



V I L L E D E
G E N È V E

D- 65

BILAN SOCIAL DES RESSOURCES HUMAINES

2013

Mai 2014

Impressum

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

Rédaction : Direction des ressources humaines et Direction du Département des finances
et du logement

Impression : Centrale municipale d'achat et d'impression

Tirage : 250 exemplaires, imprimés sur papier recyclé

Sommaire

Le mot de la Directrice des ressources humaines

1. Recrutement.....	6
1.1 Engagements en 2013.....	6
1.2 Tests et bilans de compétences.....	7
1.3 Evaluation des fonctions.....	7
2. Collaborateurs et collaboratrices.....	8
2.1 Répartition du personnel par catégorie d'engagement.....	8
2.2 Répartition du personnel par département.....	8
2.3 Répartition du personnel par tranche d'âge.....	9
2.4 Répartition du personnel par nationalité.....	10
2.5 Répartition du personnel par lieu de domicile.....	10
2.6 Evolution du nombre de frontalières et frontaliers (permis G) depuis 2011.....	11
2.7 Mouvement du personnel.....	11
3. Rémunération et charges sociales.....	13
3.1 Echelle des traitements.....	13
3.2 Répartition du personnel par classe de traitement.....	14
3.3 Salaire moyen par taux d'activité, selon le sexe.....	15
3.4 Charges du personnel.....	16
4. Conditions de travail.....	17
4.1 Promotion de la santé et de la sécurité au travail.....	17
4.1.1 Interventions en santé et sécurité au travail au sein des services.....	17
4.1.2 Portefeuilles des phénomènes dangereux.....	17
4.1.3 Projet « fonctions particulièrement pénibles ».....	17
4.1.4 Ergonomie.....	17
4.1.5 Protection incendie.....	17
4.1.6 Protection de la maternité.....	18
4.1.7 Psychologie du travail.....	18
4.1.8 Gestion et statistiques des absences non planifiées.....	20
4.2 Monitoring de l'égalité.....	22
4.2.1 Recrutement et sélection du personnel.....	22
4.2.2 Articulation des vies professionnelle et privée.....	24
4.2.3 Formation interne.....	26
4.2.4 Actions de promotion.....	26

5. Formation	28
5.1 Formation continue	28
5.1.1 Evolution du nombre de participant-e-s	28
5.1.2 Evolution du nombre de participant-e-s par sexe	29
5.1.3 Répartition par type de formations 2012 et 2013	29
5.1.4 Répartition des participant-e-s par taux d'activité	30
5.1.5 Répartition des participant-e-s en fonction du statut SAP	31
5.1.6 Formation santé et sécurité	32
5.1.7 Formation en management des cadres	32
5.2 Apprentissages	33
5.2.1 Evolution du nombre d'apprenti-e-s depuis la rentrés scolaire 2007-2008	33
5.2.2.Panorama des filières d'apprentissage par sexe en 2013-2014.....	34
5.2.3 Nombre d'apprenti-e-s par département depuis la rentrée 2012-2013.....	35
5.2.4 Nombre d'apprenti-e-s par sexe et par département en 2013-2014.....	35
5.3 Stages	35
5.3.1 Répartition des stages obligatoires par sexe et département en 2013.....	36
5.4 Civilistes	36
5.4.1 Répartition des civilistes par département en 2012 et 2013.....	37
5.5 Jobs d'été	37
5.5.1 Répartition des engagements jobs d'été par sexe et par département en 2013....	37
5.5.2 Répartition des engagements des jobs d'été par sexe et par type d'activité en 2013	38

Le mot de la Directrice des ressources humaines

L'année 2013 a été marquée par la poursuite ou la finalisation de nombreux chantiers dans le cadre de la mise en œuvre du Statut du personnel de la Ville de Genève. Compte tenu de leur importance, la mise en œuvre de ces projets interdépartementaux s'échelonne sur plusieurs années.

Le projet « Indemnités » est ainsi entré en 2013 dans sa troisième étape avec la rédaction d'un avant-projet de Règlement sur les remboursements de frais engagés par les membres du personnel pour les besoins de leur activité professionnelle et de leur formation continue. Les projets d'établissement d'un catalogue des fonctions, de recensement des fonctions particulièrement pénibles ainsi que de la mise en place des dossiers électroniques du personnel ont continué à être développés, de même que le Portail RH qui a été déployé dans deux services supplémentaires en 2013.

Au rang des nouveautés, 2013 a vu la concrétisation du projet « Bienvenue en Ville de Genève », qui vise non seulement à accueillir les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices de manière conviviale, mais également à leur apporter une vision globale de notre administration tout en les sensibilisant aux enjeux du service public. Entre octobre et décembre 2013, près de 90 personnes ont ainsi pu bénéficier de ce nouveau projet.

Parallèlement, la mise en œuvre du « Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale » s'est poursuivie en 2013, avec comme objectif de promouvoir la parité au sein des services, dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon. A cet égard, le monitoring de l'égalité, intégré au Bilan social en 2012, s'est enrichi cette année de nouveaux indicateurs afin de mieux rendre compte des progrès comme des possibilités d'amélioration.

Au final, ces différents projets permettent non seulement à la Ville de Genève de répondre à ses nouvelles obligations statutaires, mais aussi de valoriser son personnel et de lui offrir un cadre de travail sûr, humain et respectueux.

Rappelons que plus de 4'000 collaborateurs et collaboratrices, dans quelques 250 professions différentes, œuvrent, chaque jour, à l'accomplissement des missions de l'administration municipale. Par leur investissement, par leurs compétences aussi, ils sont garant-e-s d'un service public de qualité.

Dalcinda Garrido

1. Recrutement

Le recrutement constitue l'une des activités majeures de la gestion des ressources humaines, particulièrement au moment où les défis à relever impliquent l'engagement d'un personnel motivé et compétent. Pour chaque poste mis au concours, l'administration municipale recherche des collaborateurs et collaboratrices prêt-e-s à s'investir pour une administration publique dynamique et en pleine évolution. Par leur professionnalisme et leur investissement individuel, elles et ils sont en effet à la source des progrès et des objectifs réalisés par la Ville de Genève.

1.1 Engagements en 2013

En août 2013, la Directive générale relative au Processus de recrutement et d'intégration en Ville de Genève a été adaptée et complétée, notamment eu égard à la Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles (LIPAD). Ses effets sur les prestations de la Direction des ressources humaines (ci-après DRH) ont été multiples, en particulier sur la décentralisation du recrutement. Par ailleurs, le travail de refonte des supports de publications des annonces (diffusions multiples des postes, augmentation des surfaces d'annonces, utilisation de la couleur et diversification des supports de presse) a permis d'accroître la visibilité des offres d'emploi publiées par la Ville de Genève dans la presse écrite généraliste et spécialisée. Enfin, un projet d'utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement de cadres et de spécialistes a débuté en 2013 et devrait se concrétiser en 2014.

Afin de préparer la relève pour les fonctions rencontrant des difficultés de recrutement, les liens avec les structures de formation (HES, Université, EPFL, écoles professionnelles) ont été renforcés en 2013, notamment lors de recrutement de profils de spécialistes et de manifestations telles que le Forum Uni-Emploi.

La collaboration avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE) s'est également renforcée en 2013, au travers de rencontres régulières et de l'amélioration des procédures d'échanges d'information. Au total, 1'111 demandeurs et demandeuses d'emploi ont ainsi été assigné-e-s par l'OCE pour des postes en Ville de Genève. 54 engagements ont été effectués par ce biais et certains services étaient toujours en recrutement début 2014 sur des postes ouverts en 2013.

Au total, 684 employé-e-s et auxiliaires ont été engagé-e-s en Ville de Genève en 2013, soit 328 femmes (48%) et 356 hommes (52%).

REPARTITION DES ENGAGEMENTS ANNUELS 2012 ET 2013 PAR CATEGORIE

	2012				2013			
	Employé-e-s		Auxiliaires		Employé-e-s		Auxiliaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autorités	11	4	11	10	7	2	5	3
Finances et logement	25	16	9	12	11	14	3	5
Constructions et aménagement	8	15	3	2	6	7	10	1
Culture et sport	88	65	180	164	17	36	182	172
Environnement urbain et sécurité	19	83	6	39	16	41	2	27
Cohésion sociale et solidarité	139	7	53	35	13	10	56	38
Total	290	190	262	262	70	110	258	246
Total	480		524		180		504	
	1'004				684			

1.2 Tests et bilans de compétences

Ces dernières années, la DRH a mis en place des outils permettant aux services de recruter des cadres (tests) et aux membres du personnel de faire le point sur leurs compétences (bilans).

En matière de tests, les services ont eu moins recours à des assessments externes en 2013 (20 en 2012 contre 4 en 2013) et davantage aux tests psychométriques dispensés par la DRH (21 en 2012, 86 en 2013). Ces tests, évaluant les compétences professionnelles, personnelles et sociales des candidat-e-s, ont été requis essentiellement pour des engagements de cadres supérieur-e-s, intermédiaires et de spécialistes.

Les demandes de bilan de compétences (évaluations globales de type « tempérament professionnel », évaluations spécifiques de type « aptitudes professionnelles », évaluations de type « capacités administratives », accompagnement individuel pour l'identification des compétences acquises et la définition d'un projet professionnel) ont, pour leur part, largement augmenté en 2013, que ce soit dans le cadre de la mobilité volontaire (31 contre 6 en 2012), de la réadaptation professionnelle (17 contre 5 en 2012) ou de la suppression de poste (5, aucun en 2012). Pour rappel, les bilans de compétences sont accessibles à tout-e employé-e au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée avec l'administration.

1.3 Evaluation des fonctions

Depuis 2009, un projet d'harmonisation et de standardisation des fonctions de l'ensemble de l'administration municipale est en cours afin d'établir un catalogue des fonctions. Il vise à fournir une description de toutes les fonctions-types, en répertoriant pour chacune d'entre elles les compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches, la mission générale, les activités principales, la formation, les connaissances spécifiques et la classification salariale.

Ce projet a connu une réelle évolution en 2013. En effet, au 31 décembre 2013, sur 230 fonctions-types, 28 étaient au catalogue mais sans titulaire, 69 étaient validées (contre 4 en 2012), 82 étaient rédigées en attente de validation et seules 51 restaient à rédiger (contre 150 en 2012).

Parallèlement au traitement des fonctions-types, la DRH a procédé à l'analyse des fonctions individuelles. Au total, 131 fonctions individuelles ont été évaluées en 2013.

2. Collaborateurs et collaboratrices

En 2013, l'effectif de la Ville de Genève est resté stable par rapport à 2012. Le personnel de la Ville (défini comme l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, quel que soit leur type de contrat et leur taux d'activité) est en effet passé de 4'033 au 31 décembre 2012 à 4'074 au 31 décembre 2013. Cette augmentation de 41 personnes correspond à une variation minime de l'effectif de 1%. Elle met en lumière une politique des ressources humaines équilibrée. Signalons également qu'au 31 décembre 2013, la proportion de l'effectif féminin équivalait à 39.5% de l'ensemble du personnel de la Ville de Genève, contre 60.5% d'effectif masculin.

