BILAN SOCIAL 2015

Direction des ressources humaines

D-65

VILLE DE GENÈVE

Table des matières

1. Mot de la Directrice des ressources humaines **3**

2. Faits marquants **5**

3. Collaborateurs et collaboratrices **8**

3.1. Effectif 8
3.2. Catégories d'engagements 9
3.3. Evolution des recrutements 11
3.4. Départs 12
3.5. Taux de rotation 13
3.6. Répartition du personnel par sexe 14
3.7. Répartition du personnel par niveau hiérarchique 17
3.8. Pyramide des âges 19
3.9. Pyramide des anciennetés 20
3.10. Personnel à temps partiel et à temps plein 21
3.11. Lieu de domicile 24
3.12. Evolution du nombre de personnes au bénéfice d'un permis G 25
3.13. Effectif par nationalité 26

4. Traitement et charges sociales **28**

4.1. Echelle des traitements 28
4.2. Répartition des charges sociales 29
4.3. Salaires totaux par taux d'activité, selon le sexe 30

5. Maladie et accident **32**
5.1. Absences 32
5.2. Répartition des absences 33
5.3. Analyse des accidents 34
5.4. Prestations délivrées face aux problèmes de santé, d'absence et de conflits 35
5.4.1. Prestations face aux problèmes de santé 36
5.4.2. Prestations dans le cadre de l'accompagnement RH 37
5.4.3. Prestations dans le cadre de la gestion des conflits 38

6. Prévention en matière de santé et de sécurité **40**
6.1. Interventions en santé et sécurité au travail 40
6.2. Formations en santé et sécurité 43
6.3. Portefeuilles des phénomènes dangereux 44

7. Relations avec les organisations représentatives du personnel **48**

8. Formation des jeunes et formation continue **50**
8.1. Apprentissages 50
8.2. Stages 56
8.3. Civilistes 56
8.4. Jobs d'été 57
8.5. Formation du personnel 58
8.5.1. Fréquentation des formations 58
8.5.2. Types de formations 60

9. Projet transversal **62**

1. Mot de la Directrice des ressources humaines

L'année 2015 a été marquée par une nouvelle législature avec la réélection in corpore des membres de l'exécutif de la Ville de Genève, garantissant ainsi la poursuite de la politique des ressources humaines portée par le Conseil administratif.

En effet, cette volonté politique a permis à la fonction RH de passer progressivement d'un rôle axé essentiellement sur la gestion administrative du personnel à un rôle actif orienté sur le développement des compétences et la qualité de vie au travail de ses collaborateurs et collaboratrices.

Comme vous le savez, cette évolution vers une gestion moderne des ressources humaines répond tant aux besoins de notre administration qu'à ceux des usagères et usagers. C'est ainsi que cette année la Direction des ressources humaines s'est dotée d'une nouvelle organisation par prestations avec trois grandes entités thématiques :

- Etat-major (budget / comptabilité, juridique et projets).
- Prestations RH spécialisées (formation et recrutement, psychologie du travail et santé-sécurité).
- Prestations RH standardisées (assurances sociales, gestion administrative du personnel, logistique et salaires).

De plus, comme l'année dernière, vous trouverez des points de situation sur l'évolution des projets transversaux et des zooms qui reflètent la diversité des prestations délivrées tout au long de l'année. Autant de preuves de notre engagement pour la construction d'une politique de ressources humaines et le développement de notre capital humain.

Dalcinda Garrido

Nikon
D810
DIDIER
RUE DANCET
09h00
PHOTOGRAPHE

2. Faits marquants 2015

Cette année a été marquée par l'avancement de quatre grands projets pilotés par la Direction des ressources humaines (ci-après DRH).

Politique RH - Plan directeur DRH

En 2015, la DRH a initié un important travail de réflexion autour de la mise en place d'un plan directeur des ressources humaines. Ce document clé définira, à chaque début de législature, plusieurs objectifs concrets en matière RH et les mesures à prendre pour les atteindre.

Lors de sa séance du 31 juillet 2015, le Conseil administratif a validé les 5 axes stratégiques de la politique RH municipale :

Axe 1 : Recrutement et intégration : « *Recruter la bonne personne au bon endroit pour un service public de qualité* »
Axe 2 : Développement des compétences et évolution professionnelle : « *Préparer les collaborateurs et collaboratrices à relever les défis futurs* »
Axe 3 : Employeur responsable : « *Favoriser des conditions de travail respectueuses de l'humain* »
Axe 4 : Environnement de travail : « *Créer un cadre de travail moderne et dynamique* »
Axe 5 : Ressources : « *Offrir des outils de travail efficaces et durables* »

En tant que premières et premiers responsables RH, les managers sont placé-e-s au coeur de la réflexion. Depuis novembre 2015, elles et ils oeuvrent au sein de plusieurs groupes de travail sur la définition d'objectifs et d'indicateurs pertinents pour cette législature. Le plan directeur sera terminé et validé par le Conseil administratif courant 2016.

Catalogue des fonctions-types

Tout en poursuivant l'élaboration du catalogue des fonctions-types qui a été validé à près de 90 % par le Conseil administratif, la DRH a également traité en 2015 des demandes d'évaluations de fonction individuelles ainsi que des évaluations pour finaliser la réorganisation d'un service commencée lors de l'exercice précédent. Cet important travail, qui a nécessité 14 commissions primaires et 6 commissions d'évaluation, a permis au Conseil administratif de valider 41 fonctions-types et 32 évaluations individuelles.

Le catalogue des fonctions de l'administration, qui contient près de 200 descriptions de fonctions-types, sera entièrement validé par le Conseil administratif en 2016. Suite à cette validation, la phase de collocation (rapprochement des postes et des fonctions-types) de l'ensemble des postes de l'administration municipale sera lancée. Les premiers postes à faire l'objet d'une collocation seront ceux identifiés comme étant particulièrement pénibles ou pénibles. Le Conseil administratif sera ainsi en mesure d'arrêter la liste complète des fonctions-types particulièrement pénibles ou pénibles et de poursuivre les négociations idoines avec les organisations représentatives du personnel. La collocation des autres postes suivra.

Projet « *Indemnités* »

La DRH a lancé le projet « *Indemnités* » le 30 mars 2012 avec l'objectif d'élaborer une nouvelle politique en matière de gestion des indemnités et de remboursements de frais, concrétisée par un ou plusieurs règlements.

Le Règlement sur les remboursements de frais, entré en vigueur le 1er juin 2015, en est le premier livrable. Il propose une réglementation uniforme, offrant une vue d'ensemble et répondant ainsi aux besoins de clarté, de transparence et de simplicité exprimés. Parallèlement, une étude a été effectuée sur les modalités de compensation des inconvénients de service liés aux contraintes horaires, physiques et environnementales. Axée sur la protection de la santé et de la sécurité des membres du personnel, l'analyse relative aux horaires sera finalisée courant 2016. Celle relative aux contraintes physiques et environnementales sera réalisée ultérieurement (elle dépend en effet de la validation par le Conseil administratif de la liste des fonctions particulièrement pénibles et pénibles).

Convention avec l'Office cantonal de l'emploi

Enfin, une convention a été signée entre l'administration municipale et l'Office cantonal de l'emploi (OCE) afin de mesurer la proportion d'engagements de demandeurs et demandeuses d'emploi par la Ville de Genève. Elle permettra à la Ville de mettre en évidence les efforts qu'elle déploie pour favoriser la réinsertion des chômeurs et chômeuses à la recherche d'un emploi et à l'OCE d'évaluer l'efficacité de ses assignations.

PHILIPPE

PLACE DE L'ILE

17h30

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

3. Collaborateurs et collaboratrices

3.1. Effectif

En 2015, l'effectif de la Ville de Genève est resté relativement stable. En effet, tous statuts confondus, il est passé de 4'096 collaborateurs et collaboratrices au 31 décembre 2014 à 4'136 au 31 décembre 2015. Cette variation de moins de 1 % met en lumière une politique des ressources humaines équilibrée. Au 31 décembre 2015, la proportion de l'effectif féminin représentait 39.5 % de l'ensemble du personnel, contre 60.5 % d'effectif masculin.

Répartition du personnel par département au 31 décembre 2015 (membres du personnel [1]) / f = femmes / h = hommes

département	**2014**			**2015**			**différence**		
	f	**h**	**total**	**f**	**h**	**total**	**f**	**h**	**total**
autorités	73	53	126	73	51	124	0	-2	-2
finances et logement	197	236	433	200	244	444	+3	+8	+11
constructions et aménagement	110	163	273	108	162	270	-2	-1	-3
culture et sport	657	790	1'447	643	788	1'431	-14	-2	-16
environnement urbain et sécurité	201	1'018	1'219	207	1'027	1'234	+6	+9	+15
cohésion sociale et solidarité	389	209	598	404	229	633	+15	+20	+35
total	**1'627**	**2'469**	**4'096**	**1'635**	**2'501**	**4'136**	**+8**	**+32**	**+40**

Les variations des effectifs des différents départements ont oscillé entre -16 (Département de la culture et des sports) et +35 (Département de la cohésion sociale et de la solidarité).

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

3.2. Catégories d'engagement

Répartition du personnel par catégorie d'engagement au 31 décembre 2015 (membres du personnel)

catégories	2014			2015			différence		
	f	h	total	f	h	total	f	h	total
employé-e-s	1'376	2'225	3'601	1'397	2'274	3'671	+21	+49	+70
auxiliaires	207	164	371	195	152	347	-12	-12	-24
civilistes	0	19	19	0	16	16	0	-3	-3
stagiaires	6	8	14	7	9	16	+1	+1	+2
apprenti-e-s	38	53	91	36	50	86	-2	-3	-5
total	**1'627**	**2'469**	**4'096**	**1'635**	**2'501**	**4'136**	**+8**	**+32**	**+40**

Comme en 2014, les membres du personnel au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (employé-e-s) ont constitué en 2015 la part prépondérante du personnel de la Ville de Genève (88.8 %). La part des auxiliaires (contrats à durée déterminée), y compris les civilistes, stagiaires et apprenti-e-s, se situe à 11.2 % du total.

