotion de la santé visant notamment à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent, afin d'empêcher tout dommage à leur santé et à celle de leur enfant. Les conditions de travail doivent donc être aménagées de sorte que la santé des femmes enceintes, des mères qui allaitent et de l'enfant ne soit pas compromise.

Un travail d'information et de sensibilisation à cette problématique a démarré en 2013. Une information résumant les droits et devoirs avant et après un accouchement a été transmise au personnel de la Ville de Genève avec la fiche de salaire. En outre, un cours sur la protection de la maternité est intégré dans le catalogue de formation.

Il est essentiel que les activités présentant des dangers particuliers pendant la grossesse et l'allaitement soient connues de façon préventive. Ces prescriptions sont issues de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail et de l'Ordonnance sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité. La liste des tâches et les conditions de travail suivantes sont notamment considérées comme pénibles ou dangereuses pour les femmes enceintes :

- le déplacement de charges lourdes ou les travaux de force ;
- les travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité ;
- les tâches imposant des mouvements et des postures engendrant une fatigue précoce ;
- les travaux présentant des risques d'exposition à des micro-organismes ;
- les activités exposant au bruit ;
- les activités exposant aux effets de radiations ionisantes ;
- les activités exposant aux effets de substances chimiques dangereuses ;
- les systèmes d'organisation de travail très contraignants (travail en équipes avec rotation régulière en sens inverse ou plus de trois nuits de travail consécutives) ;
- le travail à la pièce et le travail cadencé.

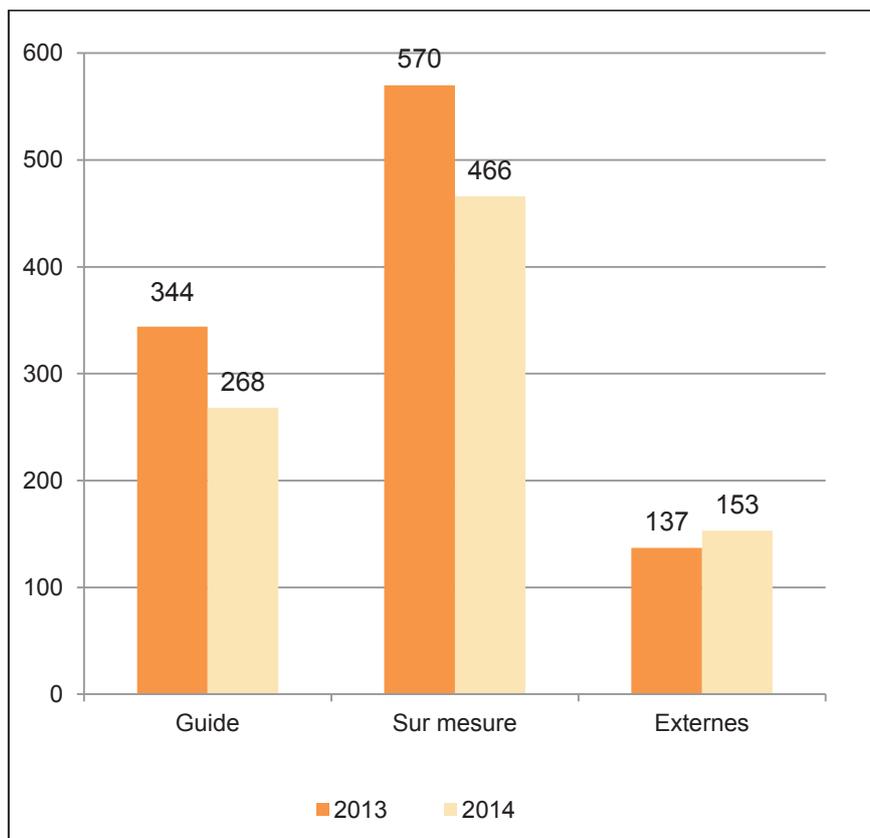
Outre les prescriptions concernant la protection de la santé, il existe également certaines prescriptions relatives à la durée du travail et du repos pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent.

6.2 Formations en santé et sécurité

Les spécialistes santé et sécurité animent ou interviennent dans plusieurs formations du catalogue Ville de Genève, notamment sur la protection de la maternité, les premiers secours, la prévention incendie, l'aménagement des postes de travail de manière ergonomique, la manipulation des produits chimiques, la préservation de la santé et la sécurité des jeunes en formation ou encore le travail en santé.

En 2014, la fréquentation des formations du guide dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail a diminué. Le nombre de cours proposés ayant fortement augmenté en 2012, une stabilisation des participations semblait inéluctable. Les actions de formation sur mesure pour des services ayant des besoins spécifiques ont notamment porté sur la gestion des incivilités et de l'insécurité, la manutention de charges, les premiers secours ou la chute de hauteur.