2.1 Répartition du personnel par catégorie d'engagement

Comme en 2012, les membres du personnel de l'administration municipale au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (employé-e-s) ont constitué en 2013 la part prépondérante du personnel de la Ville de Genève (88.2%). La part des auxiliaires, y compris les apprenti-e-s, stagiaires et civilistes, se situe pour 2013 à 11.8% du total.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR DEPARTEMENT AU 31 DECEMBRE

Catégorie d'engagement	Femmes	Hommes	2012	Femmes	Hommes	2013	Femmes	Hommes	Total
Employé-e-s	1'362	2'211	3'573	1'366	2'227	3'593	+4	+16	+20
Auxiliaires	182	164	346	197	175	372	+15	+11	+26
Civilistes	0	19	19	0	15	15	0	-4	-4
Stagiaires	9	11	20	9	4	13	0	-7	-7
Apprenti-e-s	34	40	74	38	43	81	+4	+3	+7
Total	1'588	2'445	4'033	1'610	2'464	4'074	+23	+19	+42

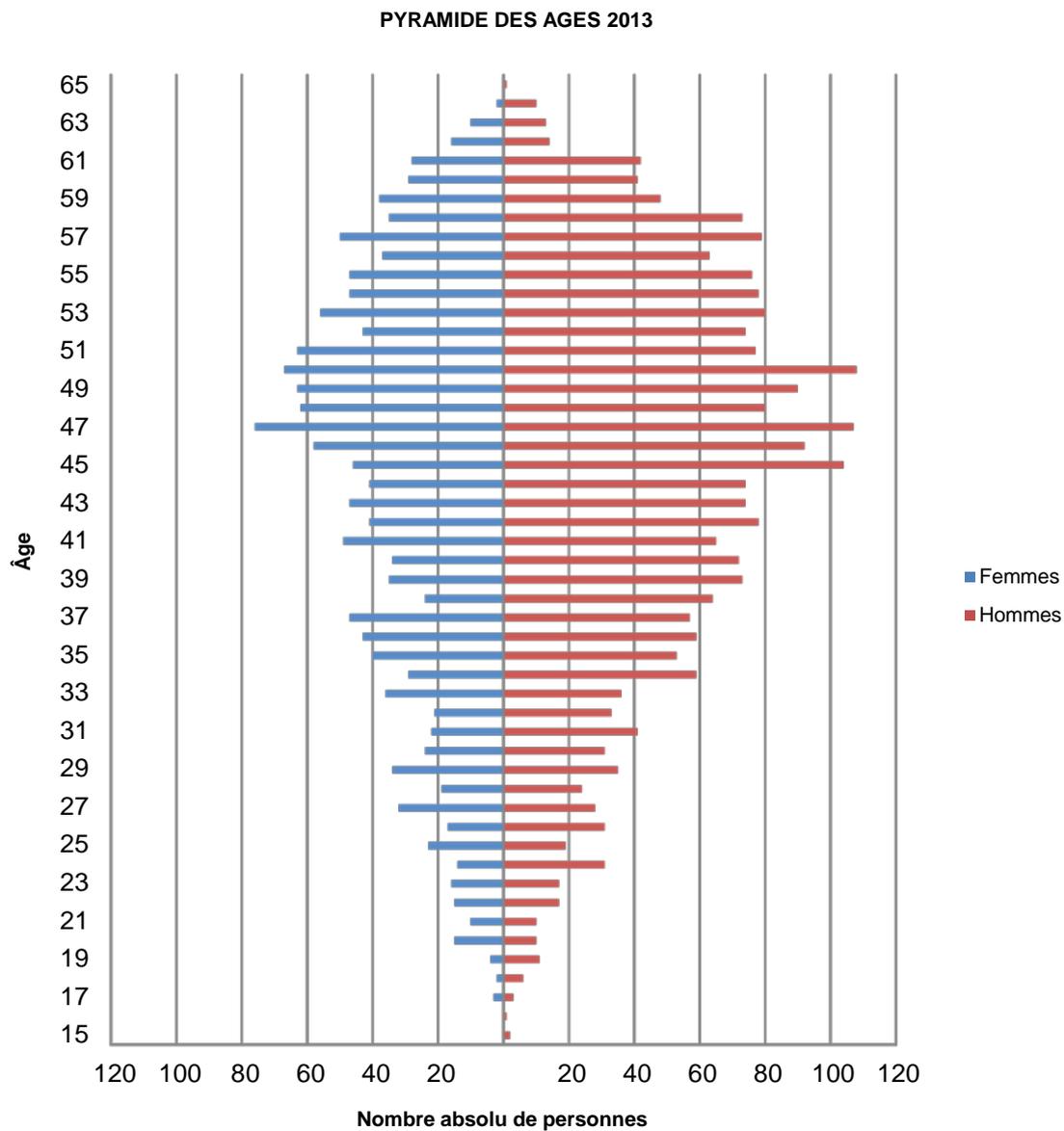
2.2 Répartition du personnel par département

En 2013, il n'y a pas eu de remaniements entre les différents départements. Les effectifs des départements sont donc restés stables, tous statuts confondus, contrairement à 2011 et à 2012. Au final, ce sont les effectifs du Département de la culture et du sport et celui de l'environnement urbain et de la sécurité qui ont le plus augmenté (respectivement +17 postes et +15 postes).

REPARTITION DU PERSONNEL PAR DEPARTEMENT AU 31 DECEMBRE

Département	Femmes	Hommes	2012	Femmes	Hommes	2013	Femmes	Hommes	Total
Autorités	70	46	116	71	44	115	+1	-2	-1
Finances et logement	203	232	435	205	231	436	+2	-1	+1
Constructions et aménagement	104	163	267	110	163	273	+6	0	+6
Culture et sport	655	793	1'448	660	805	1'465	+5	+12	+17
Environnement urbain et sécurité	186	994	1'180	189	1'006	1'195	+3	+12	+15
Cohésion sociale et solidarité	370	217	587	375	215	590	+5	-2	+3
Total	1'588	2'445	4'033	1'610	2'464	4'074	+22	+19	+41

2.3 Répartition du personnel par tranche d'âge



L'âge moyen des collaborateurs et collaboratrices en Ville de Genève reste stable. Il se situe en 2013 comme en 2012 à 44 ans, tandis que l'âge médian augmente d'une année pour atteindre 46 ans. Chez les hommes, l'âge le plus représenté est de 50 ans (108 hommes) tandis qu'il est de 47 ans chez les femmes (76 femmes).

2.4 Répartition du personnel par nationalité

En 2013, la population étrangère a représenté 20% de l'ensemble du personnel travaillant en Ville de Genève. Elle était pour sa majeure partie (88%) issue de l'Union européenne et est restée stable par rapport à l'année 2012.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE D'ENGAGEMENT EN 2013

Catégorie d'engagement	Suisse		Union européenne		Autres		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Employé-e-s	1'139	1'747	199	440	28	40	3'593
Auxiliaires	154	124	27	40	16	11	372
Apprenti-e-s	30	36	4	4	4	3	81
Stagiaires	8	4	1	0	0	0	13
Civilistes	0	15	0	0	0	0	15
Total	1'331	1'926	231	484	48	54	4'074
Pourcentage	79.95 %		17.55 %		2.50 %		100 %

2.5 Répartition du personnel par lieu de domicile

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

En 2012 et 2013, les lieux de domicile de l'ensemble du personnel de la Ville de Genève se sont répartis comme suit :

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

Lieu de domicile	2012	2013	Différence	% total 2013
Canton de Genève	3'333	3'356	+23	82.37%
Canton de Vaud	174	186	+12	4.57%
Autres cantons	9	13	+4	0.32%
France	517	519	+2	12.74%
<i>dont Suisse-sse-s</i>	354	365	+11	
Total	4'033	4'074	+41	100%

En 2013, 82% du personnel de la Ville de Genève était domicilié sur le territoire cantonal. En tenant compte du lieu de domicile sur le territoire national, ce taux monte à près de 87%.

Près de 13% du personnel de la Ville était domicilié en France, soit 519 personnes, dont 365 Suisses et Suissesses (70%) et 154 étrangères et étrangers (30%).

2.6 Evolution du nombre de frontalières et frontaliers (permis G) depuis 2011

Le tableau ci-dessous indique l'évolution du pourcentage de frontalières et frontaliers depuis 2011. On constate que ce taux a diminué entre 2012 et 2013, passant de 4% à 3.8%.

POURCENTAGE DE FRONTALIERES et FRONTALIERS DE 2011 à 2013			
Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage
31.12.2011	4'005	149	3.72 %
31.12.2012	4'033	163	4.04 %
31.12.2013	4'074	154	3.80 %

2.7 Mouvement du personnel

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

- Le taux d'entrée est égal au nombre de recrutements par année divisé par l'effectif au 1^{er} janvier de l'année et multiplié par 100.
- Le taux de sortie est égal au nombre de départs par année divisé par l'effectif au 1^{er} janvier de l'année et multiplié par 100.

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

TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT EN 2012

	Effectifs au 01.01.2012		Engagements 2012		Départs 2012		Taux de rotation 2012		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Autorités	44	31	11	4	4	1	17.05%	8.06%	13.33%
Finances et logement	154	147	25	16	1	4	8.44%	6.80%	7.64%
Constructions et aménagement	92	151	8	15	4	3	6.52%	5.96%	6.17%
Culture et sport	538	677	88	66	24	7	10.41%	5.39%	7.61%
Environnement urbain et sécurité	179	967	19	84	9	13	7.82%	5.02%	5.45%
Cohésion sociale et solidarité	297	169	140	6	4	6	24.24%	3.55%	16.74%
Total	1'304	2'142	291	191	46	34	12.92%	5.25%	8.15%

TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT EN 2013

	Effectifs au 01.01.2013		Engagements 2013		Départs 2013		Taux de rotation 2013		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Autorités	48	35	7	2	2	1	9.38%	4.29%	7.23%
Finances et logement	190	213	11	14	5	8	4.21%	5.16%	4.71%
Constructions et aménagement	94	158	6	7	2	2	4.26%	2.85%	3.37%
Culture et sport	538	689	17	36	13	8	2.79%	3.19%	3.02%
Environnement urbain et sécurité	171	955	16	41	4	7	5.85%	2.51%	3.02%
Cohésion sociale et solidarité	315	164	13	10	8	2	3.33%	3.66%	3.44%
Total	1'356	2'214	70	110	34	28	3.83%	3.12%	3.39%

En 2013, le taux de rotation global est en baisse par rapport à 2012, passant de 8% à 3%. Cette situation se reflète dans tous les départements municipaux. Par ailleurs, dans tous les

départements, le taux d'entrée est supérieur au taux de sortie, signifiant que le nombre d'engagements a été supérieur au nombre de départs.

La répartition des départs annuels selon le motif, calculée ici sur l'ensemble du personnel municipal, met en évidence une augmentation de cas par rapport à 2012 (+43 départs). Elle s'explique notamment par une augmentation des fins de contrat temporaires (+72).

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

	Total 2012		Total 2013		Différence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Démission	56	35	44	37	-12	+2
Résiliation	22	41	4	11	-18	-30
Décès	1	6	0	7	-1	+1
Retraite	28	46	32	75	+4	+29
Invalidité	1	5	2	0	+1	-5
Fin contrat temporaire	326	383	348	433	+22	+50
Total	434	516	430	563	-4	+47

3. Rémunération et charges sociales

3.1 Echelle des traitements

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 (article 44 du Statut du personnel de la Ville de Genève – ci-après Statut).

En 2013, l'indice genevois des prix à la consommation a été négatif. L'échelle des traitements 2013 n'a ainsi pas été modifiée par rapport à 2012.