Zoom sur…

le mandat «diversité»

En 2014, la Ville de Genève a adopté une politique municipale en matière de diversité, visant à garantir la cohésion sociale sur son territoire et à lutter contre les discriminations. Pour atteindre ces objectifs, 6 axes stratégiques ont été définis.

La Direction des ressources humaines est en charge de l'axe intitulé «une ville responsable». Cet axe concerne particulièrement le personnel de l'administration municipale en lien avec le public et la diversité des usagères et usagers. Dans ce cadre, un mandat externe a été réalisé au sein du Service des écoles et institutions pour l'enfance et de la Gérance immobilière municipale afin d'identifier les outils nécessaires au travail en contexte de diversité.

Les résultats ont permis d'identifier :

- Les ressources dont disposent déjà les collaborateurs et collaboratrices, à savoir des aptitudes sociales et relationnelles.
- Les besoins des collaborateurs et collaboratrices, tels que des modules de formation spécifiques, des inter-visions (échange d'expériences entre professionnel-le-s) et des personnes-ressources.

La mise en oeuvre des différentes recommandations a débuté à la fin 2015 et se poursuivra en 2016.

3.3. Evolution des recrutements

Répartition des engagements annuels par département 2014 et 2015 (membres du personnel sauf civilistes, stagiaires et apprenti-e-s)

département	**2014**				**2015**			
	employé-e-s		**auxiliaires**		**employé-e-s**		**auxiliaires**	
	f	**h**	**f**	**h**	**f**	**h**	**f**	**h**
autorités	3	3	14	11	1	1	11	17
finances et logement	12	15	8	14	8	13	13	14
constructions et aménagement	6	8	5	8	4	3	3	9
culture et sport	27	26	178	161	18	18	225	197
environnement urbain et sécurité	20	56	7	33	14	44	35	58
cohésion sociale et solidarité	25	7	70	37	16	15	101	81
total	**93**	**115**	**282**	**264**	**61**	**94**	**388**	**376**
	208		**546**		**155**		**764**	
	754				**919**			

Au total, 919 employé-e-s et auxiliaires ont été engagé-e-s en Ville de Genève en 2015, soit 449 femmes (48.9%) et 470 hommes (51.1%). L'augmentation observée par rapport à 2014 est principalement due aux engagements d'auxiliaires (+218). Elle répond en partie aux plus nombreux départs observés en 2015 (voir ci-après.)

3.4. Départs

Répartition des départs annuels selon le motif en 2014 et 2015 (membres du personnel)

catégories	2014		2015		différence	
	f	h	f	h	f	h
démissions	45	49	35	31	-10	-18
résiliation	10	7	8	17	-2	+10
décès	1	3	2	3	+1	0
retraite	30	41	26	54	-4	+13
invalidité	2	5	3	3	+1	-2
fin contrat temporaire	280	372	401	478	+121	+106
total	**368**	**477**	**475**	**586**	**+107**	**+109**

La répartition des départs annuels selon le motif, calculée ici sur l'ensemble du personnel de l'administration municipale, met en évidence une augmentation des cas par rapport à 2014 (+216 départs). Cela concerne essentiellement des contrats temporaires arrivés à échéance.

3.5. Taux de rotation

Répartition des taux de rotation par département en 2014 et 2015 (employé-e-s)

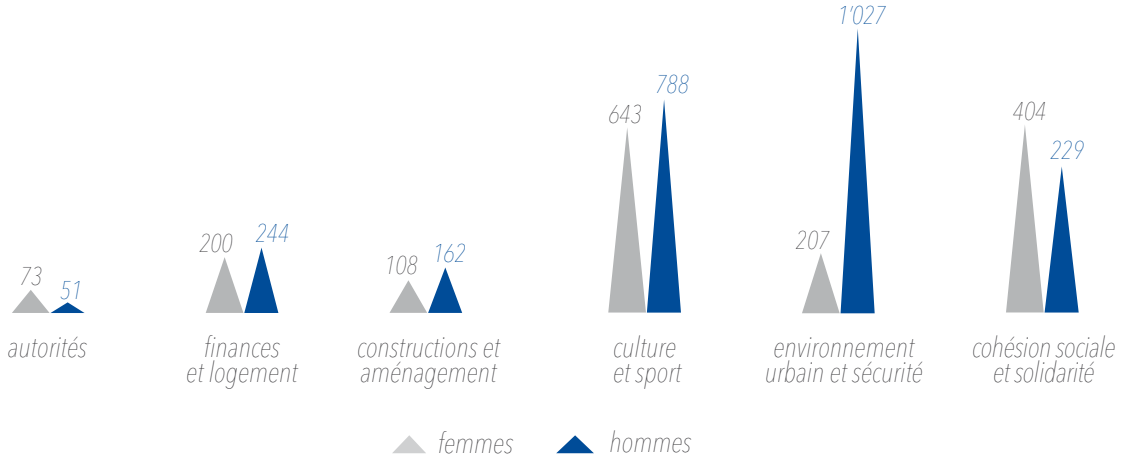
	taux de rotation 2014			taux de rotation 2015		
	f	**h**	**total**	**f**	**h**	**total**
autorités	4.81 %	5.56 %	5.11 %	1.92 %	2.78 %	2.27 %
finances et logement	4.70 %	5.20 %	4.96 %	3.02 %	4.31 %	3.71 %
constructions et aménagement	3.54 %	4.17 %	3.92 %	2.45 %	1.62 %	1.95 %
culture et sport	3.90 %	2.68 %	3.21 %	3.14 %	1.88 %	2.42 %
environnement urbain et sécurité	7.34 %	3.63 %	4.20 %	4.79 %	3.03 %	3.31 %
cohésion sociale et solidarité	5.61 %	2.96 %	4.74 %	3.59 %	5.59 %	4.24 %
total	**4.87 %**	**3.50 %**	**4.02 %**	**3.36 %**	**2.87 %**	**3.05 %**

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 2015. Les départs à la retraite, les retraites anticipées et les décès ne sont pas pris en compte.

En 2015, le taux de rotation global des employé-e-s a baissé par rapport à 2014, passant de 4.02 % à 3.05 %. Cette situation se reflète dans tous les départements.

3.6. Répartition du personnel par sexe

Répartition femmes - hommes par département au 31 décembre 2015 (membres du personnel)



La répartition entre femmes et hommes dans les différents départements s'est peu modifiée en une année (voir le point 3.1 pour les chiffres 2014). Cette évolution reflète la lenteur des changements en matière de rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes. C'est ainsi par exemple que les activités plutôt administratives ou liées au port de charge sont respectivement davantage exercées par des femmes ou des hommes. De même, le social est un secteur majoritairement féminin, alors que la technique est un secteur majoritairement masculin.

Le travail d'intégration de la thématique égalité dans la gestion des ressources humaines doit donc être mené en profondeur et toucher les pratiques comme les croyances qui les sous-tendent.

La formation est une ressource-clé afin d'identifier les mécanismes à l'oeuvre. En 2015, 64 personnes ont suivi une formation en matière d'égalité entre femmes et hommes. Celles-ci ont porté sur le Règlement égalité dans son ensemble, ainsi que sur des formations spécifiques touchant le recrutement ou le langage épicène. L'audience provenait de 35 services différents et la majorité des participant-e-s étaient des femmes (64 %), des employé-e-s travaillant à temps plein (73 %) et des cadres supérieur-e-s (37 %).

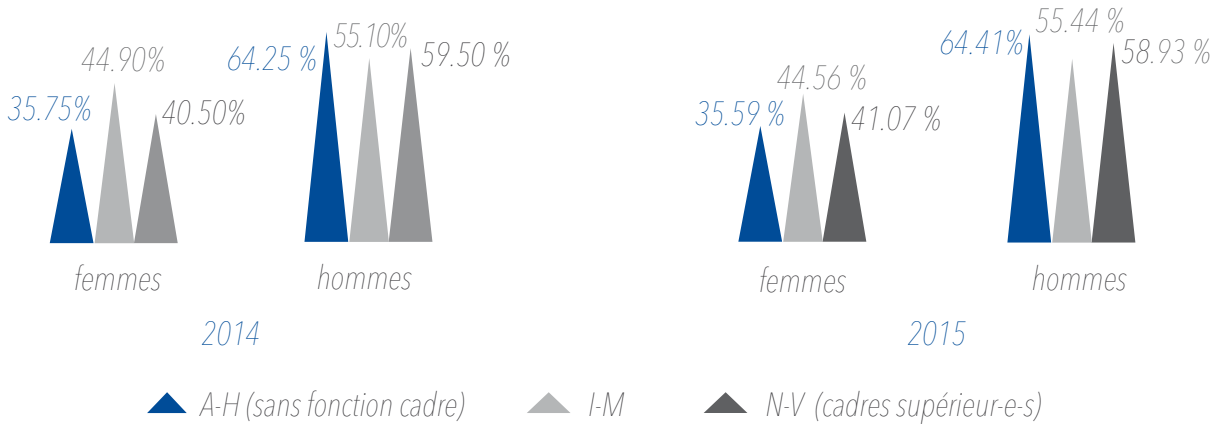
Répartition femmes - hommes par département au 31 décembre 2015 (membres du personnel)