Santé et Sécurité : participations par type de formation



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 2014, des portefeuilles ont été réalisés au sein de quatre services.

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.

Recensement des phénomènes dangereux

Phénomènes dangereux mécaniques <ul style="list-style-type: none">• Eléments non-protégés en mouvement• Moyens de transport ou équipements de travail en mouvement	Phénomènes dangereux de chute <ul style="list-style-type: none">• Hauteur de travail• Surfaces glissantes	Phénomènes dangereux électriques <ul style="list-style-type: none">• Eléments sous tension• Phénomènes électrostatiques
Substances nocives (chimiques, biologiques) <ul style="list-style-type: none">• Gaz, vapeurs• Liquides, aérosols	Substances inflammables ou explosives <ul style="list-style-type: none">• Liquides, poussières, gaz, solides• atmosphère explosive	Phénomènes dangereux thermiques <ul style="list-style-type: none">• Milieux chauds ou froids
Contraintes physiques particulières <ul style="list-style-type: none">• Bruit• Ultrasons, infrasons	Contraintes liées à l'environnement de travail <ul style="list-style-type: none">• Climat, intempéries• Lumière	Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur <ul style="list-style-type: none">• Postures imposées• Levage et manutention d'objets lourds
Contraintes psychiques <ul style="list-style-type: none">• Surmenage• Activités très répétitives	Actions inattendues <ul style="list-style-type: none">• Mouvements incontrôlés	Défaillance de l'alimentation en énergie <ul style="list-style-type: none">• Panne de la fonction de contrôle• Panne du système de refroidissement
Organisation du travail <ul style="list-style-type: none">• Evaluation des compétences• Horaires de travail contraignants		

Zoom sur l'inventaire des produits chimiques utilisés en Ville de Genève

En 2014, l'Entité santé et sécurité a souhaité mettre l'accent sur la prévention du risque chimique. Un important travail a ainsi été effectué, en collaboration avec les assistant-e-s de sécurité, dans chaque service de la Ville. Un inventaire de l'ensemble des produits chimiques utilisés dans chaque service a été établi : nom du produit, utilisation, quantité en stock, transvasement, pictogrammes de danger, lieu et condition de stockage, mesures de prévention déjà mises en place. Pour certains services, il peut s'agir de plusieurs centaines de produits différents, de plusieurs dizaines de litres stockés ou de produits particulièrement toxiques. L'entité souhaite ensuite accompagner les services concernés dans la vérification de l'efficacité des mesures mises en place lors du stockage et de l'utilisation des produits chimiques ainsi que participer à la formation des utilisateurs et utilisatrices.

7. Relations avec les organisations représentatives du personnel

La Ville de Genève apporte une attention particulière à son personnel et consulte régulièrement les organisations représentatives du personnel. Ainsi, en 2014, de nombreuses séances de travail ont été organisées :

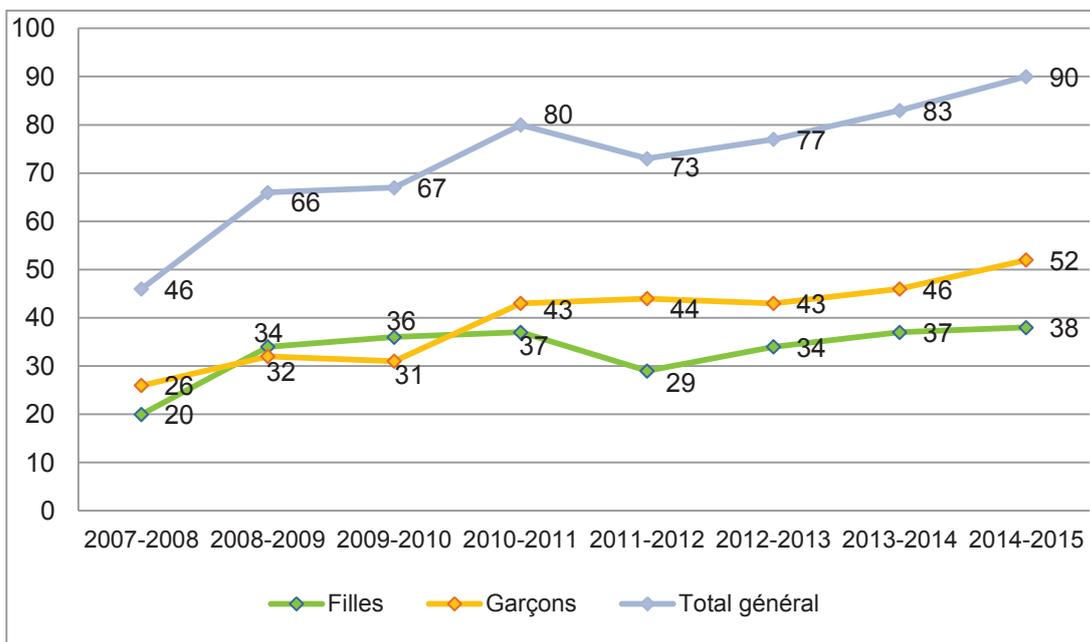
Type de séance	Nombre
Séance avec le Conseil administratif (CA-CP-Syndicats)	4
Séance de négociations des dispositions transitoires du Statut du personnel de la Ville de Genève	8
Séance d'information de la Direction des ressources humaines	3
Séance de la Commission de la formation continue (COMFOR)	2
Séance de la Commission de protection de la santé et de sécurité au travail (CSST)	3
Total	20