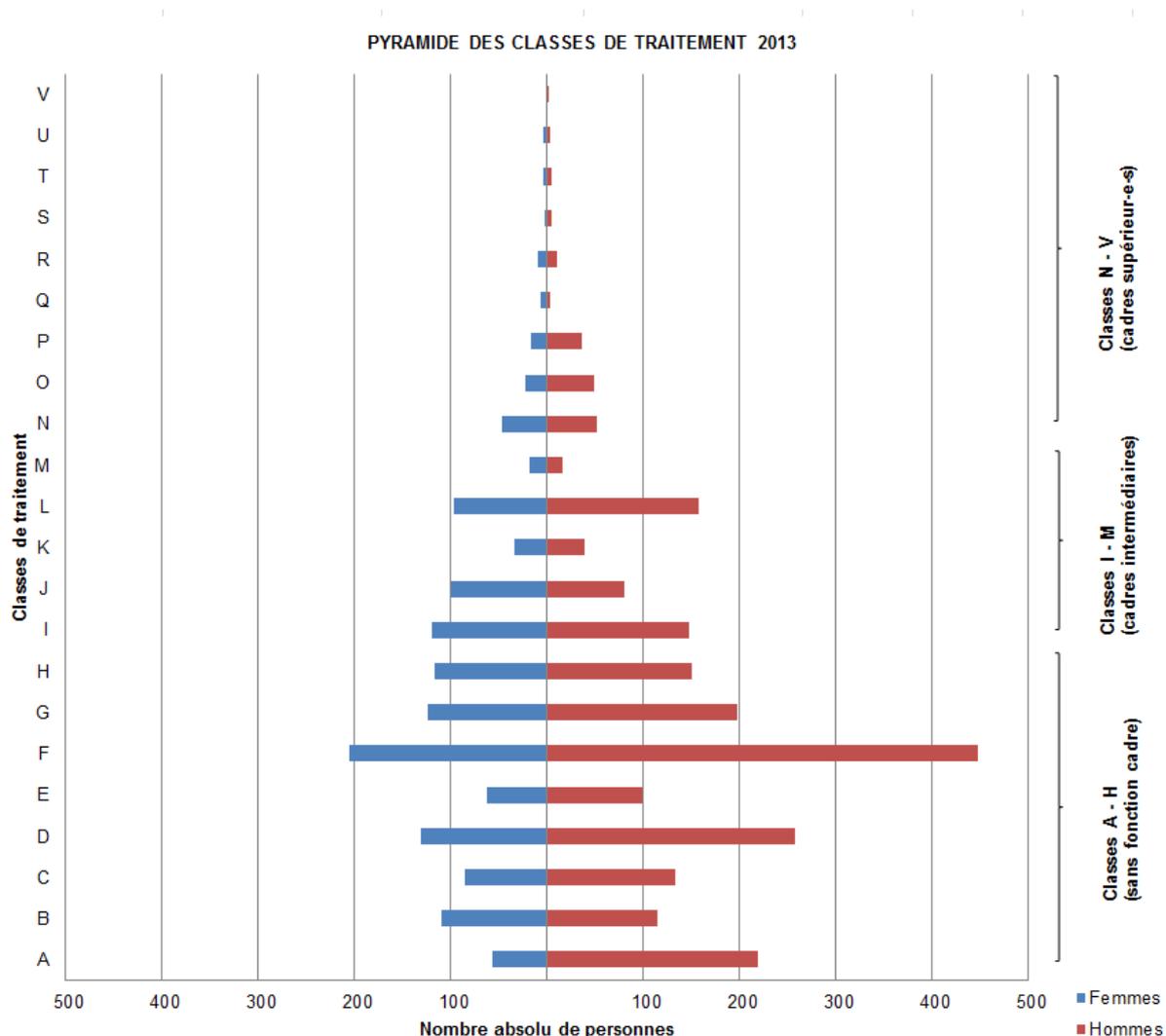
ECHELLE DES TRAITEMENTS 2013

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

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

3.2 Répartition du personnel par classe de traitement

Les traitements de la Ville de Genève se répartissent de la classe A, annuité 2, à la classe V, annuité 25, soit un traitement annuel brut pour un équivalent plein temps de CHF 56'586.- à CHF 249'173.- A noter que le graphique ci-dessous prend en compte les employé-e-s et non l'effectif total.



En 2013, 82% des employé-e-s de la Ville de Genève se situaient entre les classes de traitement A et J. La classe la plus représentée, chez les hommes (447) comme chez les femmes (204), est la classe F où l'on retrouve notamment les agent-e-s de police municipale, les agent-e-s en information documentaire, les agent-e-s techniques ou encore les secrétaires.

Les fonctions d'encadrement se trouvent dans les classes de traitement I à V. L'effectif total dans cette catégorie était de 1'084 collaboratrices et collaborateurs, soit 607 hommes et 477 femmes. Les classes I à M concernent plus spécifiquement les cadres intermédiaires. L'effectif y était de 808 employé-e-s, soit 367 femmes (45.4%) et 441 hommes (54.6%).

Les classes N à V concernent pour leur part les fonctions d'encadrement supérieures. Elles représentaient, au 31 décembre 2013, 7.7% de l'effectif total, soit un nombre de 276 cadres, dont 166 hommes (60.1%) et 110 femmes (39.9%).

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

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

SALAIRES VERSÉS AUX FEMMES EN FONCTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DURANT L'ANNÉE 2013 (EMPLOYÉES UNIQUEMENT)

Taux d'activité	Effectif Femmes	Salaires totaux annuels par taux d'activité
1 - 9 %	1	4'904.70
10 - 19 %	22	292'019.50
20 - 29 %	127	2'690'230.55
30 - 39 %	19	493'181.50
40 - 49 %	11	473'130.10
50 - 59 %	187	9'665'254.10
60 - 69 %	111	7'104'373.80
70 - 79 %	118	9'170'916.10
80 - 89 %	284	25'408'779.50
90 - 100 %	537	56'002'998.60
Total	1'417	111'305'788.45

SALAIRES VERSÉS AUX HOMMES EN FONCTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DURANT L'ANNÉE EN 2013 (EMPLOYÉS UNIQUEMENT)

Taux d'activité	Effectif Hommes	Salaires totaux annuels par taux d'activité
1 - 9 %	0	0
10 - 19 %	17	241'654.55
20 - 29 %	15	423'045.75
30 - 39 %	3	79'933.10
40 - 49 %	5	155'395.10
50 - 59 %	61	3'020'375.75
60 - 69 %	20	1'244'730.00
70 - 79 %	22	1'656'362.20
80 - 89 %	140	12'574'385.50
90 - 100 %	2'028	218'735'932.05
Total	2'311	238'131'814.00

Si ces tableaux mettent en évidence le fait que le salaire annuel moyen des femmes (CHF 6'545.-) est inférieur à celui des hommes (CHF 8'586.-), il convient cependant de relativiser ce constat en rappelant que ces tableaux reposent sur le seul taux d'activité (or plus de femmes ont une activité à temps partiel) et ne prennent pas en compte l'âge des employé-e-s, leur expérience professionnelle et les catégories de traitement.

En 2013, le salaire moyen annuel brut des employé-e-s de la Ville de Genève est de CHF 93'733.-, soit CHF 7'811.- par mois. Le salaire médian annuel est quant à lui de CHF 95'142.-, soit CHF 7'928.- par mois.

3.4 Charges du personnel

Pour les années 2012 et 2013, les charges du personnel (charges sociales comprises) ont représenté respectivement 40.2% et 40.4% du total des charges de fonctionnement de l'administration municipale.

REPARTITION DES CHARGES DU PERSONNEL SELON LE BUDGET (arrondi aux milliers de francs)

Charges du personnel	2012	2013
Autorités et commissions	2'074.8	2'062.8
Traitement du personnel	353'255.2	359'610.0
Assurances sociales	29'311.8	29'771.0
Caisse de pension et de prévoyance	46'075.2	46'531.2
Assurance maladie et accidents	8'567.1	8'647.5
Prestations en nature	2'423.8	2'499.5
Prestations aux pensionné-e-s	7'475.0	5'275.0
Autres charges du personnel	6'518.3	6'870.6
Total	455'701.2	461'267.6

Ce tableau des charges du personnel est issu des publications relatives aux comptes des années 2012 et 2013. Les postes composant les charges du personnel sont définis selon le plan comptable des communes genevoises.

4. Conditions de travail

La politique des ressources humaines de la Ville de Genève vise à assurer le bon fonctionnement de l'administration, à garantir une gestion économique adéquate et respectueuse du personnel, ainsi qu'à traduire la responsabilité sociale de la Ville de Genève. Surtout, la Ville de Genève souhaite être un employeur exemplaire et garantir à ses employé-e-s des conditions de travail optimales.

4.1 Promotion de la santé et de la sécurité au travail

L'année 2013 a été marquée par plusieurs actions en matière de santé et de sécurité au travail, en lien notamment avec la poursuite de la mise en place du Statut.

4.1.1 Interventions en santé et sécurité au travail au sein des services

L'Unité santé et sécurité au travail intervient sur demande au sein des services, afin d'observer certaines situations de travail, procéder si nécessaire à la mesure de nuisances (température, humidité, niveau sonore, etc.) et proposer des recommandations afin de réduire, voire supprimer, les risques professionnels identifiés. En 2013, les spécialistes de l'Unité ont effectué 65 interventions au sein de 20 services.

4.1.2 Portefeuilles des phénomènes dangereux

Conformément aux exigences légales, l'Unité santé et sécurité au travail 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.

Au total, l'Unité santé et sécurité au travail a identifié, en collaboration avec le CODIR, 22 services prioritaires en Ville de Genève. En 2013, quatre services ont été analysés : le Service de la sécurité et de l'espace publics, le Service des sports, le Service des pompes funèbres, cimetières et crématoire et les Conservatoire et Jardin botaniques. L'analyse a également été initiée pour deux autres services : le Service des espaces verts et la Gérance immobilière municipale.

4.1.3 Projet « fonctions particulièrement pénibles »

En 2012, un groupe de projet transversal, composé de spécialistes de l'Unité santé et sécurité au travail et de responsables RH de département, a été créé afin d'établir une liste des fonctions particulièrement pénibles en Ville de Genève, conformément à l'article 81 du Statut. L'une des tâches de l'Unité a été d'analyser sur le terrain, à l'aide d'un outil d'évaluation de la pénibilité, certaines fonctions présélectionnées par les responsables RH de département. En 2013, les membres de l'Unité santé et sécurité au travail ont ainsi analysé 128 postes dans 21 services.

4.1.4 Ergonomie

L'ergonome intervient sur demande, de manière préventive ou corrective. Son action peut se déployer auprès d'une seule personne comme d'un collectif, et vise à élaborer des pistes d'actions afin de réduire les sollicitations engendrées par les situations de travail. En 2013, 81 interventions ergonomiques ont été réalisées (20 interventions relatives à l'environnement de travail et 61 aménagements de postes à écran) au sein de 17 services.

4.1.5 Protection incendie

Un spécialiste en protection incendie a été engagé en mars 2013. Sa mission principale est de concevoir une procédure commune en matière de protection incendie pour l'ensemble

des services de la Ville de Genève. Il a donc rédigé une directive générale relative au concept de protection incendie (en cours de validation). Parallèlement, ce spécialiste a dispensé 48 formations aux chargé-e-s d'évacuation sur différents sites occupés par du personnel de la Ville de Genève ou occupés par des tiers, mais dont les locaux appartiennent à la Ville. Enfin, il a organisé et supervisé 9 exercices d'évacuation, dont 4 avec du public (Grand-Théâtre, Musée Ariana, crèches, halles de l'île).