département	service	% femmes	% hommes	Nb femmes	Nb hommes	Total f / h
AUT - Dépt. des autorités	ACE	52.4 %	47.6 %	11	10	21
	CFI	63.6 %	36.4 %	7	4	11
	DG*	55.2 %	44.8 %	16	13	29
	SCM	46.2 %	53.8 %	12	14	26
** (y inclus Archives, Info-communication)*	LEX	72.2 %	27.8 %	13	5	18
	SRE	73.7 %	26.3 %	14	5	19
total Dépt. A		**58.9 %**	**41.1 %**	**73**	**51**	**124**
DFL - Dépt. des finances et du logement	A21	45.0 %	55.0 %	9	11	20
	DFIN*	50.0 %	50.0 %	31	31	62
	DFL	75.0 %	25.0 %	12	4	16
** (y inclus CGE, CMAI, DFIN, PLAN et PTR)*	DRH	68.1 %	31.9 %	47	22	69
	DSIC	22.3 %	77.7 %	21	73	94
	GIM	40.7 %	59.3 %	66	96	162
	TAX	66.7 %	33.3 %	14	7	21
total Dépt. 1		**45.0 %**	**55.0 %**	**200**	**244**	**444**
DCA – Dépt. des constructions et de l'aménagement	DCA	75.6 %	24.4 %	31	10	41
	DPBA*	55.6 %	44.4 %	30	24	54
	ENE	15.6 %	84.4 %	5	27	32
** (y inclus ARC et BAT)*	GCI	8.8 %	91.2 %	8	83	91
	SAM	63.3 %	36.7 %	19	11	30
	URB	68.2 %	31.8 %	15	7	22
total Dépt. 2		**40.0 %**	**60.0 %**	**108**	**162**	**270**

département	service	% femmes	% hommes	Nb femmes	Nb hommes	Total f/h
DCS – Dépt. de la culture et du sport	ARI	50.0%	50.0%	16	16	32
	BGE	58.3%	41.7%	77	55	132
	BMU	63.4%	36.6%	109	63	172
	CJB	40.9%	59.1%	47	68	115
** (y inclus le SPC)*	DCS*	55.8%	44.2%	24	19	43
	GTG	37.5%	62.5%	78	130	208
	MAH	55.2%	44.8%	107	87	194
	MEG	50.8%	49.2%	32	31	63
	MHN	35.5%	64.5%	38	69	107
	SAT	43.9%	56.1%	61	78	139
*** (y inclus le FMAC)*	SEC**	48.1%	51.9%	13	14	27
	SPO	20.6%	79.4%	41	158	199
total Dépt. 3		**44.9%**	**55.1%**	**643**	**788**	**1'431**
DEUS – Dépt. de l'environnement urbain et de la sécurité	DEUS	64.3%	35.7%	9	5	14
	LOM	9.5%	90.5%	8	76	84
	SEEP	29.8%	70.2%	82	193	275
	SEV	19.8%	80.2%	45	182	227
	SIS	13.8%	86.2%	39	244	283
	VVP	6.8%	93.2%	24	327	351
total Dépt. 4		**16.8%**	**83.2%**	**207**	**1'027**	**1'234**
DCSS – Dépt. de la cohésion sociale et de la solidarité	CIV	85.3%	14.7%	29	5	34
	DEJ	44.8%	55.2%	13	16	29
	ECO	69.5%	30.5%	185	81	266
	SDPE	76.6%	23.4%	36	11	47
	SJS	80.0%	20.0%	20	5	25
	SOC	60.9%	39.1%	106	68	174
	SPF	25.9%	74.1%	15	43	58
total Dépt. 5		**63.8%**	**36.2%**	**404**	**229**	**633**
total Ville de Genève		**39.5%**	**60.5%**	**1'635**	**2'501**	**4'136**

3.7. Répartition du personnel par niveau hiérarchique

Répartitions par regroupement de classes de traitement (employé-e-s)



La situation observée en 2015 est très proche de celle de 2014, les hommes étant toujours majoritaires dans chacun des trois niveaux hiérarchiques.

Ceci étant, l'accès des femmes aux fonctions à responsabilité est à souligner. En effet, alors que la Ville de Genève ne compte que 38 % d'employées, 41 % des cadres supérieures sont des femmes. Les mesures en matière de sensibilisation ont ainsi porté leurs fruits.

Les offres d'emploi de la Ville de Genève reflètent bien les efforts entrepris. Outre l'utilisation systématique du langage épicène, des phrases d'encouragement aux candidatures féminines ou masculines sont en effet ajoutées selon le sexe sous-représenté, quand cela est possible.

OFFRE D'EMPLOI DE LA VILLE DE GENEVE

Rattachée au Dépatement des finances et du logement (DFL), la DIRECTION DES SYSTEMES ET DE COMMUNICATION (DSIC) organise, planifie, met en place et gère l'ensemble des ressources de l'administration municipale relatives aux technologies de l'information et de la communication.

Afin de renforcer son équipe, la DSIC recrute un ou une

CHEF-FE DE PROJET INFORMATIQUE SENIOR A 80-100 %

Entrée en fonction : à convenir
Délai d'inscription : 15.02.2016
Rattachement : Service

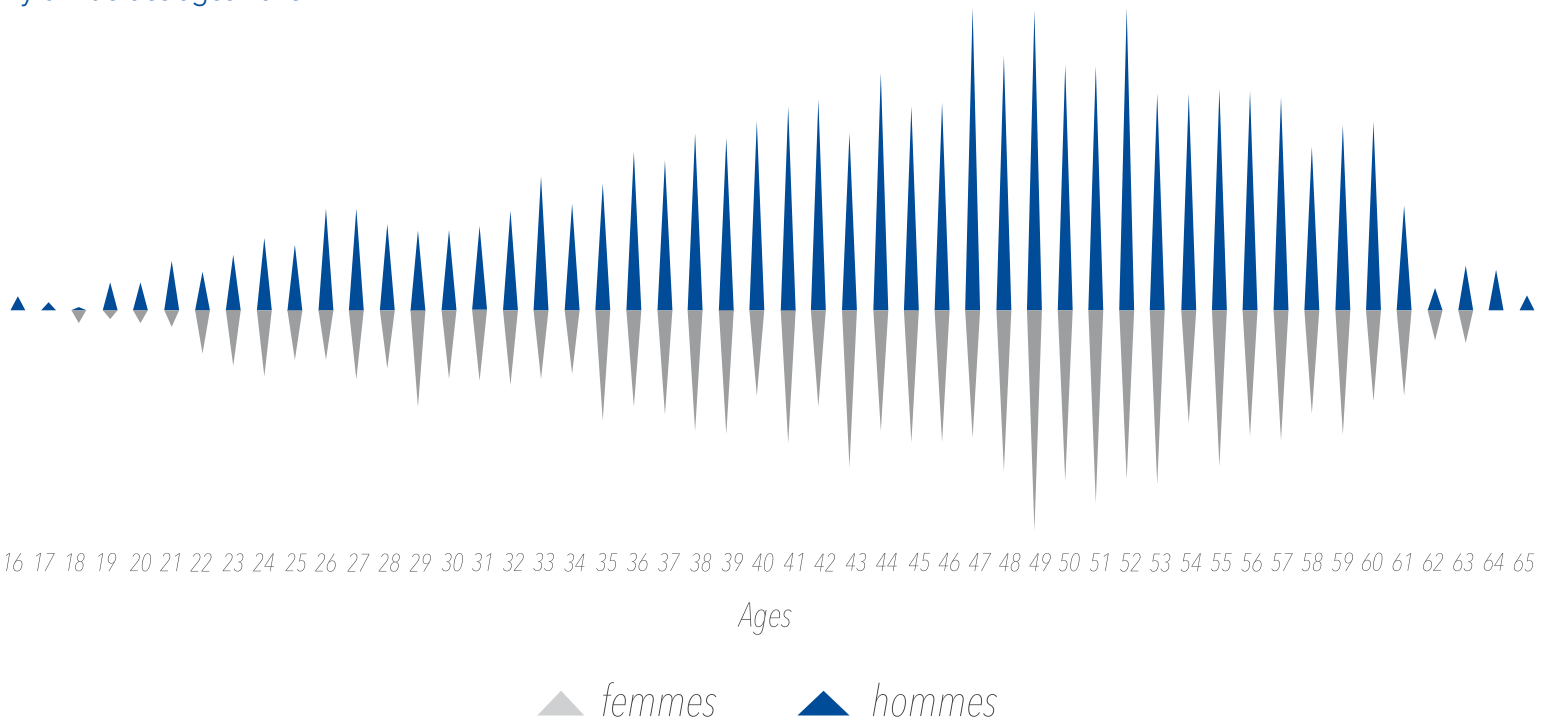
Le DSIC souhaite développer la parité et la mixité au sein du service et invite les femmes à déposer leur candidature.

Votre mission et vos responsabilités :

Au sein du groupe portefeuille projets, vous gérez des projets informatiques dans des domaines métiers différents, de leur conception jusqu'à leur réalisation, conformément aux cahiers des charges établis, en coordonnant des équipes internes et/ou externes et en respectant les normes et standards en vigueur en Ville de Genève. Vous analysez les besoins exprimés, rédigez les spécifications fonctionnelles, techniques ainsi que le cahier des charges et veillez au respect des délais et des coûts. Vous conduisez des projets informatiques en constituant, organisant, coordonnant et animant les intervenant-e-s (comité de pilotage, prestataires externes, développeurs et développeuses). Vous livrez des projets informatiques, supervisez leur mise en production, accompagnez les utilisateurs et utilisatrices et assurez la communication ainsi que le reporting auprès des instances décisionnelles (présentations orales, réalisation de tableaux de bord, bilan des projets informatiques).