8. Formation continue et apprentissage

8.1 Apprentissages et stages

8.1.1 Apprentissages

En 2014, la Ville de Genève a poursuivi son effort en faveur de la formation des jeunes. Depuis la rentrée 2008-2009, le nombre de places d'apprentissage a doublé et atteint désormais 90 apprenti-e-s.² Chaque année, l'introduction de nouvelles filières professionnelles contribue au développement des places d'apprentissage et permet de toucher un public toujours plus large. En 2014, les places d'apprentissage ont davantage été occupées par des garçons (52) que des filles (38). Cette tendance semble se confirmer depuis 2010.



En 2014, deux éléments ont été particulièrement marquants dans le domaine de l'apprentissage :

Séance d'accueil et d'information pour les apprenti-e-s

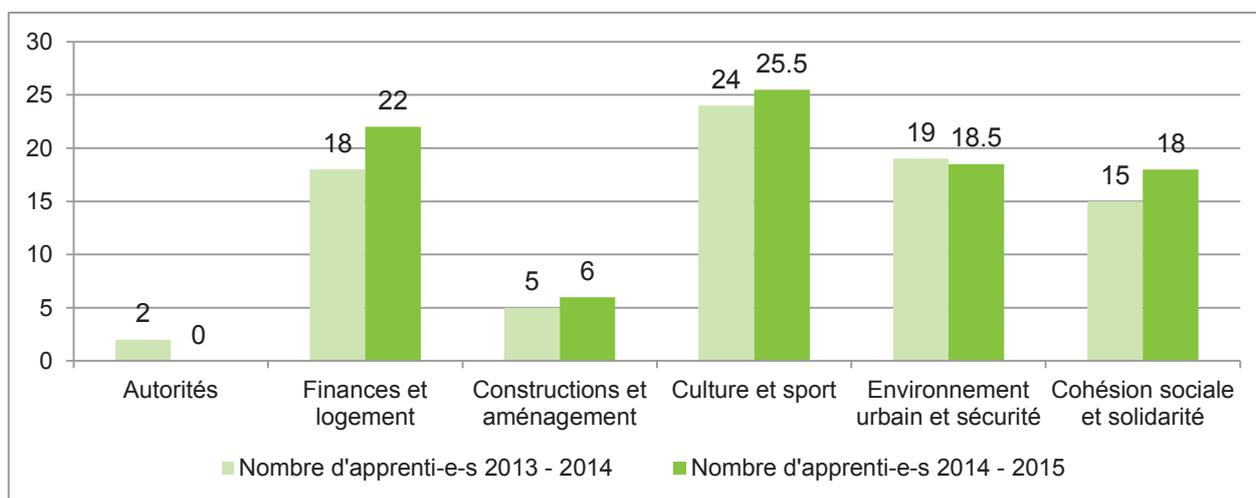
Cette séance est destinée aux nouveaux et nouvelles apprenti-e-s et à leurs formateurs et formatrices. Elle permet d'expliquer le fonctionnement et l'organisation de l'administration municipale et de présenter le secteur de l'apprentissage ainsi que l'ensemble des partenaires de la formation duale.

Edition du Guide de l'apprenti et de l'apprentie

Ce guide, paru en octobre 2014, regroupe des informations utiles et concrètes et répond aux questions posées le plus fréquemment par les jeunes durant leur apprentissage.

² La différence qui peut être observée entre ce chiffre de 90 apprenti-e-s et celui de 91, comptabilisé dans les tableaux relatifs aux effectifs des pages précédentes, est due à une fin de contrat d'apprentissage anticipée.