4.1.6 Protection de la maternité

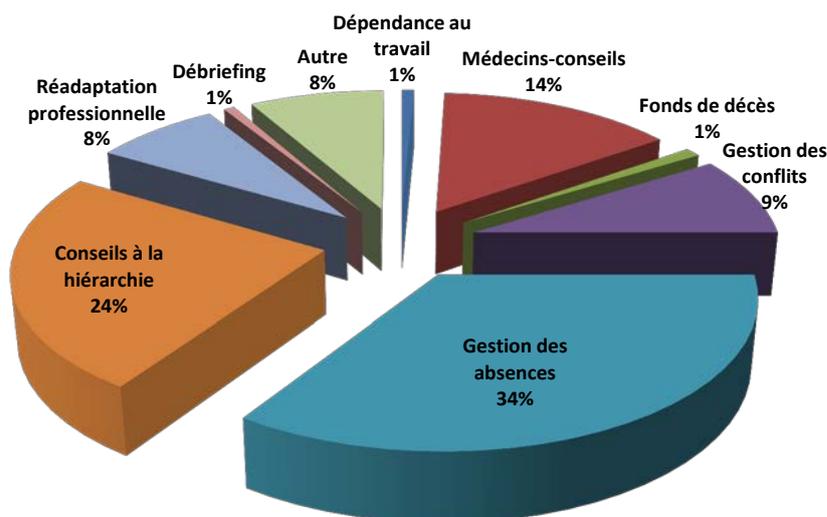
A la demande des partenaires sociaux, une attention particulière a été accordée en 2013 à la protection de la maternité. Une fiche d'informations sur le sujet a ainsi été envoyée à l'ensemble du personnel et mise en ligne sur le site intranet. Une formation spécifique a été mise sur pied par les spécialistes de l'Unité et dispensée aux assistant-e-s de sécurité et aux responsables RH de département. Un article sur le sujet a été rédigé pour le VG magazine. Finalement, les spécialistes de l'Unité ont répondu à toutes les demandes des services concernant les analyses de risques sur le terrain.

4.1.7 Psychologie du travail

L'Unité psychologie du travail a pour but d'assurer des conditions de travail protégeant la santé, la sécurité et la personnalité des collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève, toutes hiérarchies confondues. Depuis 2012, les missions et les responsabilités inhérentes à cette Unité ont été fortement développées dans l'objectif de répondre au mieux aux différentes problématiques de santé physique et/ou psychique, relationnelles, structurelles, organisationnelles ainsi qu'aux problématiques de management liées à l'activité professionnelle.

En 2013, l'Unité psychologie du travail est intervenue à 499 reprises (488 situations individuelles et 11 situations collectives). 34% des cas étaient liés à la gestion des absences de longue durée, 24% étaient des conseils à la hiérarchie et 14% relevaient d'interventions des médecins-conseil.

Nombre d'interventions (%) en 2013 par types de problématique



Au total, 299 hommes et 189 femmes ont été suivi-e-s en 2013 par l'Unité psychologie du travail, soit 12% de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Genève.

12% de ces personnes étaient des cadres intermédiaires, 12% des cadres supérieur-e-s et 76% des personnes non-cadres.

Cependant, proportionnellement à chaque statut (808 cadres intermédiaires, 276 cadres supérieur-e-s et 2509 personnes non-cadres), on constate que les cadres supérieur-e-s sont celles et ceux qui ont fait le plus appel à l'Unité psychologie du travail : 21% d'entre elles et eux se sont en effet adressés à l'Unité au cours de l'année. En comparaison, cette proportion est de 15% pour les personnes non-cadres et de 7% pour les cadres intermédiaires.

Par ailleurs, l'Unité a mis sur pied un outil d'intervention supplémentaire lors des situations complexes et groupales. Il s'agit de l'analyse systémique d'unités ou de services et de rédaction de rapports confidentiels destinés aux directions de département dont le contenu fait référence à un aspect fonctionnel, structurel et historique ainsi que des propositions de résolution des problématiques relevées.

4.1.8 Gestion et statistiques des absences non planifiées

On entend par « absence non planifiée » toute absence consécutive à une maladie ou à un accident, que celui-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. En 2013, les coûts directs de l'absence non planifiée pour la Ville de Genève ont atteint CHF 27'117'593.-, soit un coût moyen par collaborateur et collaboratrice en équivalent plein-temps de CHF 7'598.- et une durée moyenne d'absence de 15 jours.

Afin de stabiliser et de réduire les absences imprévues, l'administration municipale a mis en place un processus de gestion des absences non planifiées (GANP). Une formation a été lancée en 2009 afin d'aider les managers à mettre en œuvre cette politique managériale dans leur service. Le 14 novembre 2012, le Conseil administratif a décidé de rendre obligatoire le déploiement du dispositif à l'ensemble de la Ville de Genève.

En 2013, 78 collaborateurs et collaboratrices supplémentaires ont été formés au protocole GANP. Une formation spécifique « Accompagnement » a été organisée pour les cadres du service Voirie – Ville propre ; elle a été suivie par 22 personnes du service.

A fin 2013, trois départements ont terminé le cursus de formation et appliquent le GANP : le Département des finances et du logement, le Département de la culture et du sport et le Département de l'environnement urbain et de la sécurité.

Les formations sont en cours au Département des autorités, au Département des constructions et de l'aménagement ainsi qu'au Département de la cohésion sociale et de la solidarité. La fin du cursus pour ces différents départements est prévue au deuxième semestre 2014.

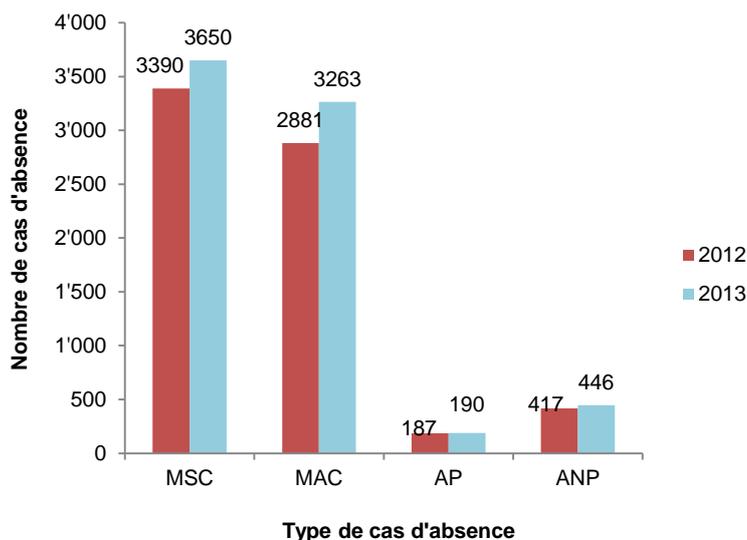
A noter enfin qu'une présentation des outils de reporting et du guide GANP seront présentés par la Ville de Genève lors des futures formations.

REPARTITION DES ABSENCES NON PLANIFIEES PAR DEPARTEMENT

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Autorités	5.6%	4.9%	8.4%	1.9%	1.6%	1.2%
Finances et logement	5.9%	6.1%	5.0%	5.2%	4.6%	4.4%
Constructions et aménagement	5.9%	5.7%	6.5%	5.8%	6.2%	6.0%
Culture et sport	5.5%	5.9%	5.2%	6.1%	5.5%	6.8%
Environnement urbain et sécurité	7.3%	7.6%	6.9%	7.3%	7.7%	8.2%
Cohésion sociale et solidarité	8.4%	8.8%	9.5%	8.7%	6.8%	7.5%
Total	6.9%	6.6%	6.0%	6.4%	6.1%	6.9%

En 2013, le taux d'absence non planifiée a connu une augmentation pour s'établir à 6.9%. 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.

REPARTITION DU NOMBRE DE CAS D'ABSENCE PAR TYPE



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

Comme en 2012, ce sont toujours les absences liées aux maladies sans certificat (MSC) qui sont les plus nombreuses. En 2013, elles représentent ainsi 49% du nombre total des cas d'absence. Ceci étant, elles ne correspondent qu'à 8% de la durée globale de jours d'absence. En clair, il s'agit d'absences de courte durée : dans 30% des cas, il s'agit même d'absences d'une demi-journée. Ce sont les maladies avec certificat qui sont en cause dans la majorité des jours d'absence (69%), le solde étant composé pour 6% par les accidents professionnels et 17% par les accidents non professionnels.

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

Type d'absence	2012		2013		% 2013	
	Cas	Jours	Cas	Jours	Cas	Jours
ANP	417	7'022	446	9'054	6%	17%
AP	187	3'774	190	3'367	2%	6%
MAC	2'881	32'843	3'263	36'855	43%	69%
MSC	3'390	4'169	3'650	4'266	49%	8%
Total	6'875	47'808	7'549	53'542	100%	100%

Finalement, notons encore que la répartition du nombre d'absences en 2013 en fonction de leur type et de leur durée se présente comme suit :

REPARTITION PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR TYPE EN 2013

Durée d'absence	ANP	AP	MAC	MSC
supérieure ou égale à 180 jours	4	1	21	0
de 90 à 179 jours	16	4	52	0
de 30 à 89 jours	61	26	211	0
de 10 à 29 jours	126	60	452	0
de 4 à 9 jours	143	62	1'097	0
de 1 à 3 jours	82	32	1'236	2'553
inférieure à 1 jour	14	5	194	1'097
Total	446	190	3'263	3'650

4.2 Monitoring de l'égalité

Le « Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale » (ci-après « Règlement égalité ») est entré en vigueur le 14 juin 2009. Ce règlement a pour objectif de promouvoir la parité au sein des services de l'administration municipale, dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon.

A ce titre, le principe d'égalité (compris comme une égalité des chances, une égalité de traitement et une égalité dans les faits) est intégré à tous les niveaux de la gestion des ressources humaines en Ville de Genève. L'utilisation du langage épicène vient soutenir cet engagement, afin que femmes et hommes se sentent également concerné-e-s par les informations en provenance de l'administration municipale et que la totalité des destinataires soit prise en considération sans privilégier l'un ou l'autre sexe.

La mise en œuvre du Règlement égalité est menée par la DRH, en collaboration étroite avec les services et les départements de la municipalité.

Le monitoring de l'égalité, ou suivi de l'évolution dans le temps, permet de rendre compte des progrès ainsi que des possibilités d'amélioration. A ce titre, au début de l'année 2013, la liste d'indicateurs appliqués et proposés par la DRH a été évaluée positivement dans le cadre d'un mandat externe réalisé par l'Institut de hautes écoles en administration publique (IDHEAP).

L'intégration de nouveaux indicateurs se poursuit par la publication d'informations supplémentaires dans le Bilan social et par la mise en œuvre de processus RH nécessaires à la collecte de nouvelles données pouvant être intégrées dans le futur dans le monitoring.

4.2.1 Recrutement et sélection du personnel

La répartition des femmes et des hommes au sein des départements est complétée, cette année, par les données au niveau des services. Ces informations permettent d'identifier les secteurs d'activité plus ou moins occupés par l'un des deux sexes ou présentant des parts presque égales.

La situation actuelle au sein de l'administration municipale reflète les choix d'orientation professionnelle des jeunes filles et garçons, qui évoluent peu et lentement. Afin d'informer et de sensibiliser aux stéréotypes de genre qui cantonnent certains métiers/compétences à l'un ou l'autre sexe, la Ville de Genève met en œuvre des mesures de formation interne ainsi que des campagnes de sensibilisation à l'attention de la population.