3.8. Pyramides des âges

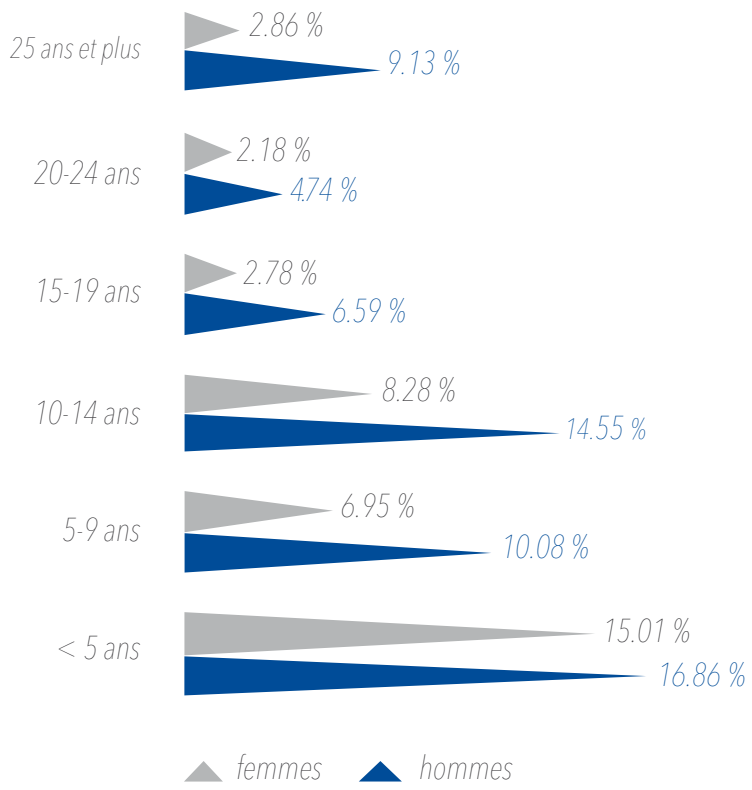
Pyramide des âges 2015



En 2015, comme 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 49 ans (108 hommes et 80 femmes). 77 % des membres du personnel se situent dans une fourchette d'âge allant de 34 à 59 ans.

3.9. Pyramide des anciennetés

Pyramide des anciennetés en 2015 (employé-e-s)



En 2015, plus de 51% 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)

	2014			2015			différence 2014-2105	
taux d'activité	**f**	**h**	**%**	**f**	**h**	**%**	**f**	**h**
inférieur à 50 %	245	83	8.0 %	177	40	5.2 %	- 68	- 43
de 50% à 89 %	755	293	25.6 %	767	294	25.7 %	+ 12	+ 1
de 90% à 100 %	627	2'093	66.4 %	691	2'167	69.1 %	+ 64	+ 74
total	**1'627**	**2'469**	**100 %**	**1'635**	**2'501**	**100 %**	**+8**	**+32**

En 2015, la répartition des postes selon le taux d'activité est légèrement différente de celle de l'année précédente, avec une augmentation de presque 3 % des postes à temps plein. Au total, 69 % des collaborateurs et collaboratrices de l'administration municipale travaillent ainsi à des taux compris entre 90 et 100 %. Les femmes et les hommes continuent, respectivement, à travailler principalement à temps partiel (58 %) et à temps plein (87 %).

Répartition des taux d'activité par regroupement des classes de traitement au 31 décembre 2015 (seulement employé-e-s)

	femmes			hommes		
taux d'activité	**A-H**	**I-M**	**N-V**	**A-H**	**I-M**	**N-V**
< 50 %	157	3	0	33	1	0
de 50 à 89 %	428	233	39	156	94	18
total des postes à temps partiel		**860**			**302**	
de 90 à 100 %	324	137	76	1'456	369	147
total des postes à temps plein		**537**			**1972**	
total par groupement de classe de traitement	**909**	**373**	**115**	**1'645**	**464**	**165**
total général			**3'671**			

En tenant compte des classes de traitement, on constate que les postes à un taux d'activité inférieur à 50 % sont pour la plupart situés entre les classes A et H et majoritairement occupés par des femmes. Quant aux postes de cadres supérieur-e-s (classes N à V), seulement 20 % sont proposés à temps partiel.

Deux indicateurs supplémentaires ont été mis en place afin de mesurer les progrès accomplis en matière d'articulation des vies professionnelle et privée. Le premier concerne la proportion des postes ouverts à temps plein ou à temps partiel. En 2015, près de 30 % des offres ont concerné des emplois à temps partiel, alors qu'environ deux tiers l'étaient à temps plein. Cette répartition est proche de la répartition actuelle du personnel travaillant à temps partiel et à temps plein en Ville de Genève. La marge de progression est donc très limitée. En outre, moins de 10 % des offres d'emploi indiquaient une fourchette de taux d'activité comprise entre 80 % et 100 % (offrant aux personnes intéressées par le poste une certaine flexibilité). Ceci illustre les fortes contraintes quant à l'évolution des pratiques concernant le recrutement.

Le deuxième indicateur se réfère aux changements de taux d'activité. Il montre que ce sont majoritairement les femmes qui changent leur taux d'activité, à la baisse comme à la hausse. Lorsque les hommes en font la demande, il s'agit plutôt d'augmentations (44% des cas, contre 36 % de diminutions).

Ces constats confirment l'importance de poursuivre le travail de sensibilisation interne, tout particulièrement auprès des collaborateurs et collaboratrices participant au processus de recrutement et à la gestion des ressources humaines.

Zoom sur…

les Rencontres de la Ville de Genève

Les Rencontres de la Ville de Genève sont des espaces ouverts à l'ensemble du personnel de l'administration municipale, contribuant à renforcer l'identité de la Ville employeuse et la collaboration interservices. Elles visent à mieux faire connaître aux collaborateurs et collaboratrices les valeurs promues par la municipalité et les prestations fournies à la population genevoise, dans un cadre convivial.

Une large palette de visites est proposée, en reflet de la diversité des activités menées par la Ville de Genève. Elles sont organisées par la Direction des ressources humaines, en collaboration avec les services concernés.

La première édition des Rencontres (2014–2015) a présenté les engagements de l'administration en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre (Service Agenda 21–Ville durable), le travail des services regroupés sur le site de François-Dussaud (Logistique et manifestations, Génie civil et Voirie–Ville propre) ainsi que les missions du Service social en matière d'action communautaire.

Quant à la deuxième édition (2015–2016), elle a débuté par une visite de l'exposition de Médecins sans frontières intitulée «*Face it*», organisée par la Délégation Genève Ville Solidaire.

En 2015, ce sont plus de 50 collaborateurs et collaboratrices provenant de 22 services différents qui ont pris part à une ou plusieurs de ces rencontres. La majorité était des femmes et des cadres intermédiaires.

3.11. Lieu de domicile

Répartition du personnel selon le lieu de domicile au 31 décembre 2015

lieu de domicile	2014	2015	différence	% total 2015
canton de Genève	3'353	3'403	+ 50	82.28 %
canton de Vaud	197	182	- 15	4.40 %
autres cantons	9	3	- 6	0.07 %
France	537	548	+ 11	13.25 %
dont Suisse - sse - s	372	386		
total	**4'096**	**4'136**	**+ 40**	**100 %**

Plus 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 548 personnes, dont 386 Suisses et Suissesses (70 %) et 162 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 2015, passant de 3.88 % à 3.97 %. Il reste cependant relativement stable depuis 2012.

Pourcentage de personnes au bénéfice d'un permis G de 2012 à 2015

date de référence	effectif au 31 décembre	permis G	pourcentage
31.12.2012	4'033	163	4.04 %
31.12.2013	4'074	154	3.78 %
31.12.2014	4'096	159	3.88 %
31.12.2015	4'136	164	3.97 %

3.13. Effectif par nationalité

Répartition du personnel par nationalité et par catégorie d'engagement (membres du personnel)

	Suisse			union européenne			autres nationalités			total général
catégories	**f**	**h**	**total**	**f**	**h**	**total**	**f**	**h**	**total**	
employé-e-s	1'133	1'764	2'897	228	466	694	36	44	80	3'671
auxilliaires	147	101	248	34	39	73	14	12	26	347
civilistes	0	16	16	0	0	0	0	0	0	16
stagiaires	6	7	13	1	2	3	0	0	0	16
apprenti-e-s	28	38	66	4	8	12	4	4	8	86
total	**1'314**	**1'926**	**3'240**	**267**	**515**	**782**	**54**	**60**	**114**	**4'136**
	78.34%			**18.91%**			**2.76%**			**100%**

En 2015, les membres du personnel de nationalité étrangère, majoritairement issu-e-s de l'Union européenne, représentaient un peu plus de 21 % de l'effectif : un chiffre stable par rapport à 2014 (20.78 %).