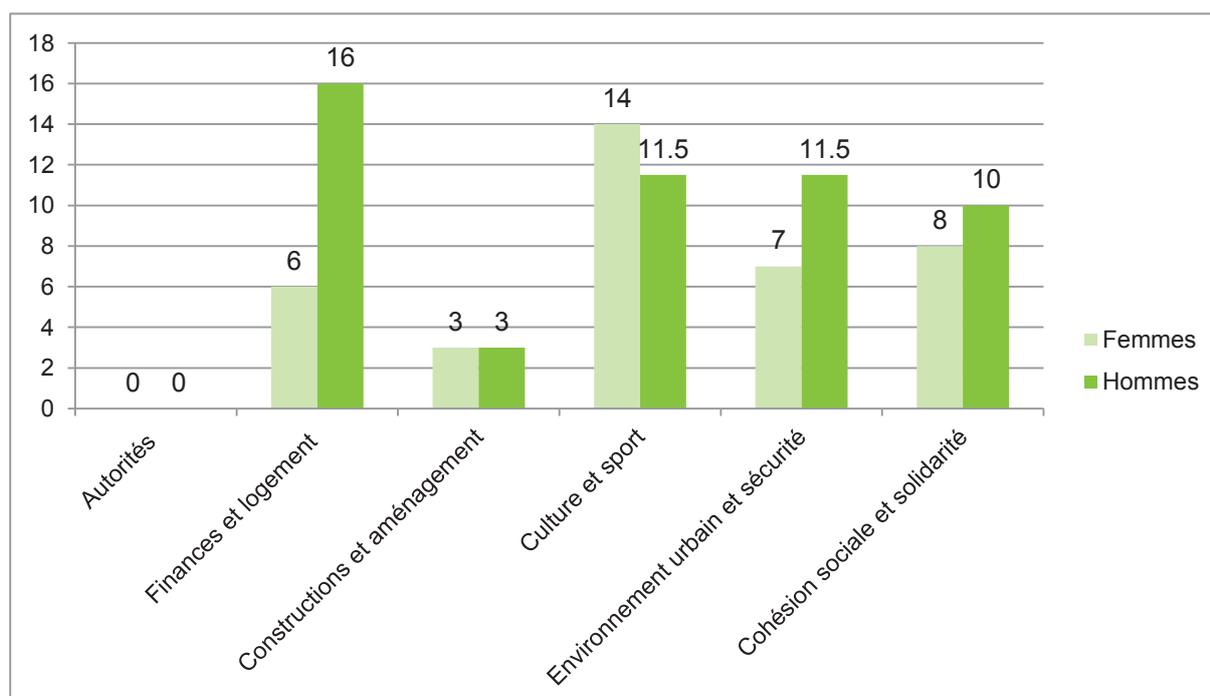
Nombre d'apprenti-e-s par département en 2013-2014 et en 2014-2015



En 2014, c'est à nouveau le Département de la culture et du sport qui a accueilli le plus grand nombre d'apprenti-e-s avec 25,5 places. Toutefois, le Département des finances et du logement a la plus grande proportion d'apprenti-e-s par rapport à son effectif, avec plus de 5%.

Pourcentage d'apprenti-e-s par rapport à l'effectif des départements en 2014-2015	
Département des autorités	0%
Département des finances et du logement	5.08%
Département des constructions et de l'aménagement	2.19%
Département de la culture et du sport	1.76 %
Département de l'environnement urbain et de la sécurité	1.51%
Département de la cohésion sociale et de la solidarité	3.01%

Nombre d'apprenti-e-s par département et par sexe en 2014-2015



Dans chaque département, les places d'apprentissage sont majoritairement occupées par des garçons, excepté au Département de la culture et du sport et au sein du Département des constructions et de l'aménagement.

8.1.2 Stages

Entre 2011 et 2014, le nombre de stages en Ville de Genève a augmenté de 46% pour atteindre un total de 225 en 2014. Ce chiffre se compose de 89 stages obligatoires dans le cadre de cursus scolaires ou universitaires, de 108 stages découverte d'une durée de 3 à 5 jours et de 28 stages d'immersion professionnelle dans le cadre du projet « Accueil en Ville ».

Hormis les jeunes employé-e-s sous contrat Ville de Genève, le Service de la jeunesse a recruté :

- par la Boîte à boulots (BAB)³ : 86 jeunes pour l'Opération chaises longues en 2014 et 6 jeunes pour les patinoires (saison 2014-2015) ;
- par la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) : 15 jeunes pour les salles de sport et comme moniteurs du skatepark en 2014.