POSTES D'ENCADREMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

- cadres (classes de traitement I à M)	:	45.4% en 2013 (45.5% en 2012)
- cadres supérieur-e-s (classes de traitement N et sup.)	:	39.9% en 2013 (38.1% en 2012)

Par ailleurs et comme le montre le tableau ci-dessus, les postes de cadres continuent à être largement occupés par des hommes : leur proportion est de 54.6% pour les cadres intermédiaires et de 60.1% pour les cadres supérieur-e-s.

Notons toutefois que la progression des femmes à ces postes se poursuit et que la proportion des femmes aux postes de cadres supérieur-e-s correspond au pourcentage de femmes en Ville de Genève, ce qui reflète un bon équilibre.

4.2.2 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 favorisant une articulation des vies professionnelle et privée. Cette possibilité favorise les transferts de compétences, la créativité et l'innovation, et attirent de nouveaux talents professionnels. Promues 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 favoriser l'accomplissement de différentes activités personnelles.

Les engagements municipaux en la matière se traduisent principalement par la promotion du temps partiel, lequel concerne, au 31 décembre 2013, 34% des postes de l'administration municipale.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, on note en 2013 une légère augmentation des temps partiels en Ville de Genève. Ceci étant, le temps plein reste encore largement majoritaire.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR TAUX D'ACTIVITE

(membres du personnel -
le découpage du taux d'activité s'aligne sur celui de l'Office fédéral de la statistique)

Taux d'activité	2012			2013			Evolution	
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes
Inférieur à 50%	257	94	8.7%	264	93	8.8%	+7	-1
De 50% à 89%	728	255	24.4%	746	287	25.4%	+18	+32
De 90% à 100%	603	2'096	66.9%	600	2'084	65.8%	-3	-12
Total	1'588	2'445	100%	1'610	2'464	100%	+22	+19

Dans le détail, on constate que les collaborateurs et les collaboratrices dont le taux d'activité est inférieur à 50% (par exemple les patrouilleur-euse-s scolaires) représentent une minorité du personnel municipal : ils n'étaient en effet que 8.8% dans cette situation en 2013. Parallèlement, 25.4% du personnel a exercé son activité dans une fourchette allant de 50% à 89%. Enfin, la majorité des collaborateurs et collaboratrices (65.8%) occupe des postes à des taux d'activité supérieurs ou égaux à 90%. Ces postes sont occupés minoritairement par des femmes (22.4%).

L'alignement des statistiques de la Ville de Genève sur le découpage de l'Office fédéral de la statistique permet une comparaison entre les données disponibles aux niveaux cantonal et fédéral. De plus, l'assimilation au temps plein des taux d'activité équivalents et supérieurs à 90% contribue au changement de culture nécessaire en la matière. En effet, malgré une progression positive, les postes à temps partiel demeurent une réalité majoritairement féminine et cantonnée aux postes à responsabilités restreintes.

En 2013, le premier poste en emploi partagé a été créé en Ville de Genève: une femme et un homme travaillent chacun-e à 50% sur le même poste. Cette alternative, encore récente, offre des opportunités de considérer des postes à temps plein, voire à des taux légèrement supérieurs à 100%, si les budgets le permettent, 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. Enfin, c'est un moyen, d'une part, d'encourager les hommes à travailler à temps partiel tout en assumant des responsabilités professionnelles et, d'autre part, de permettre aux femmes de progresser professionnellement tout en travaillant à temps partiel.

**REPARTITION AU 31.12.2013 DES TAUX D'ACTIVITE
PAR REGROUPEMENT DE CLASSES DE TRAITEMENT**
(employé-e-s uniquement)

Taux d'activité	Femmes			Hommes		
	A – H	I – M	N – V	A – H	I – M	N - V
< 50 %	171	1	0	35	1	0
De 50 à 89 %	397	240	39	130	90	14
Total des postes à temps partiel		848			270	
De 90 à 100 %	321	126	71	1'455	350	152
Total par position hiérarchique	889	367	110	1'620	441	166
Total général par sexe		1'366			2'227	
Total général				3'593		

Deux autres indicateurs permettent de rendre compte de la promotion de l'articulation des vies professionnelle et privée : les taux d'activité proposés lors de l'ouverture des postes ainsi que les changements de taux d'activité en cours d'emploi.

Les mises au concours de la Ville restent principalement proposées à temps plein (90 – 100%) : les offres à ces taux représentent, en effet, 70% des offres publiques et 79% des offres internes. L'évolution est relativement stable depuis 2012 (taux de 72% pour les offres tant publiques qu'internes). Les annonces publiques proposant une fourchette de 80-100% ont progressé de manière notable, passant de 6% en 2012 à 12% en 2013. Dans les années à venir, la Ville poursuivra ses efforts en la matière afin de provoquer un changement de culture, notamment concernant les postes à responsabilités et auprès des hommes.

Quant aux changements de taux d'activité, les augmentations (+5% à +60%) ont touché 115 personnes en 2013 dont 88 femmes et 27 hommes, tandis que les diminutions (-10% à -60%) ont concerné 70 personnes, avec une répartition plus paritaire (40 femmes et 30 hommes).

4.2.3 Formation interne

La thématique « égalité » est intégrée aux différents séminaires de formation. Cela permet de présenter le Règlement égalité, d'informer sur sa mise en œuvre et de sensibiliser les participant-e-s aux enjeux relatifs à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Depuis 2011, on observe une augmentation du nombre d'interventions relatives à l'égalité : leur nombre est en effet passé de 12 à 45 en 2013. Ceci s'explique en grande partie par le nombre important de séminaires intitulés « Conduite de l'entretien périodique – après la période d'essai », rendus obligatoires par le Conseil administratif pour toute personne amenée à conduire des entretiens périodiques, et qui intègrent un volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Notons aussi qu'un atelier concernant spécifiquement l'usage du langage et de la communication épïcènes a été intégré en 2013 au guide annuel des formations.

Au total, ces formations ont donc réuni 461 personnes : 183 femmes et 278 hommes, ce qui au regard de la part de personnel féminin (39,5%) et masculin (60,5%), reflète un bon équilibre. De plus, le personnel touché provient de 43 services (sur un total de 45), ce qui est également très positif en termes de représentativité. Enfin, l'audience travaille majoritairement à temps plein (77%) et le découpage selon la position hiérarchique se répartit globalement en tiers, avec une légère prédominance de cadres intermédiaires (29% de non-cadres, 39% de cadres intermédiaire et 32% de cadres supérieur-e-s).

Le public-cible illustre par conséquent le personnel de manière satisfaisante.

4.2.4 Actions de promotion

Comme chaque année, des activités de promotion interne ont été réalisées, en collaboration avec le pôle égalité du service Agenda 21-ville durable.

En premier lieu, dans le cadre de la Journée internationale des femmes du 8 mars, un petit-déjeuner a été offert aux collaboratrices. Il a été accompagné, pour la première fois en 2013, d'un court sondage sur la représentation de cette journée et de l'égalité professionnelle. Ensuite, durant la Campagne égalité du mois de juin, en plus de la campagne d'affichage public, une rencontre avec les associations ainsi qu'une conférence de presse ont permis de présenter le bilan des activités municipales dans le domaine de l'égalité. Enfin, la journée « Futur en tous genres » a été reconduite. Cette année, un atelier sur la déconstruction des stéréotypes a été organisé durant la pause déjeuner.

Diverses autres actions ont été entreprises en 2013 au niveau des processus RH ainsi qu'en collaboration avec les services. Signalons par exemple la mise en œuvre de directives relatives au processus de recrutement et d'intégration, au langage et à la communication épïcènes ainsi qu'en matière de fixation du traitement initial. Des mesures ont également été prises au sujet de la protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent. Parallèlement, le Conseil administratif a décidé de fixer des objectifs de parité par département et par législature. Le Département des finances et du logement a ainsi déjà défini ses objectifs en 2013; les 5 autres départements y travaillent, en collaboration avec les responsables RH de département.

Des formations internes sur mesure ont également été mises sur pied, concernant tout particulièrement la déconstruction des stéréotypes de genre. Des mesures spécifiques ont été implémentées au niveau des services, telles que le soutien au recrutement de femmes au sein du service Voirie - Ville propre, qui a débouché sur l'engagement des 4 premières ouvrières du service durant l'été.

Enfin, plusieurs actions de communication ont eu lieu, telles que la rédaction d'articles pour différentes publications internes, la participation à une conférence publique au Bureau cantonal de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que la participation à la journée « Elargis tes horizons » destinée aux filles de 11 à 15 ans et visant à présenter, avec le soutien de collaboratrices de la Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC), les métiers techniques de la Ville.

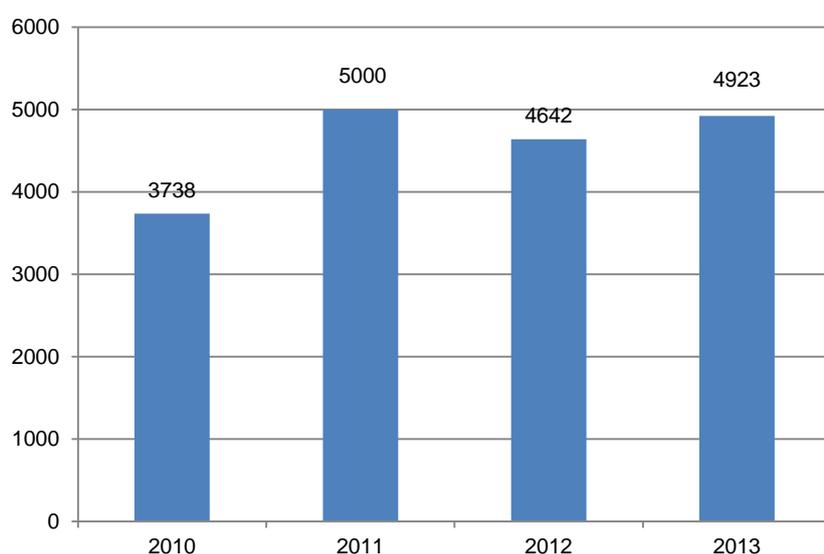
5. Formation

5.1 Formation continue

La dynamique observée depuis 2011 en matière de formation continue s'est poursuivie en 2013, avec près de 5'000 participations à des cours. Les formations proposées dans le guide annuel attirent, à elles seules, 52% des participant-e-s.

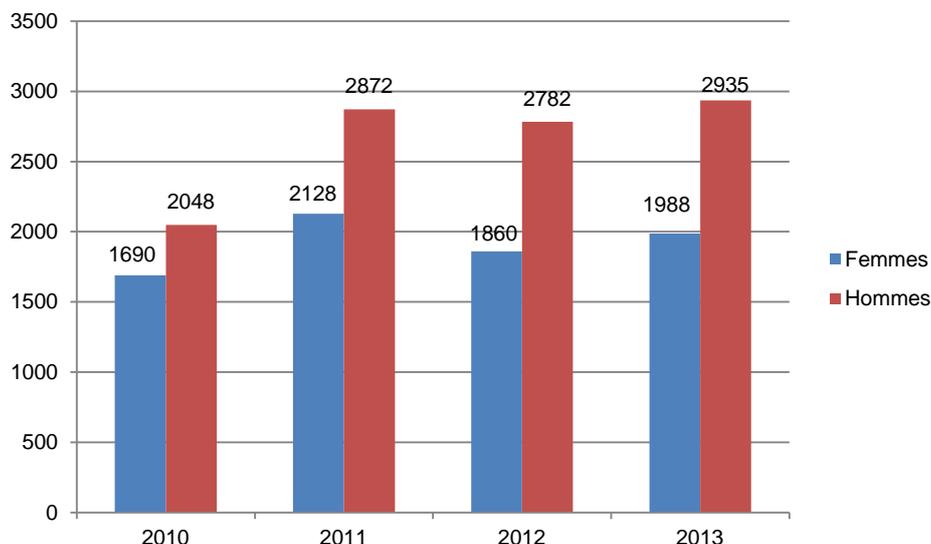
Après une légère baisse en 2012, les formations « sur mesure » sont reparties à la hausse cette année, avec près de 200 participant-e-s supplémentaires, soit une progression de 14%. Parallèlement, alors même que les demandes de perfectionnements métiers se sont beaucoup développées ces dernières années, la fréquentation à ces formations a légèrement baissé en 2013 (- 9%).