LAURENCE
PALAIS EYNARD
14h00
JURISTE

4. Traitement et charges sociales

4.1. Echelle des traitements

Rappelons que le salaire minimum en Ville de Genève est positionné en annuité 2 de la classe A et s'est élevé en 2015 à CHF 56'639.- 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 2015 (hormis personnel du Service d'incendie et de secours)

classe	min	max	classe	min	max
A	52'659	81'091	L	84'928	139'136
B	52'659	82'290	M	88'038	148'906
C	52'659	84'338	N	94'615	156'687
D	56'008	87'830	O	97'909	167'207
E	58'133	92'835	P	105'690	178'737
F	61'625	97'257	Q	110'604	187'514
G	63'815	102'692	R	116'346	200'366
H	68'237	108'315	S	125'125	213'270
I	71'122	116'061	T	132'395	226'163
J	76'419	122'478	U	139'559	238'822
K	79'296	131'955	V	146'726	249'421

4.2. Répartition des charges sociales

charges sociales	part employeur	part employeur en CHF	part employé-e	part employé-e en CHF
CAP, LPP	2/3	46’502’269	1/3	21’538’583
AVS, AI, APG	5.15% + frais de gestion	19’358’998	5.15%	18’825’297
AC	1.1 % pour tout salaire inférieur ou égal à CHF 126’000.-/an + 0.5 % dès CHF 126’001.-	3’924’319	1.1 % pour tout salaire inférieur ou égal à CHF 126’000.-/an + 0.5 % dès CHF 126’001.-	3’924’319
assurance maternité	0.041 %	149’844	0.041%	149’844
assurance maladie	participation de CHF 30.-/mois pour tout salaire inférieur ou égal CHF 83’161.-/an pour un équivalent plein temps	110’219	--	0
allocations familiales	2.4 %	8’264’895	--	0
assurance accidents	2.18 %	9’061’819	0.1 %	365’783
fonds de décès	CHF 4.- par personne	175’456	CHF 4.- par personne	175’456
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	4’087’057	--	0
total		**91’634’876**		**44’979’282**

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

Salaires versés aux femmes en fonction du taux d'activité durant l'année 2015 (employées uniquement)

taux d'activité	effectif femmes	salaires totaux annuels par taux d'activité
1 – 9 %	1	8'344.90
10 – 19 %	12	185'958.25
20 – 29 %	133	3'031'521.95
30 – 39 %	10	333'895.25
40 – 49 %	13	560'878.70
50 – 59 %	174	8'861'965.30
60 – 69 %	110	7'303'962.60
70 – 79 %	140	10'238'510.20
80 – 89 %	296	26'855'959.35
90 – 100 %	563	59'731'632.70
total	**1'452**	**117'112'629.20**

Salaires versés aux hommes en fonction du taux d'activité durant l'année 2015 (employés uniquement)

taux d'activité	effectif hommes	salaires totaux annuels par taux d'activité
1 – 9 %	0	0
10 – 19 %	10	172'538.35
20 – 29 %	17	313'844.80
30 – 39 %	3	82'141.15
40 – 49 %	4	211'766.15
50 – 59 %	51	2'400'102.60
60 – 69 %	29	1'841'800.50
70 – 79 %	34	2'118'040.30
80 – 89 %	144	13'038'997.45
90 – 100 %	2'062	222'865'823.45
total	**2'354**	**243'045'054.75**

Comme en 2014, ces tableaux mettent en évidence le fait que le salaire moyen des femmes (CHF 6'721.-) est inférieur à celui des hommes (CHF 8'604.-). 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.

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

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

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

REGINE
CONSERVATOIRE & JARDIN BOTANIQUES
16h00
LABORANTINE

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 2015, la durée moyenne d'une absence s'est élevée à 14.9 jours contre 14.3 jours en 2014.

Répartition des taux d'absence non planifiée par département (membres du personnel)

département	**2014**	**2015**
autorités	8.2 %	4.4 %
finances et logement	5.4 %	5.4 %
constructions et aménagement	6.9 %	6.7 %
culture et sport	6.4 %	6.4 %
environnement urbain et sécurité	7.1 %	6.9 %
cohésion sociale et solidarité	7.3 %	6.3 %
total	**6.7 %**	**6.4 %**

En 2015, le taux d'absence non planifiée a baissé pour atteindre 6.4%. Ce taux représente la proportion d'heures de travail non réalisées du fait d'absences non planifiées par rapport au nombre d'heures de travail normalement attendues. Rappelons que la Ville de Genève a mis en place un dispositif de gestion des absences non planifiées, qui a été déployé dans tous les départements en 2014.

5.2. Répartition des absences

Répartition des absences par type (membres du personnel)

type d'absence	2014	2015	différence
maladie (en nombre de cas)			
courte durée (< 89 j.)	6'623	6'965	+ 342
longue durée (> 90 j.)	87	102	+ 15
accidents (en nombre de cas)			
professionnels	165	190	+ 25
non-professionnels	417	436	+ 19
maternité (nb. de naissances)	44	32	- 12
militaire	137	138	+ 1

De 2014 à 2015, on constate une augmentation des absences maladie planifiées et non planifiées, qu'elles soient de courte durée (+ 342 cas) comme de longue durée (+ 15 cas). Les sinistres liés aux accidents professionnels ont également augmenté (+ 25 cas) tout comme les accidents non professionnels (+ 19 cas). Malgré l'augmentation du nombre de cas annuel, les absences ont été moins longues (durée moyenne de 14.3 jours), ce qui explique que le taux d'absence non planifiée ait baissé en comparaison à 2014.

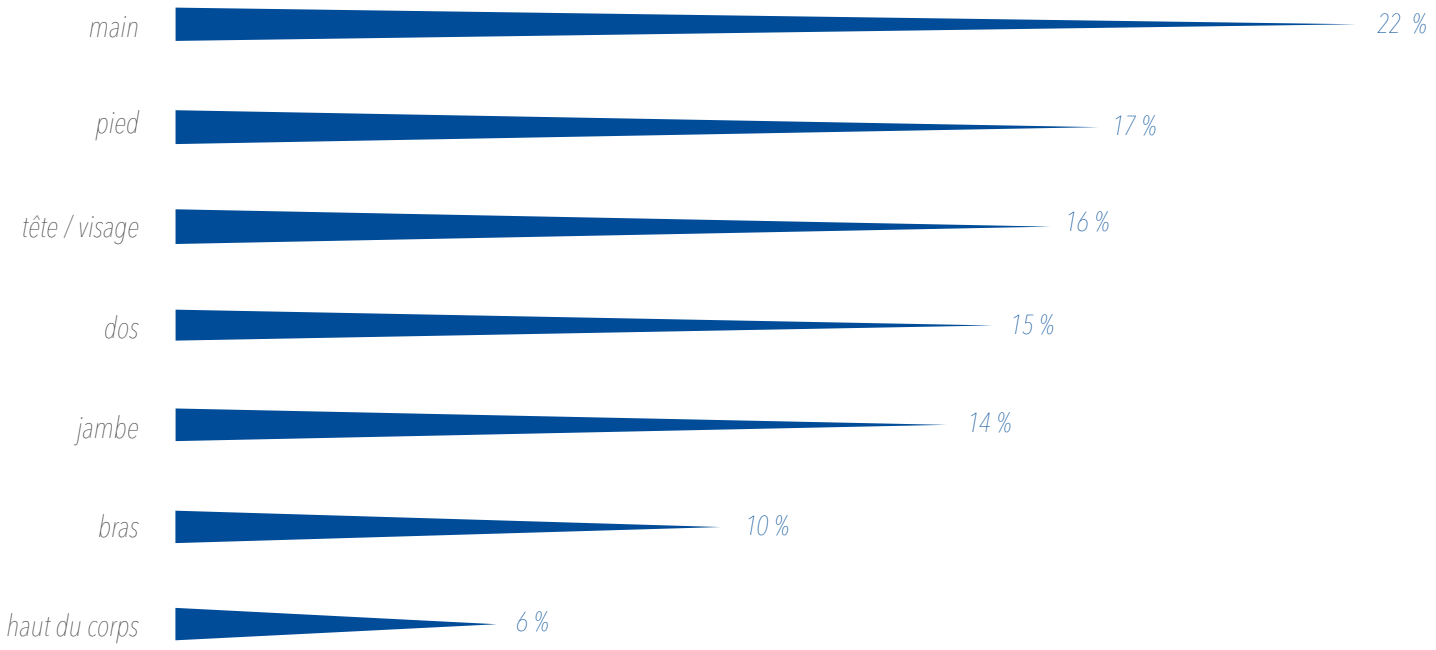
5.3. Analyse des accidents

Répartition des absences par type (membres du personnel)

Après chaque accident professionnel survenu en Ville de Genève, la DRH reçoit une copie de la déclaration d'accident. En fonction de la fréquence et de la gravité de l'accident, une analyse est effectuée sur le terrain en collaboration avec l'assistant-e de sécurité, la personne accidentée et les éventuels témoins. L'objectif est de comprendre les causes de l'accident et de proposer des mesures correctives pour empêcher la survenue d'accidents similaires. En 2015, 16 accidents professionnels ont été analysés dans 6 services et, pour chaque cas, une dizaine de mesures correctives ont été proposées.

En parallèle, la DRH établit des statistiques permettant d'obtenir des informations pertinentes pour son travail de prévention. Le tableau ci-dessous met par exemple en évidence les parties du corps lésées lors des accidents professionnels survenus en Ville de Genève. Ces données peuvent être utiles pour organiser des campagnes de prévention ciblées, des formations sur mesure ou dispenser des conseils adaptés.