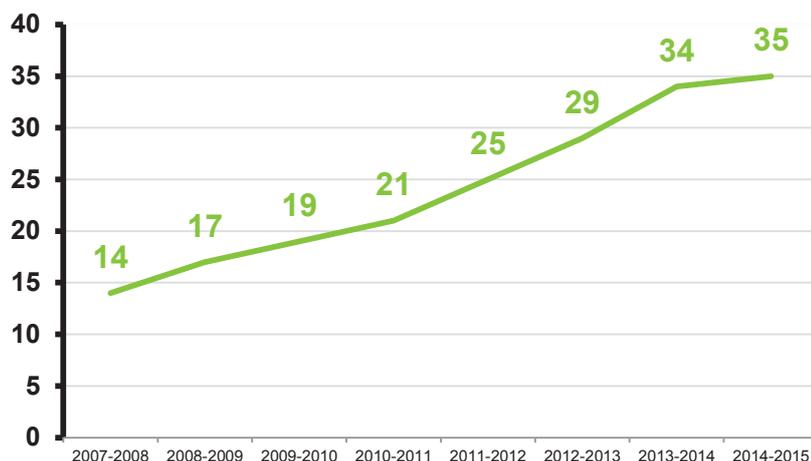
8.2 Répartition des apprenti-e-s par filière professionnelle

Panorama des filières d'apprentissage par sexe en 2014-2015	Filles	Garçons	Total
Employé-e de commerce CFC	17	5	22
Agent-e de propreté CFC	1	11	12
Agent-e en information documentaire CFC	6	3	9
Horticulteur ou horticultrice, option floriculture CFC	2	3	5
Assistant-e socio-éducatif ou socio-éducative CFC	2	2	4
Menuisier ou menuisière CFC	1	2	3
Informaticien-ne CFC	0	3	3
Horticulteur ou horticultrice, option pépinière CFC	2	1	3
Assistant-e de bureau AFP	2	1	3
Agent-e d'exploitation CFC	0	3	3
Techniscéniste CFC	0	2	2
Horticulteur ou horticultrice, option plantes vivaces CFC	0	2	2
Horticulteur ou horticultrice, option paysagisme CFC	0	2	2
Gardien-ne d'animaux CFC	1	1	2
Technologue en impression CFC	0	1	1
Polydesigner 3D CFC	1	0	1
Planificateur ou planificatrice électricien-ne CFC	0	1	1
Peintre en décors de théâtre CFC	1	0	1
Mécatronicien-ne CFC	0	1	1
Logisticien-ne CFC	0	1	1
Logisticien-ne AFP	0	1	1
Horticulteur ou horticultrice, option production de plantes AFP	0	1	1
Graphiste CFC	1	0	1
Dessinateur ou dessinatrice en génie civil CFC	0	1	1
Cordonnier ou cordonnière CFC	1	0	1
Constructeur ou constructrice métallique CFC	0	1	1
Conducteur et conductrice de véhicules lourds CFC	0	1	1
Automaticien-ne CFC	0	1	1
Agent-e de propreté AFP	0	1	1
Total	38	52	90

La filière des employé-e-s de commerce représente un peu plus de 24% des apprenti-e-s engagé-e-s en Ville de Genève. Si l'on additionne les agent-e-s de propreté CFC et les agent-e-s en information documentaire, ces trois filières représentent près de la moitié (48%) des apprenti-e-s engagé-e-s en 2014.

³ 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.

Evolution du nombre de filières depuis la rentrée scolaire 2007-2008



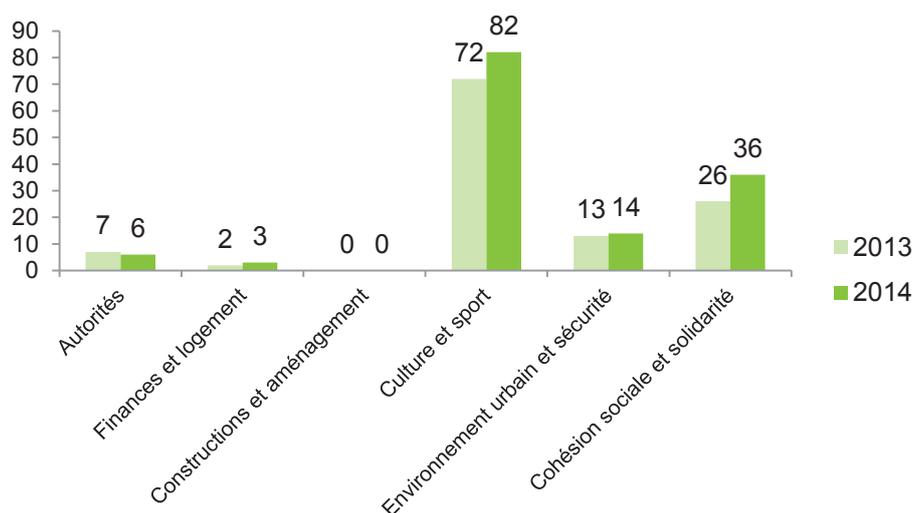
*Situations établies à chaque rentrée scolaire

8.3 Civilistes et jobs d'été

8.3.1 Civilistes

Les engagements de civilistes ont augmenté, puisqu'ils sont passés de 120 en 2013 à 141 en 2014 (+17.5%). Actuellement, on recense 25 lieux d'affectation pour les civilistes en Ville de Genève.