5.1.1 Evolution du nombre de participant-e-s



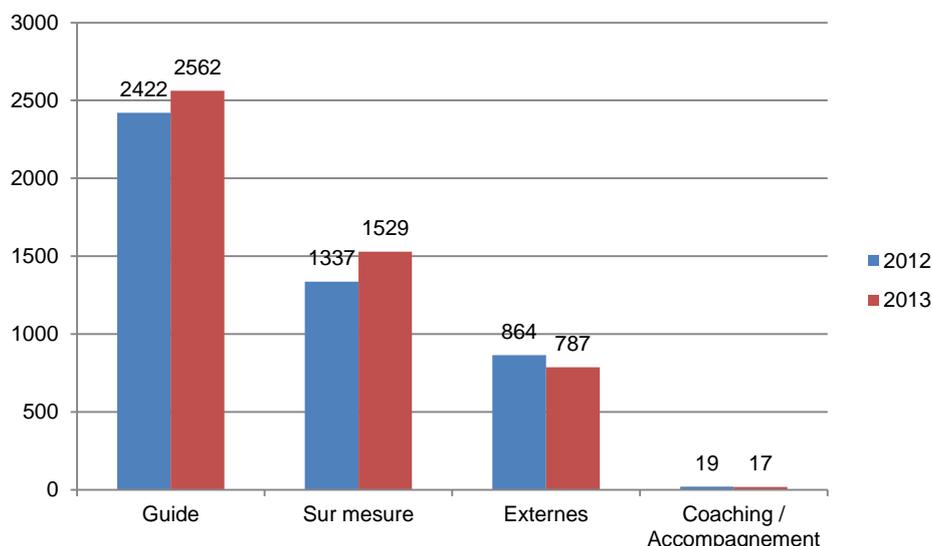
Entre 2012 et 2013, le nombre de participant-e-s à des formations est passé de 4'642 à 4'923, soit une augmentation de 6%.

5.1.2 Evolution du nombre de participant-e-s par sexe



En valeur absolue, les hommes participent davantage à des formations que les femmes puisqu'ils ont été 2'935 en 2013 contre 1'988 pour les femmes. Mais, au vu de la représentation des sexes dans l'administration, les femmes se forment proportionnellement légèrement plus que les hommes. En 2013, un peu plus de 40% des femmes ont en effet participé à des formations alors qu'elles n'étaient que 39.5 % dans l'administration. La parité est donc atteinte à ce niveau.

5.1.3 Répartition par type de formations 2012 et 2013



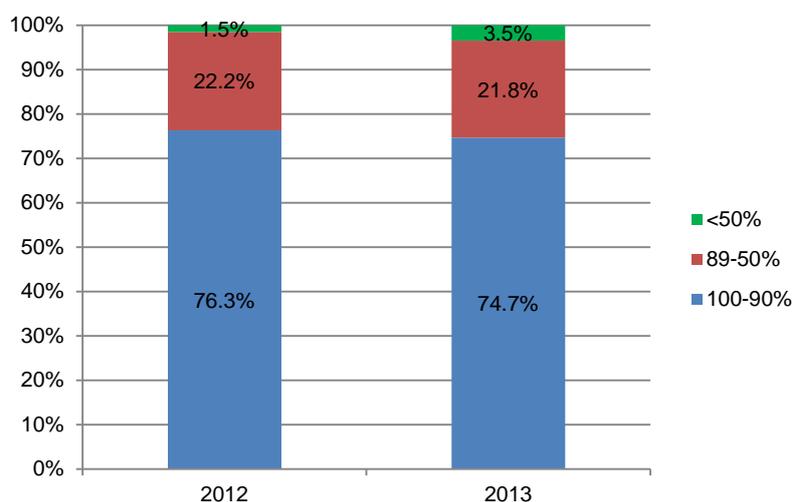
Les formations du guide annuel sont conçues pour aborder des thématiques transversales, susceptibles d'intéresser un grand nombre d'employé-e-s. Les thématiques sont renouvelées chaque année. En 2013, 35 nouvelles formations ont ainsi été intégrées au programme.

Les formations sur mesure sont organisées par la DRH après une analyse des besoins. Ces dispositifs apportent une réelle plus-value aux services et aux départements car ils cadrent parfaitement avec les problématiques exprimées et les contextes des demandes. Une nouvelle tendance consiste également à mettre sur pied des formations sur mesure communes pour plusieurs services. En 2013, ce fut notamment le cas pour les musées.

Après la forte augmentation constatée en 2012 en matière de formations externes, la tendance est à la stabilité, voire à la baisse en 2013. Ces formations métiers très spécifiques et généralement individuelles pour les collaborateurs et collaboratrices de l'administration répondent à des besoins particuliers ou à des obligations légales.

Enfin, les actions de coaching/accompagnement sont également restées stables en 2013. Les 17 actions ont concerné 45 personnes. Elles sont utilisées pour des accompagnements individuels ou pour des équipes notamment lors de réorganisation d'unités ou de services.

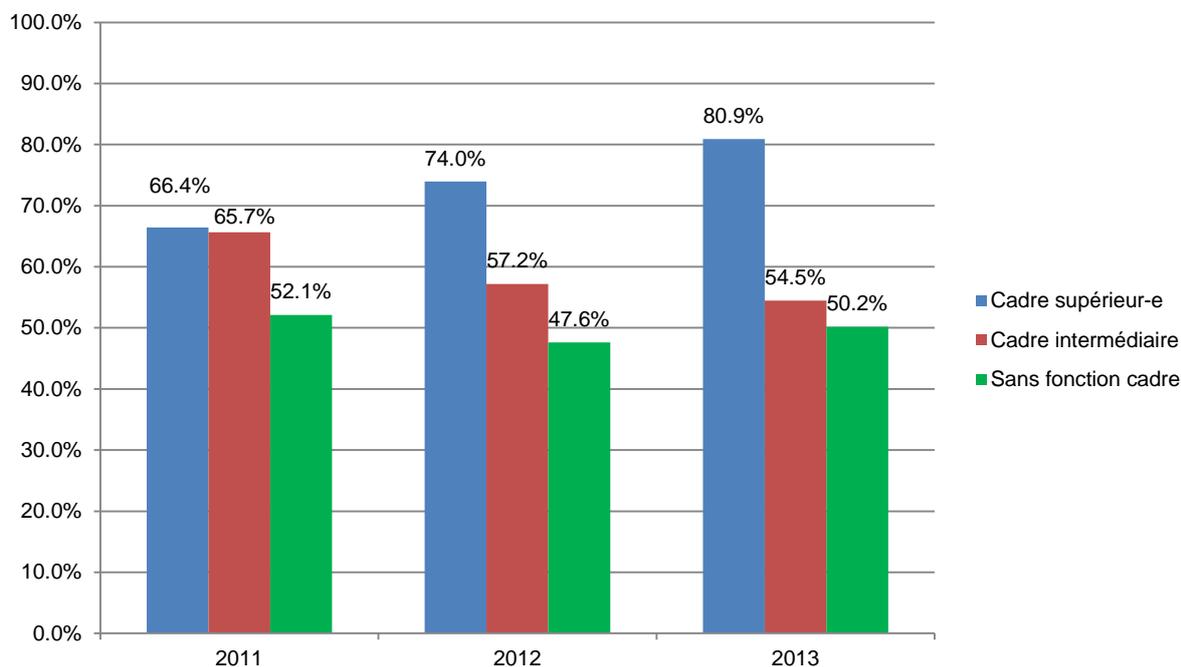
5.1.4 Répartition des participant-e-s par taux d'activité



Ici, la tendance est similaire aux années précédentes : malgré les dispositions statutaires qui garantissent un droit à la formation identique quel que soit le taux d'activité, les employé-e-s qui travaillent à plein temps se forment beaucoup plus que les employé-e-s à temps partiels. Près de 75% des inscriptions ont en effet émané de personnes travaillant à 90% et 100%, alors même qu'elles représentent 68.9% de l'effectif.

Les petits temps partiels (<50%) se forment proportionnellement peu, même si ce nombre a doublé entre 2012 et 2013.

5.1.5 Répartition des participant-e-s en fonction du statut SAP



Ce graphique représente la proportion des employé-e-s ayant suivi au moins une formation durant l'année. Il montre que, de manière générale, les cadres se forment davantage que les non-cadres : 81% des cadres supérieur-e-s ont ainsi suivi une formation en 2013.

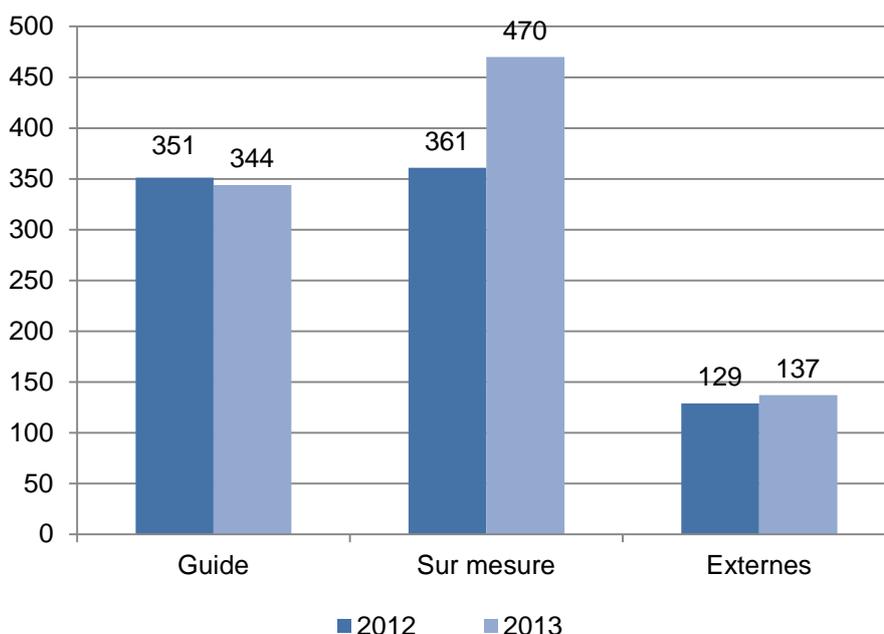
Cette situation est due en grande partie au fait que de nombreuses formations ont été rendues obligatoires pour les cadres en 2012 et 2013 (formations relatives aux entretiens périodiques, à la gestion des absences non planifiées et au Portail RH).

Ceci étant, en valeur absolue, les personnes sans fonction cadre sont plus nombreuses dans les formations : elles représentent en effet près de 63% des participant-e-s, contre 13% pour les cadres de l'administration.