Parties du corps lésées lors d'accidents professionnels 2015



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

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

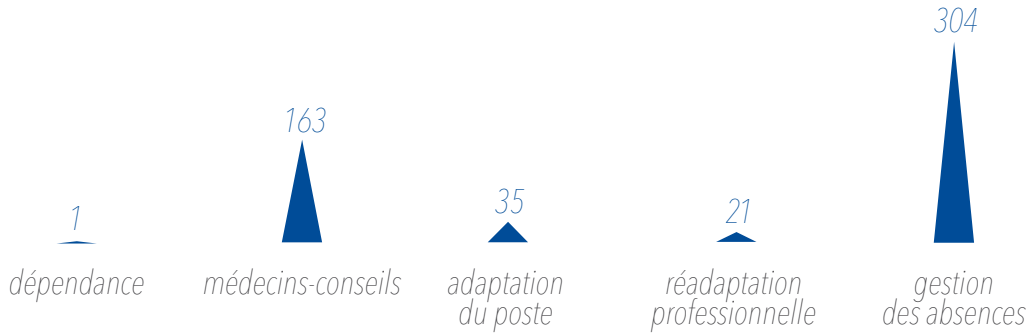
En 2015, 789 prestations ont été délivrées auprès de 248 hommes et 166 femmes, dont 342 personnes sans fonction cadre, 45 personnes dont la classe de traitement se situe entre I et M, ainsi que 27 cadres supérieur-e-s. Ce chiffre est en très légère augmentation par rapport à 2014 (+11). On observe 70% de nouvelles situations, le 30% restant étant des suivis de situations reportées. Ces prestations se sont réparties de la manière suivante [2] :

Prestations délivrées face aux problèmes de santé et d'absence (membres du personnel)

	2014	**2015**
prestations délivrées face aux problèmes de santé	486	524
accompagnement RH	241	222
gestion de conflits	51	43
total	**778**	**789**

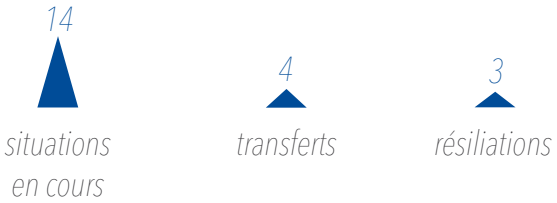
[2] *Une même personne peut bénéficier de plusieurs prestations.*

5.4.1. Prestations face aux problèmes de santé en 2015

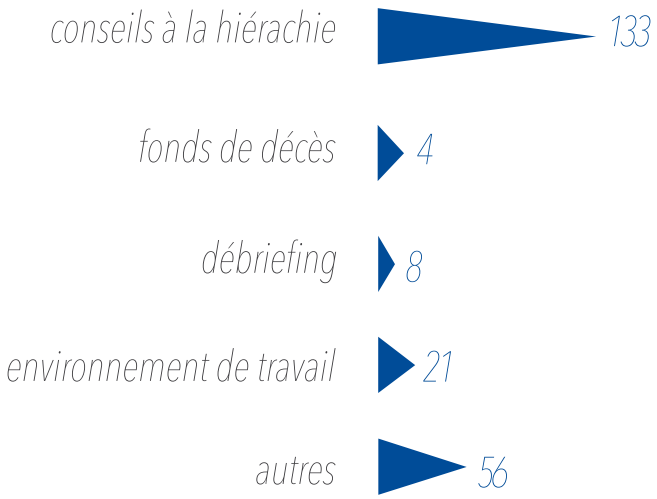


Dépendance *: prise en charge et suivi des collaborateurs et collaboratrices en situation de dépendance (alcool ou substances psychoactives).*
Médecins-conseil *: mise en place de visites médicales auprès des médecins-conseil.*
Adaptation du poste *: démarches concernant des employé-e-s qui présentent des limitations de santé définitives et qui peuvent pour suivre dans leur fonction.*
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 moyenne et de longue durée.*

Détail des prestations en matière de réadaptation professionnelle en 2015

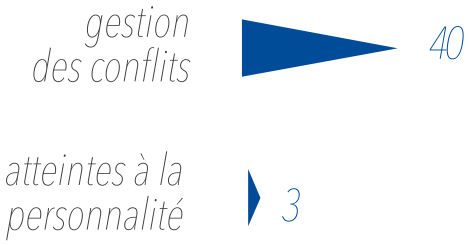


5.4.2. Prestations dans le cadre de l'accompagnement RH en 2015



Conseils 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.*
Débriefing : *mise à disposition d'un soutien pour les collaborateurs ou collaboratrices en prise directement ou indirectement avec un événement traumatisant, en lien avec le travail.*
Environnement de travail : *recherche de solutions pour toutes questions liées à l'ergonomie sur la place de travail en collaboration avec l'Entité santé et sécurité.*
Autres : *questions en lien avec le climat social, le soutien personnel, etc.*

5.4.3. Prestations dans le cadre de la gestion des conflits en 2015



Gestion des confilts *: soutien, évaluation et proposition d'outils pour gérer les conflits interpersonnels et situationnels.*
Atteintes à la personnalité *: évaluation des faits lors d'un dépôt de plainte pour suspicion d'atteinte à la personnalité.*

Par ailleurs, afin d'assurer le suivi des situations individuelles et de discuter des actions à entreprendre, les psychologues de la DRH ont participé à 58 séances de coordination avec les départements.

Elles ou ils ont également animé plusieurs formations dans leur domaine de compétence.

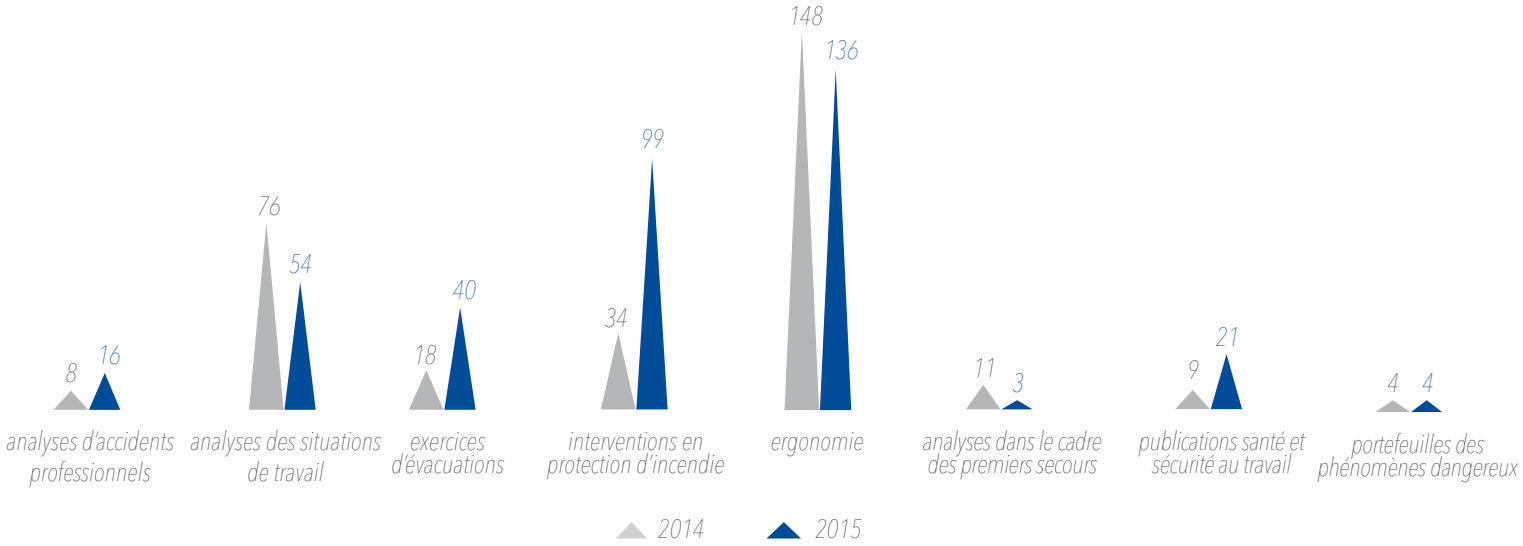
BRUNO
PISCINE DES VERNETS
12h30
SPÉCIALISTE SANTÉ-SÉCURITÉ

6. Prévention en matière de santé et de sécurité

6.1. Interventions en santé et sécurité au travail

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

Le graphique ci-après recense les interventions effectuées en 2015 comparativement à celles effectuées en 2014. Ces chiffres reflètent les besoins et demandes des services. La durée peut varier fortement d'une intervention à l'autre.



Analyses d'accidents professionnels cf. point 5.3.

Analyses des situations de travail (environnement de travail, protection de la maternité, risque chimique, climat des locaux et machines) **:** *interventions concernant des problématiques telles que l'exposition à des poussières, à des ondes électro-magnétiques, au bruit, à la chaleur, au CO2 ou à d'autres nuisances physiques, chimiques ou à des risques d'accident. Des mesures ont été effectuées afin d'objectiver les nuisances et proposer pour chaque intervention les mesures techniques, organisationnelles ou personnelles les plus pertinentes.*

Exercices d'évacuations : *la mission de la ou du spécialiste en protection incendie consiste à visiter les locaux, organiser un exercice d'évacuation et l'exécuter. Cela a été fait dans divers bâtiments comme des musées, des salles de spectacles, des locaux administratifs et des bibliothèques.*

Interventions en protection incendie (visites des locaux et recommandations relatives à la sécurité en cas d'incendie ou d'évacuation) *: les interventions en protection incendie consistent en des visites de locaux par la ou le spécialiste en protection incendie qui émet ensuite des recommandations visant à améliorer la sécurité en cas d'incendie ou d'évacuation, selon la législation en vigueur (par exemple nombre, type et emplacement des extincteurs, dégagement des voies d'évacuation, affichage de consignes, fonctionnement de l'éclairage de secours ou signalétique).*

Ergonomie*: interventions destinées à améliorer l'aménagement de l'environnement de travail.*

Analyses dans le cadre des premiers secours *: analyses destinées à émettre des recommandations concernant l'organisation des premiers secours au sein des services.*

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

Portefeuille de phénomènes dangereux cf point 6.3

Par ailleurs, la DRH propose chaque année une vaccination contre la grippe saisonnière. En 2015, 346 membres du personnel ont bénéficié de cette prestation. La DRH propose également une vaccination contre certains risques professionnels (essentiellement contre le tétanos, l'hépatite A ou l'hépatite B). En 2015, 77 personnes ont reçu un vaccin en fonction des risques professionnels auxquels elles sont exposées. Finalement, 55 casques cyclistes ont été distribués à des membres du personnel se déplaçant à vélo.

Zoom sur…

la prévention du risque chimique en Ville de Genève

La gestion du risque chimique est un sujet prioritaire en santé et sécurité au travail, raison pour laquelle la DRH a décidé de proposer une approche de prévention intégrant le conseil, la formation et l'intervention terrain pour l'ensemble de l'administration municipale.