Répartition des civilistes par département en 2013 et 2014

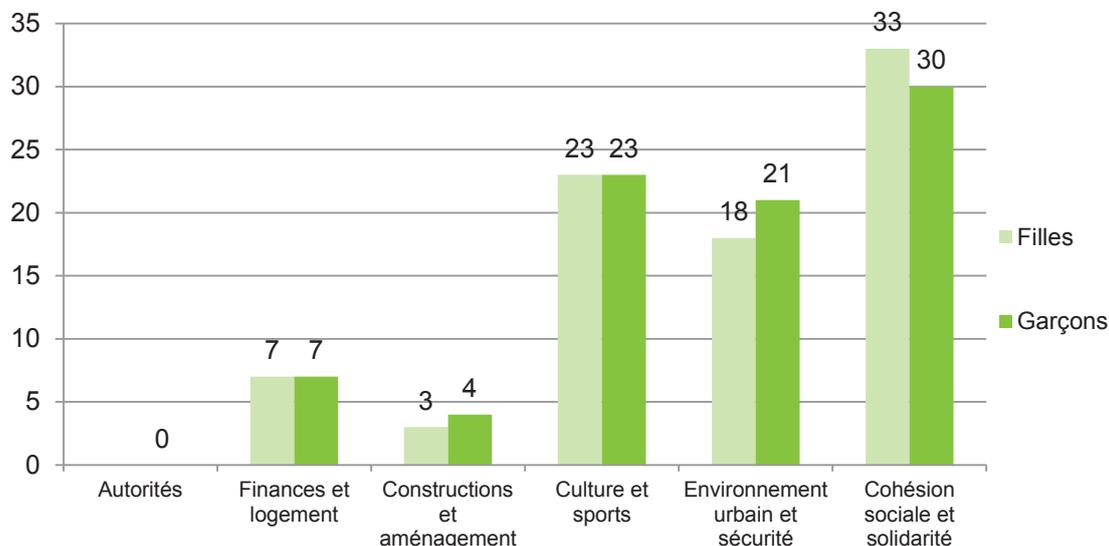


Le Département de la culture et du sport (82) et le Département de la cohésion sociale et de la solidarité (36) emploient le plus grand nombre de civilistes.

8.3.2 Jobs d'été

En 2014, 169 candidat-e-s ont été engagé-e-s pour des jobs d'été, dont 84 filles et 85 garçons, soit la parité presque parfaite. Les jeunes ont été réparti-e-s dans 25 services de la Ville de Genève. Les services ont plutôt engagé des jeunes entre 19 et 22 ans (123) qu'entre 15 et 18 ans (46). A noter que le salaire moyen d'un job d'été pour une durée de 3 semaines est de CHF 2'646.-.

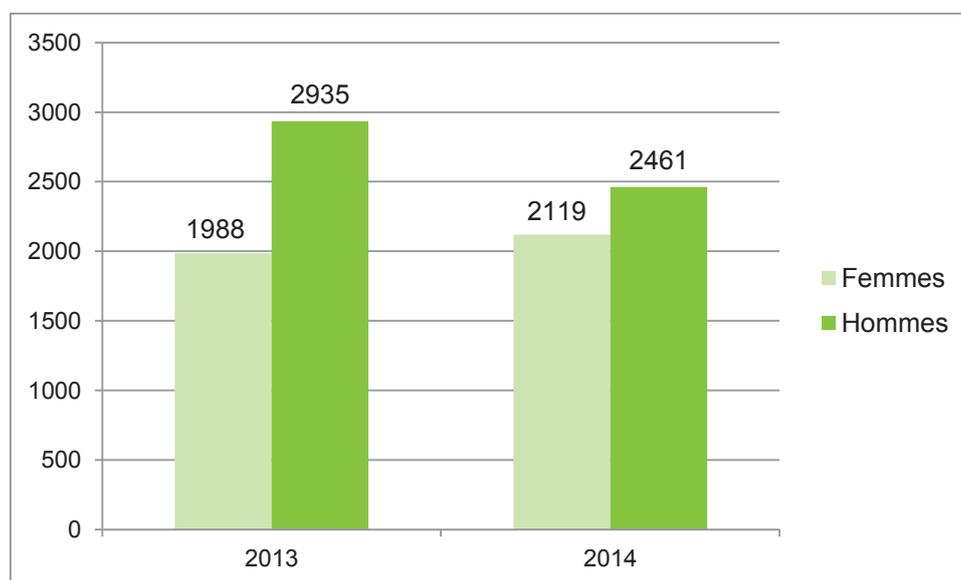
Répartition des jobs d'été par département en 2014