5.1.6 Formation santé et sécurité

La formation santé et sécurité vise à améliorer le climat de travail et l'efficacité de l'ensemble des collaborateur-trice-s de l'administration municipale, à maintenir les connaissances métiers à jour et à répondre aux différentes obligations légales.

Santé et Sécurité : participations par type de formations



En 2013, les participations aux formations liées au secteur « santé et sécurité au travail » ont poursuivi leur progression (+13%).

Si les chiffres sont stables pour les formations du guide, c'est du côté des formations sur mesure que l'augmentation a été importante (+30%). Cette hausse s'explique en grande partie par la mise en place de plusieurs actions de formation au sein de services ayant des besoins spécifiques, notamment en matière de sécurité avec le public, de manutention de charges, de gestion des incivilités, de premiers secours, de chute de hauteur et de conduite de poids lourds. Les formations bisannuelles destinées aux assistant-e-s de sécurité sont également incluses dans ce décompte.

Les formations externes (+6%) répondent principalement à des obligations légales (permis cariste et machiniste, travaux sur cordes, électricité, formation de base pour assistant-e-s de sécurité, etc.) et à des besoins métiers très précis (veille législative, séminaires thématiques, etc.)

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

Depuis son lancement en 2008, de nombreuses et nombreux cadres intermédiaires et supérieur-e-s ont participé à la formation en management des cadres (1 module, représentant un total de 12 jours sur 2 ans, soit 6 jours par an). Au total, près de 180 cadres s'y sont inscrit-e-s et 53 ont déjà obtenu leur certificat.

Précisons qu'en 2008, le Conseil administratif a rendu cette formation obligatoire pour les cadres supérieur-e-s et les cadres intermédiaires ayant au minimum 3 personnes sous leur responsabilité hiérarchique.

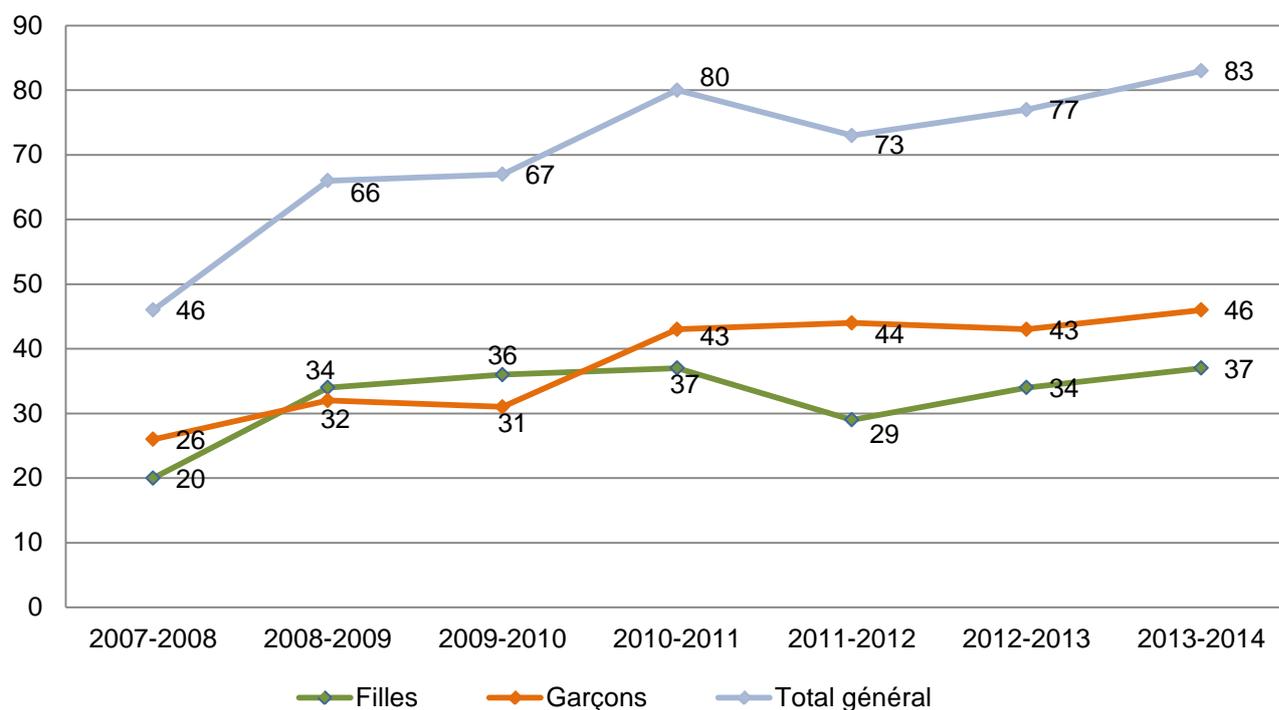
5.2 Apprentissages

En 2013, la Ville de Genève a poursuivi son effort de formation en faveur des jeunes. Entre la rentrée scolaire 2007-2008 et la rentrée scolaire 2013-2014, le nombre d'apprenti-e-s est passé de 46 à 83, soit une augmentation de plus de 80%.

Cet accroissement s'explique par l'implication toujours plus forte des services qui s'engagent dans la formation des apprenti-e-s et par l'introduction de nouvelles filières professionnelles.

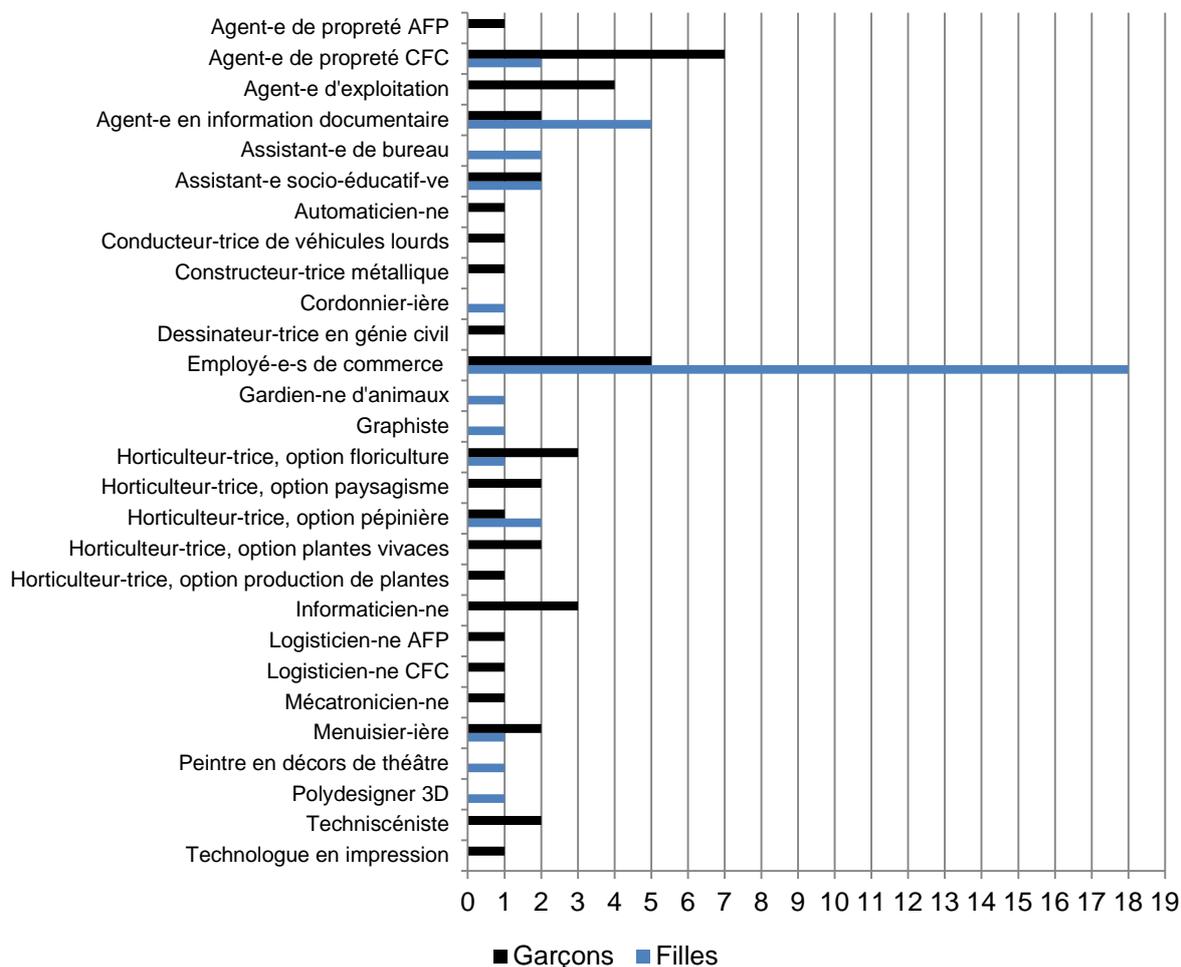
A ce jour, la formation peut ainsi être assurée dans 33 métiers, soit dans 19 filières professionnelles de plus qu'en 2007-2008.

5.2.1 Evolution du nombre d'apprenti-e-s depuis la rentrée scolaire 2007-2008



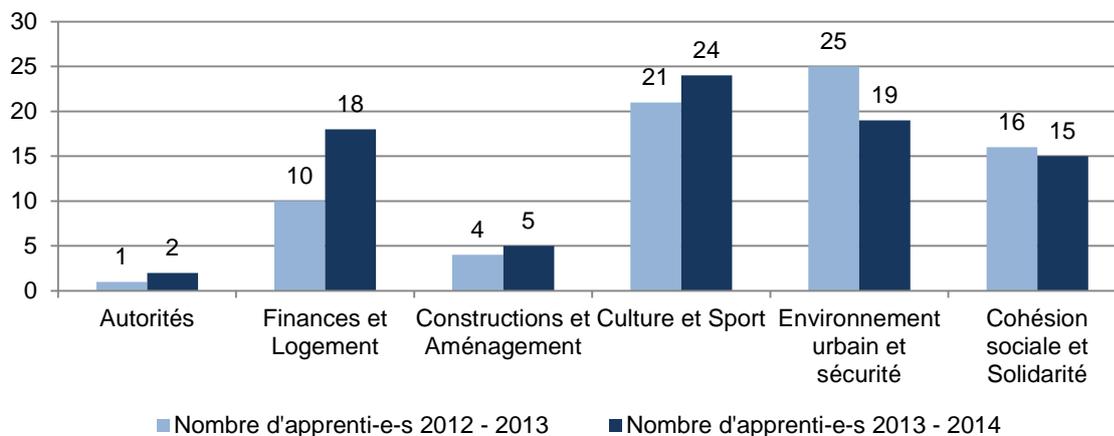
Précisons que ces situations sont celles des effectifs établis à chaque rentrée scolaire. En cours d'année, ils peuvent varier en fonction d'éventuelles résiliations de contrat.