En 2014, un travail a été effectué, en collaboration avec les assistant-e-s de sécurité, afin d'inventorier les produits chimiques utilisés et stockés dans les services de la Ville. Les assistant-e-s de sécurité ont ensuite été formé-e-s au risque lié à l'utilisation et au stockage des produits chimiques.

Pour accompagner ce travail sur le terrain, les spécialistes santé et sécurité au travail de la DRH ont créé un outil d'aide à l'évaluation du risque chimique. Ce document, disponible sur Intranet, permet d'avoir une bonne estimation du risque existant au sein du service et de définir les mesures à mettre en place pour y remédier.

Les différents champs à renseigner concernent l'identification des produits chimiques, l'étiquetage et le conditionnement, la protection collective, les bonnes pratiques, les équipements de protection individuelle, le stockage, le transvasement et le transport, l'organisation, la formation et l'information, la protection de la maternité, les mesures d'urgence, ainsi que les déchets. Les mesures à prendre pour maîtriser le risque chimique, dans chacun de ces domaines, apparaissent également dans ce document.

Parallèlement à la création et à la diffusion de cet outil, plusieurs formations pratiques ont été mises sur pied pour les utilisateurs et utilisatrices de produits chimiques.

L'ensemble de ces actions a permis de déterminer plus précisément le risque chimique présent au sein de l'administration municipale et de prioriser les mesures à mettre en place en partenariat avec les différents services. Ce travail et les demandes qui en découlent ont débouché sur plusieurs interventions relatives à la maîtrise du risque chimique en Ville de Genève.

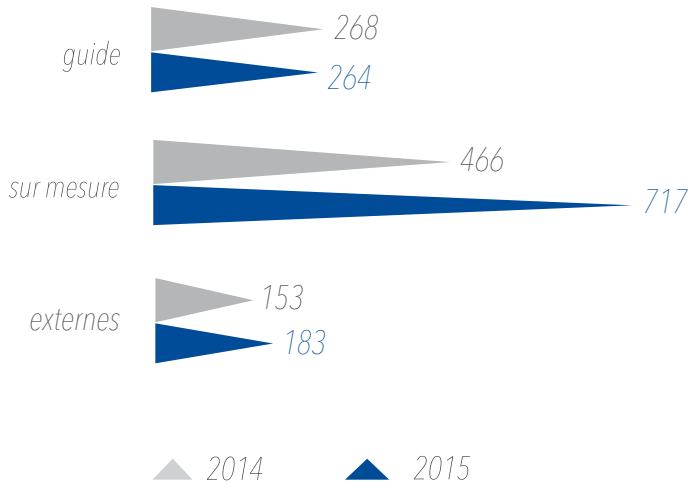
6.2. Formations en santé et sécurité au travail

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

En 2015, la fréquentation des formations du guide dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail a été stable. Les formations externes, répondant généralement à des obligations légales, sont en légère augmentation.

La hausse la plus marquée concerne les formations sur mesure qui sont mises sur pied pour répondre de la manière la plus adéquate et efficiente possible à des demandes transversales d'un public cible. En 2015, un accent particulier a été mis sur la gestion des produits chimiques pour l'ensemble de l'administration municipale. D'autres thématiques ont répondu aux besoins particuliers d'un service ou d'un département, en ce qui concerne notamment la gestion des premiers secours, le travail en hauteur, l'utilisation d'extincteurs ou encore les formations caristes ou nacelles pour des groupes définis de collaborateurs et collaboratrices.

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 2015, des portefeuilles ont été réalisés au sein de quatre services : l'Administration centrale, le Service de la jeunesse, le Service des relations extérieures et le Service des espaces verts.

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 oeuvre des mesures préventives et correctives recommandées. Les spécialistes en santé et sécurité au travail de la DRH sont à leur disposition pour les aider dans la mise en place des mesures proposées.

Recensement des phénomènes dangereux

Phénomènes dangereux mécaniques éléments non-protégés en mouvement moyens de transport ou équipements de travail en mouvement	**Phénomènes dangereux de chute** hauteur de travail surfaces glissantes	**Phénomènes dangereux électriques** éléments sous tension phénomènes électrostatiques
Substances nocives (chimiques, biologiques) gaz, vapeurs liquides, aérosols	**Substances inflammables ou explosives** liquides, poussières, gaz, solides atmosphère explosive	**Phénomènes dangereux thermiques** milieux chauds ou froids
Contraintes physiques particulières bruit ultrasons, infrasons	**Contraintes liées à l'environnement de travail** climat, intempéries lumière	**Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur** postures imposées levage et manutention d'objets lourds
Contraintes psychiques surmenage activités très répétitives	**Actions inattendues** mouvements incontrôlés	**Défaillance de l'alimentation en énergie** panne de la fonction de contrôle panne du système de refroidissement
	Organisation du travail évaluation des compétences horaires de travail contraignants	

Zoom sur…

la prévention incendie dans les crèches et les musées

En 2015, à la demande du Service de la petite enfance, le spécialiste en protection incendie de la DRH a été sollicité afin d'effectuer un important travail de prévention incendie au sein des jardins d'enfants, crèches et espaces de vie enfantine. Ce travail se déroule toujours selon le même schéma.

Dans un premier temps, une visite des lieux est réalisée afin de s'assurer que les chemins de fuites soient libres de tout obstacle et correctement indiqués, que les sorties de secours soient équipées de poignées ou de barres anti-panique, que les extincteurs soient présents, indiqués clairement et maintenus en service, selon les exigences de la législation en vigueur. Les consignes sont également relues, adaptées, voire rédigées si elles sont inexistantes. Enfin, un contrôle du stockage des produits chimiques est effectué.

La deuxième phase du travail se focalise sur la formation du personnel. Cette formation est donnée sur place durant environ une heure et comprend les sept éléments suivants :

- Les bases légales.
- Les raisons d'une évacuation.
- L'objectif de l'évacuation.
- Le triangle du feu.
- Le processus d'évacuation.
- L'aide aux personnes handicapées.
- Les dangers.

La troisième et dernière phase est l'exercice d'évacuation. Cet exercice fait l'objet d'un rapport intégrant différentes recommandations, qui est envoyé aux responsables du bâtiment, au Service concerné et à l'inspection du feu. Pour l'année 2015, la première phase a été effectuée dans 22 institutions de la petite enfance, les deuxièmes et troisièmes phases dans 13 institutions. Le même processus a été réalisé dans les musées suivants : Musée de l'Ariana, Musée d'art et d'histoire, Musée d'ethnographie et Muséum d'histoire naturelle.

DAVID
ECOLE TREMBLEY
15h00
CHARGÉ DE PROJET _

7. Relations avec les organisations représentatives du personnel

La Ville de Genève accorde une attention particulière à son personnel et consulte régulièrement les organisations représentatives du personnel. Ainsi, en 2015, de nombreuses séances de travail ont été organisées :

Répartition des absences par type (membres du personnel)

type de séance	nombre
séance avec le Conseil administratif (CA-CP-Syndicats)	5
séance de négociations des dispositions transitoires du Statut du personnel de la Ville de Genève	1
séance d'information de la Direction des ressources humaines	2
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)	12

SELVA
BIBLIOTHEQUE DES PAQUIS
15h30
BIBLIOTHÉCAIRE

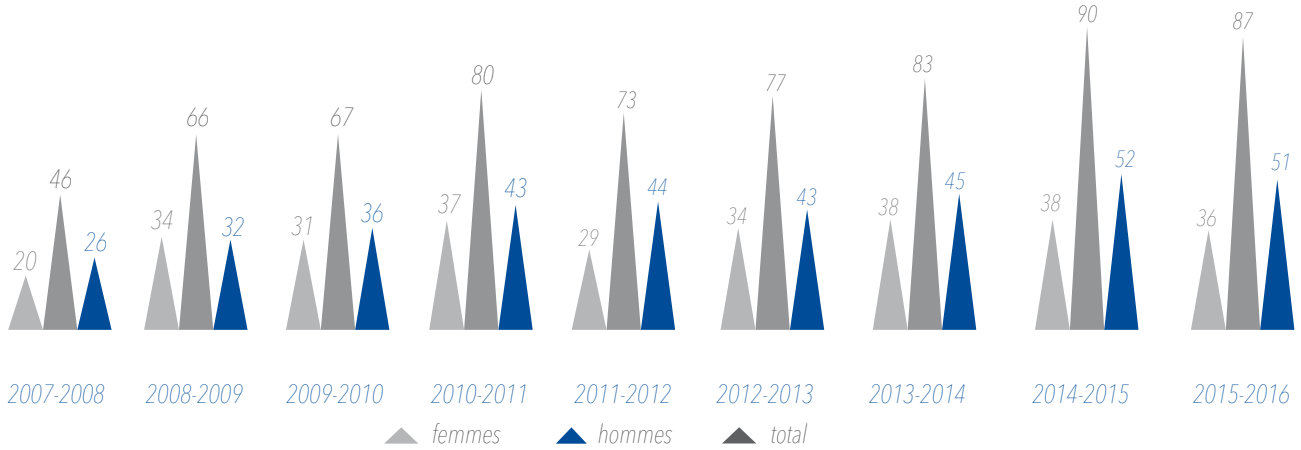
8. Formation des jeunes et formation continue

8.1. Apprentissages

En 2015, la Ville de Genève a poursuivi son effort en faveur de la formation des jeunes. Si le nombre de places d'apprentissage a doublé depuis 2008, il reste cependant relativement stable depuis deux ans.