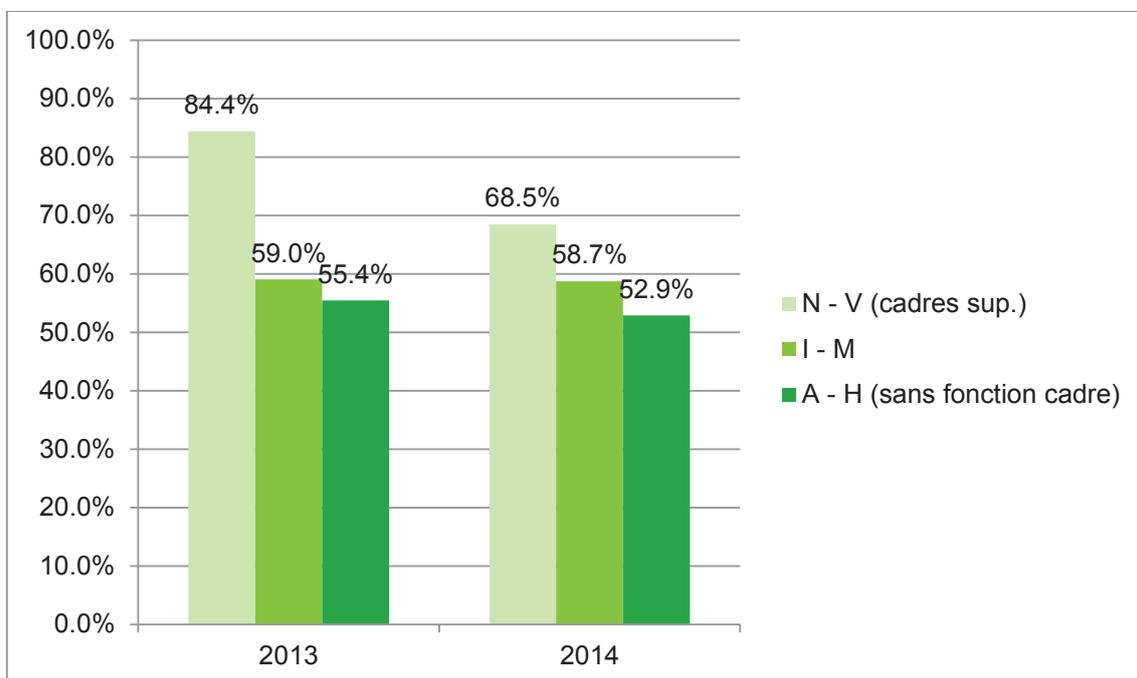
8.4 Formation du personnel

Si en 2011, nous avons atteint le seuil record de 5000 participations, force est de constater que depuis lors, la participation est en légère baisse. En effet, en 2014 on constate une plus faible fréquentation par rapport aux années précédentes avec un taux de participation de 49%.

Evolution des formations



En valeur absolue, les hommes participent davantage à des formations que les femmes. Cependant, au vu de la représentation des femmes et des hommes dans l'administration, les femmes se forment proportionnellement légèrement plus que les hommes. En 2014, 46 % des femmes ont participé à des formations (contre 40 % en 2013) alors qu'elles représentent 39 % de l'effectif global dans notre administration. La parité est donc atteinte à ce niveau.

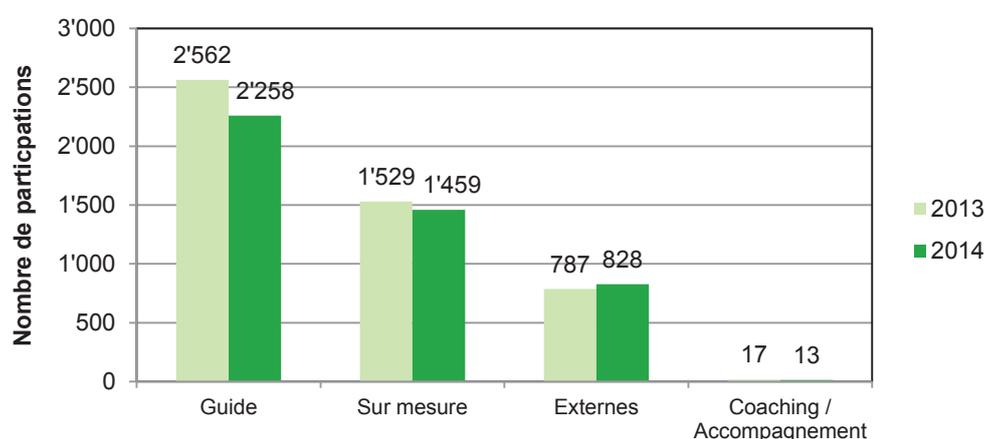


Ce graphique représente la proportion de personnes ayant suivi au moins une formation durant l'année, ceci en rapport avec l'effectif global de leur catégorie de traitement (échelle salariale). Il apparaît que les cadres se forment proportionnellement plus que les non-cadres. Ce constat s'explique en partie par les projets prioritaires du Conseil administratif : mise en place de formations obligatoires relatives aux entretiens périodiques, à la gestion des absences non planifiées, au portail RH et aux thématiques développées lors des ateliers de la DRH.

