

Politique



Préambule

En tant que service public, notre administration offre à la population des prestations de qualité.

Dans ce cadre, elle reconnaît l'apport fondamental de ses collaborateurs et collaboratrices qui, par leur professionnalisme et leur investissement, sont à l'origine des prestations délivrées.

Employeur exemplaire, la Ville de Genève garantit à son personnel un cadre de travail sûr, bienveillant, impartial et équitable.

Elle est passée, depuis une dizaine d'années, d'une gestion administrative du personnel à une gestion des ressources humaines et s'est dotée, le 31 décembre 2010, d'une nouvelle réglementation progressiste avec le Statut du personnel de la Ville de Genève et son règlement d'application.

- assurer le fonctionnement optimal de l'administration municipale;
- garantir une gestion économique, adéquate et respectueuse du personnel;
- traduire la responsabilité sociale de la Ville.

La politique RH est déclinée au travers de 7 fondamentaux énoncés ci-après.

Fondamentaux

Collaborateurs et collaboratrices

La Ville de Genève offre un cadre de travail stimulant, des prestations sociales favorables et un climat propice à l'expression des compétences de l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices.

En parallèle, elle attend que les membres de son personnel fassent preuve de professionnalisme, de proactivité et assument les responsabilités pour lesquelles ils ou elles ont été engagé-e-s.

La Ville souhaite également que son personnel fasse preuve d'un sens développé du service public et entretienne des relations respectueuses entre collègues, avec sa hiérarchie ainsi qu'avec les usagères et usagers.



Responsabilité partagée

En Ville de Genève, les ressources humaines (ci-après RH) sont l'affaire de tous et toutes. En tant que premières et premiers responsables du personnel, les cadres sont au cœur de la politique RH.

Le développement, la coordination et la mise en œuvre de cette politique sont assurés par la Direction des ressources humaines (ci-après DRH). Cette dernière joue le rôle de prestataire de services pour les diverses entités de l'administration.

Dans un souci de transparence et d'efficacité, elle garantit l'accès aux informations et aux procédures en lien avec les ressources humaines.



Recrutement et intégration

En matière de recrutement, la Ville de Genève veille au respect de l'égalité des chances et prévient toute forme de discrimination. A cette fin, elle s'est dotée d'une procédure transparente et rigoureuse.

Les engagements sont précédés d'une analyse des besoins et d'une définition du profil requis.

Afin de développer une culture d'entreprise commune et un sentiment d'appartenance à la Ville et à ses valeurs, une attention particulière doit être portée sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique, l'intégration des membres du personnel nouvellement engagé-e-s, ainsi que sur le développement de la transversalité.

(Collaboration entre services et départements)



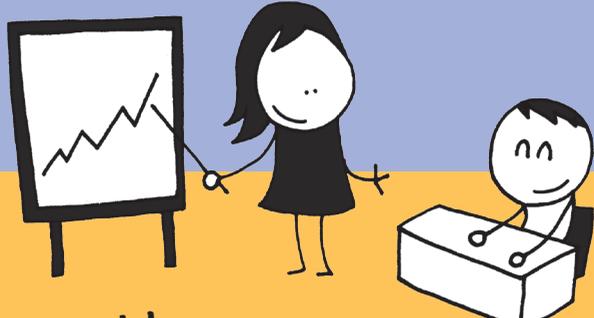
Développement des compétences et évolution professionnelle

Il est essentiel que chaque collaborateur et collaboratrice connaisse précisément ses tâches, ses responsabilités, ainsi que les moyens mis à sa disposition pour remplir ses missions.

Avec l'appui de ses cadres et en favorisant le dialogue entre les collaborateurs et collaboratrices et leur hiérarchie, la Ville incite les membres du personnel à se responsabiliser, à se motiver et à développer leurs compétences par le biais de la formation continue.

Pour favoriser l'adéquation entre les besoins et attentes de l'administration et les compétences et/ou souhaits des membres du personnel, leurs prestations sont régulièrement évaluées au travers d'entretiens périodiques.

Dans la perspective de conserver des compétences existantes et de préserver la motivation du personnel, la Ville doit développer, à terme, des outils favorisant une mobilité interne et la définition de parcours d'évolution professionnelle.



Employeur responsable

La Ville de Genève met en place une politique active en matière d'égalité entre femmes et hommes et de diversité pour écarter toute forme de discrimination. Elle prend également des mesures afin d'assurer la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité des membres de son personnel.

Elle fournit conseil et soutien aux hiérarchies et aux collaborateurs et collaboratrices dont les difficultés personnelles et/ou professionnelles entravent la bonne réalisation de leur activité professionnelle.

En tant qu'administration responsable, la Ville de Genève se montre également exemplaire en matière de formation professionnelle des jeunes (apprenti-e-s et stagiaires) afin de favoriser leur entrée sur le marché du travail.



Environnement de travail

Afin de fidéliser et de motiver son personnel, la Ville de Genève promeut l'articulation des vies privée et professionnelle, notamment par des aménagements du temps de travail, sans pour autant négliger la qualité des prestations délivrées aux usagers et usagères.



Ressources

Soucieuse d'une gestion efficace, la Ville de Genève tend vers une culture RH commune en développant un réseau de la fonction ressources humaines. Celui-ci doit permettre une compréhension harmonisée et une application coordonnée et équitable des normes et procédures en matière de personnel au sein de l'administration.

En parallèle, et afin d'assurer la transmission d'informations fiables, régulières et facilement accessibles, la Ville développe un système d'information RH (ci-après SIRH) intégré et des outils de gestion et de pilotage performants, qui répondent tant aux besoins de l'administration qu'à ceux des membres de son personnel.



Plan directeur RH - Axes stratégiques