5.2.2. Panorama des filières d'apprentissage par sexe en 2013-2014



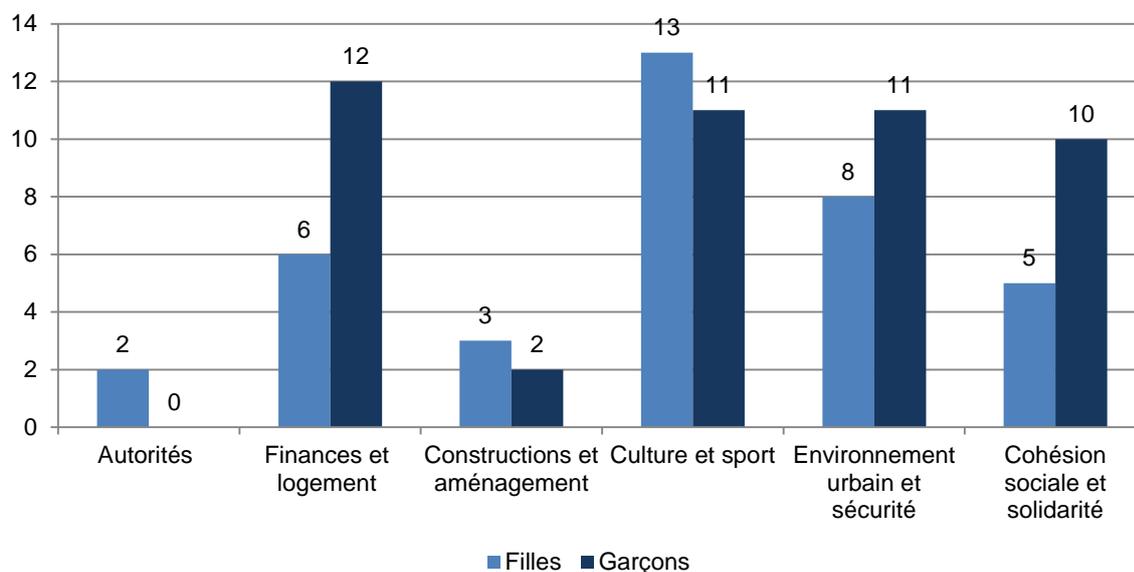
A la rentrée 2013-2014, la Ville de Genève a offert 5 nouvelles filières de formation : mécatronicien-ne d'automobiles au Service d'incendie et de secours ; conducteur-trice de véhicules lourds au Service logistique et manifestations ; peintre en décors de théâtre au Grand Théâtre ; horticulteur-trice, orientation production de plantes au Service des Espaces verts ; horticulteur-trice, orientation plantes vivaces aux Conservatoire et jardin botaniques.

5.2.3 Nombre d'apprenti-e-s par département depuis la rentrée 2012-2013



En 2013, c'est le Département de la culture et du sport qui a accueilli le plus grand nombre d'apprenti-e-s, avec 24 jeunes au total. Le département des finances et du logement enregistre quant à lui la plus grande progression, avec 18 apprenti-e-s en 2013 contre 10 en 2012, soit une augmentation de 80%.

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



5.3 Stages

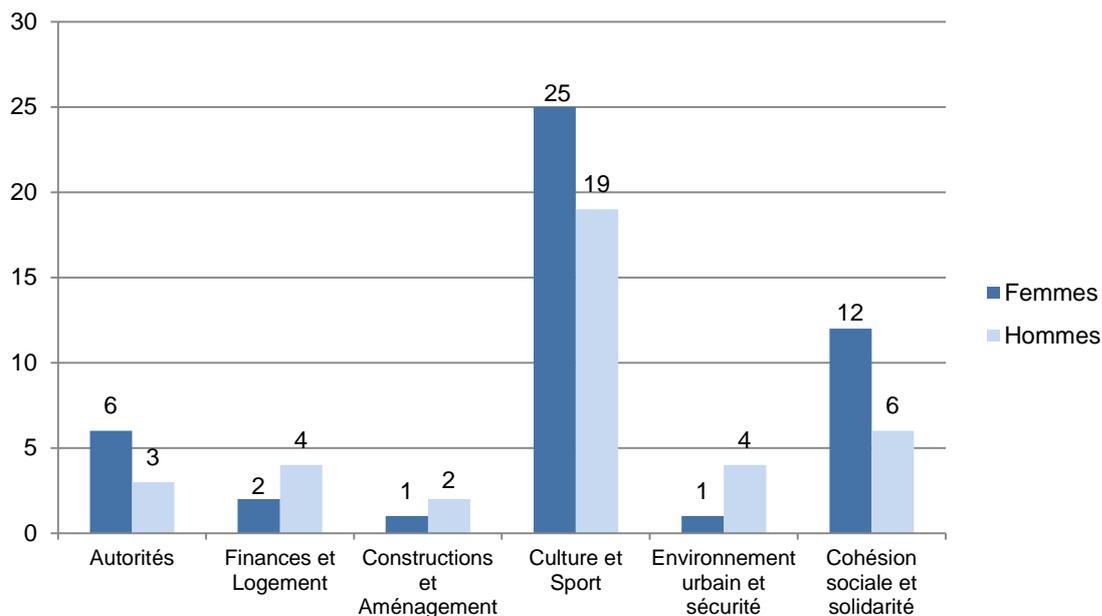
En 2013, la Ville de Genève a formé 238 stagiaires contre 159 en 2012, soit une augmentation de 49%. Dans le détail, on recense :

- 85 stages obligatoires d'une durée moyenne de 3 à 6 mois dans le cadre de différents cursus scolaires, universitaires ou HES contre 91 en 2012 ;
- 135 stages de découverte d'une durée de 3-5 jours dans le cadre d'une orientation professionnelle contre 47 en 2012 ;
- 18 stages d'immersion professionnelle dans le cadre du projet « Accueil en Ville ».

Ce sont donc les stages de découvertes qui ont enregistré une forte augmentation en 2013. Pour rappel, ces stages non rémunérés et de courte durée permettent aux jeunes de choisir une filière d'apprentissage.

Les graphiques ci-dessous indiquent la répartition des jeunes ayant effectué des stages obligatoires (les stages de découverte et d'immersion ne figurent pas dans ces tableaux).

5.3.1 Répartition des stages obligatoires par sexe et département en 2013

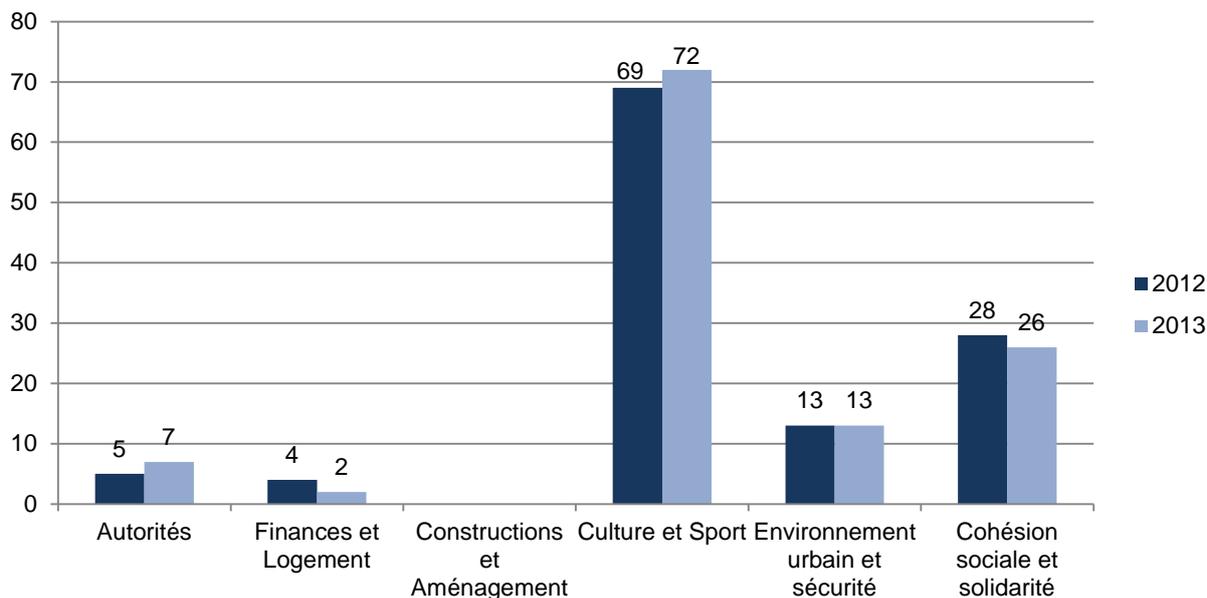


5.4 Civilistes

Après plusieurs années de hausse, l'accueil des civilistes s'est stabilisé en 2013 avec 120 personnes contre 119 en 2012. Seules les personnes aptes au service militaire peuvent être admises comme civilistes.

La durée totale des engagements représente 8'578 jours de service, ce qui correspond à une moyenne de 71 jours par civiliste.

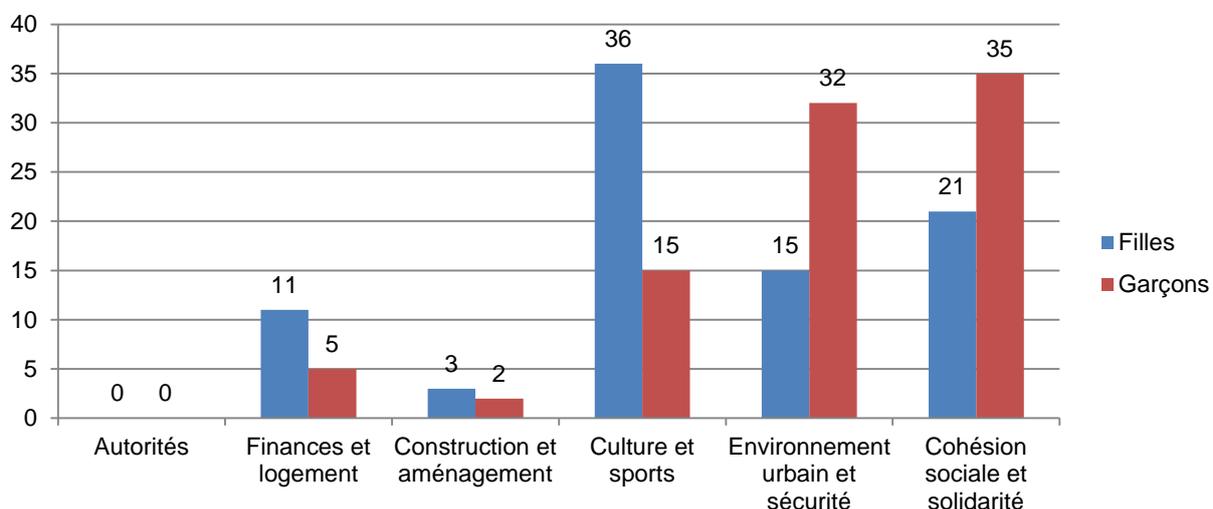
5.4.1 Répartition des civilistes par département en 2012 et 2013



5.5 Jobs d'été

En 2013, 175 candidat-e-s ont été engagé-e-s contre 174 en 2012, dont 86 filles (49%) et 89 garçons (51%). Les jeunes ont été réparti-e-s dans 25 services de la Ville de Genève.

5.5.1 Répartition des engagements jobs d'été par sexe et par département en 2013



Depuis 2013, les jeunes ont la possibilité de choisir en priorisant deux types d'activités parmi les 4 domaines proposés : Administration et Logistique / Maintenance et entretien / Nature et Environnement / Surveillance et Technique. Parallèlement, les services ont catégorisé les postes et décrit les tâches confiées aux jeunes.

Au terme de leur contrat, un « suivi qualité » a été mis en place. Cette évaluation bipartite se compose d'un questionnaire destiné au jeune et d'un autre rempli par le service. Les réponses ont montré que l'édition 2013 des jobs d'été a été probante, tant du point de vue des jeunes que de celui de leurs responsables.

5.5.2 Répartition des engagements des jobs d'été par sexe et par type d'activité en 2013