En revanche, en valeur absolue, les personnes sans fonction cadre se forment davantage que les cadres. En 2013, elles représentent près de 63% des participations alors que le taux des cadres supérieur-e-s n'est que de 13%.

8.5 Types de formation

Répartition des participant-e-s par type de formation



En 2014, les formations du guide annuel totalisent presque la moitié de l'ensemble des participations. Elles sont conçues pour aborder des thématiques transversales susceptibles d'intéresser un grand nombre d'employé-e-s.

1459 participations ont été recensées pour les formations sur mesure. 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 lors de la demande.

Depuis 2013, la participation aux formations externes est stable. En rapport avec les métiers spécifiques des collaborateurs et collaboratrices et généralement individuelles, elles répondent à des besoins particuliers ou à des obligations légales.

Enfin, les coachings/accompagnements sont en légère baisse. Les 13 actions recensées en 2014, regroupant 35 personnes, se répartissent entre accompagnements individuels ou d'équipes, notamment lors de réorganisation de services.

9. Projets transversaux

Catalogue des fonctions-types

En 2014, la DRH a non seulement poursuivi l'élaboration du catalogue des fonctions-types, mais a aussi traité des demandes d'évaluations de fonction individuelles ainsi que des évaluations rendues nécessaires par des réorganisations de service. Cet important travail, qui a occupé 19 séances de commissions primaires et 8 de commissions d'évaluation, a permis au Conseil administratif de valider 125 fonctions-types et 105 fonctions individuelles.

Le catalogue des fonctions de l'administration, qui contient près de 200 descriptions de fonctions-types, est rédigé et sera entièrement validé courant 2015. La validation finale du catalogue par le Conseil administratif sera précédée d'une phase d'analyse de cohérence transversale entre les différentes fonctions afin de garantir l'équité au sein de l'administration. Après quoi, la phase de collocation de l'ensemble des postes de l'administration pourra débuter. Les premiers postes à faire l'objet d'une collocation seront ceux identifiés comme étant pénibles et particulièrement pénibles. Le Conseil administratif sera dès lors en mesure d'en arrêter la liste complète et de poursuivre les négociations idoines avec les organisations représentatives du personnel. La collocation des autres postes de l'administration interviendra par la suite.

Liste des fonctions pénibles et particulièrement pénibles

Rappelons qu'afin de répondre à l'article 81 du Statut et proposer au Conseil administratif une liste des fonctions pénibles et particulièrement pénibles, un groupe de projet transversal a été créé en 2012, composé de spécialistes en santé et sécurité et de responsables RH de département. Une méthode d'évaluation des contraintes physiques, telles que le port de charges, les contraintes posturales et des contraintes liées à l'environnement de travail a été établie. Entre 2013 et 2014, plus de 130 postes dans 21 services différents ont été analysés, concernant environ 2'000 collaborateurs et collaboratrices de la ville de Genève.

Projet "Indemnités"

Par ailleurs, les modalités de compensation des contraintes horaires, physiques et environnementales sont analysées dans le cadre du projet "Indemnités". Des critères permettant d'identifier les contraintes horaires devant être reconnues comme des inconvénients de service à compenser ont été proposés en octobre 2014. Une fois la liste des fonctions pénibles et particulièrement pénibles finalisée, et les seuils y relatifs fixés par le Conseil administratif, les différentes formes de compensation des inconvénients de service physiques et environnementaux pourront être examinées.

Portail RH

Parmi les autres projets figure le Portail RH qui est une plateforme transversale de gestion des ressources humaines utilisée par le personnel de douze services de la Ville. Le déploiement du Portail aux autres services de l'administration a été temporairement suspendu et pourra reprendre après l'installation d'une nouvelle version SAP, prévue pour l'automne 2015. Celle-ci offrira des interfaces d'utilisation plus intuitives et conviviales, ainsi que de nouvelles fonctions qui faciliteront la gestion des équipes pour les managers et les responsables RH. De plus, la technologie utilisée sera adaptée aux supports mobiles, tels que les tablettes et les smartphones. Outre les modules de gestion des temps et des absences, le Portail comportera aussi le module Engagement, qui est en cours de réalisation. Ce dernier couvrira le processus de gestion de l'engagement, de la demande de mise au concours à la nomination, en passant par le recrutement, tant pour les employé-e-s, que les auxiliaires et les apprenti-e-s.