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

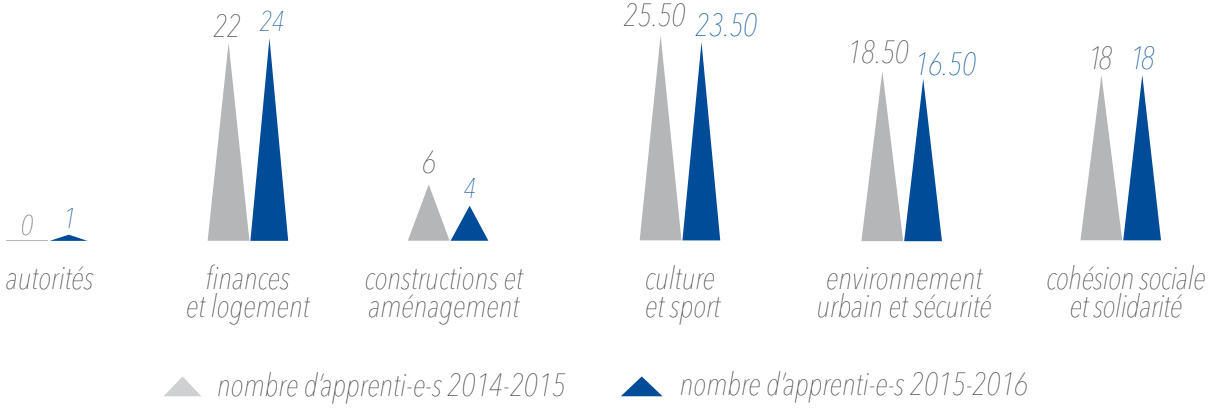
Evolution du nombre de places d'apprentissage depuis 2007 [3]



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

[3] *Pour 2015-2016, la différence qui peut être observée entre le chiffre de 87 apprenti-e-s et celui de 86, comptabilisé dans le tableau relatif aux effectifs des pages précédente, est due à une fin de contrat anticipée.*

Nombre d'apprenti-e-s par département en 2014-2015 et en 2015-2016 [4]



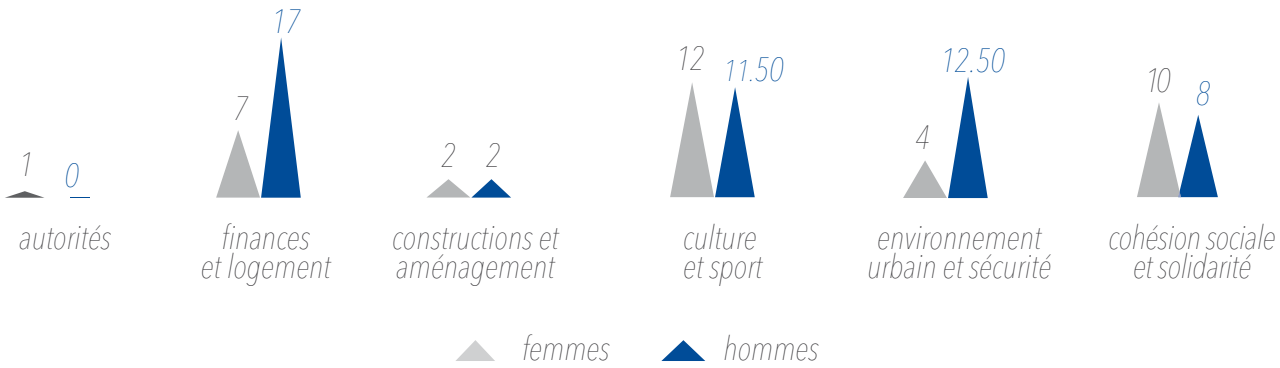
pourcentage d'apprenti-e-s par rapport à l'effectif des départements, 2015-2016

autorités	1 %
finances et logement	5,4 %
constructions et aménagement	1,5 %
culture et sports	1,6 %
environnement urbain et sécurité	*1,3 %*
cohésion sociale et solidarité	*2,8 %*

En 2015, c'est le Département des finances et du logement qui a accueilli le plus grand nombre d'apprenti-e-s en termes absolus comme en proportion de son effectif (24 apprenti-e-s, soit 5.4 % de son effectif).

[4] *La place d'apprenti-e gardien-ne d'animaux est partagée par deux départements (DCS et DEUS).*

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



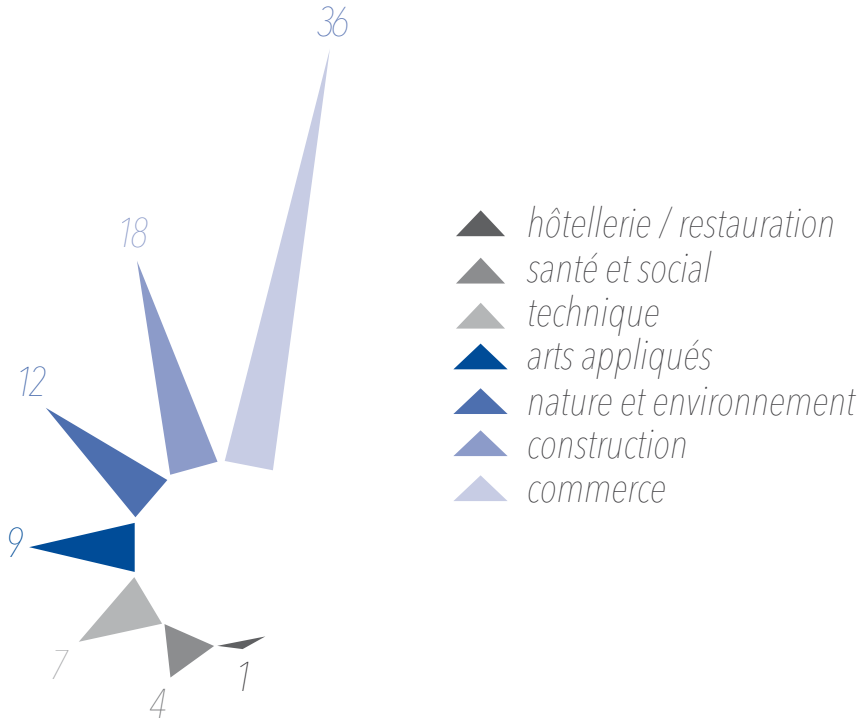
Dans le cadre de sa politique d'égalité entre femmes et hommes, la Ville de Genève souhaite promouvoir la mixité dans tous les services de l'administration. A ce titre, elle encourage les candidatures féminines pour les métiers généralement masculins et vice versa. Malgré tout, force est de constater que certaines filières n'attirent pas ou peu les jeunes du genre sous-représenté.

La Ville de Genève assure la formation dans 35 filières professionnelles. A la rentrée 2015, les apprenti-e-s étaient formé-e-s dans 25 métiers, répertoriés dans le tableau ci-après :

2015-2016	filles	garçons	total
employé-e de commerce CFC	20	6	26
agent-e de propreté CFC	1	10	11
agent-e en information documentaire CFC	5	3	8
horticulteur ou horticultrice CFC	2	9	11
informaticien-ne CFC	0	4	4
agent-e d'exploitation CFC	0	3	3
assistant socio-educatif ou assistante socio-éducative CFC	2	1	3
techniscéniste CFC	0	3	3
assistant-e de bureau AFP	1	1	2
conducteur ou conductrice de véhicules lourds CFC	0	2	2
menuisier ou menuisière CFC	0	2	2
technologue en impression CFC	0	2	2
agent-e de propreté AFP	0	1	1
constructeur ou constructrice métallique CFC	0	1	1
cordonnier ou cordonnière CFC	1	0	1
gardien-ne d'animaux sauvages CFC	0	1	1
graphiste CFC	1	0	1
laborantin-e en biologie CFC	1	0	1
logisticien-ne AFP	0	1	1
mécatronicien-ne CFC	0	1	1
peintre en décors de théâtre CFC	1	0	1
polydesigner 3D CFC	1	0	1
total	**36**	**51**	**87**

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des apprenti-e-s par pôle. Il est intéressant de souligner que la Ville de Genève forme dans chacun des sept pôles.

Nombre d'apprenti-e-s par pôle métiers en 2015-2016



La majorité des apprenti-e-s (36) se trouvent dans le pôle « commerce », qui regroupe les employé-e-s de commerce, les assistant-e-s de bureau et les agent-e-s en information documentaire. Le pôle construction (18 apprenti-e-s) est principalement constitué d'agent-e-s de propreté.

Zoom sur…

la Cité-métiers.ch, l'expo 2015

La 5ème édition de la Cité des métiers et de la formation a eu lieu du 3 au 8 novembre 2015 à Palexpo.

La Ville de Genève, un des sponsors principaux, a participé à cette manifestation qui a accueilli plus de 70'000 personnes de tous les âges. Durant les six jours de l'exposition, près de 20 collaborateurs et collaboratrices de la DRH, épaulé-e-s par 15 apprenties et apprentis, ont présenté les filières d'apprentissage 2016-2017 et les diverses opportunités de stages et de jobs d'été proposées par la Ville de Genève.

Sur le stand de près de 55 m^2 conçu comme une salle de cinéma, le public a pu visionner le film «*Pleins feux sur les métiers de la Ville*» et découvrir près de 20 professions grâce au trombinoscope réalisé spécialement pour cette occasion. Plus de 100'000 bracelets métiers sur lesquels étaient imprimées nos différentes filières d'apprentissage ont par ailleurs été distribués au public. Enfin, plus de 3'000 flyers ont été remis aux personnes intéressées ainsi que de nombreux sachets de popcorns aux couleurs de la Ville, qui ont attiré un public gourmand et conquis.

Participer à un tel projet a permis à la DRH de diffuser largement les diverses opportunités de formation et les filières métiers de la Ville de Genève tout en valorisant les compétences des employé-e-s de l'administration municipale et en renforçant le lien avec la population.

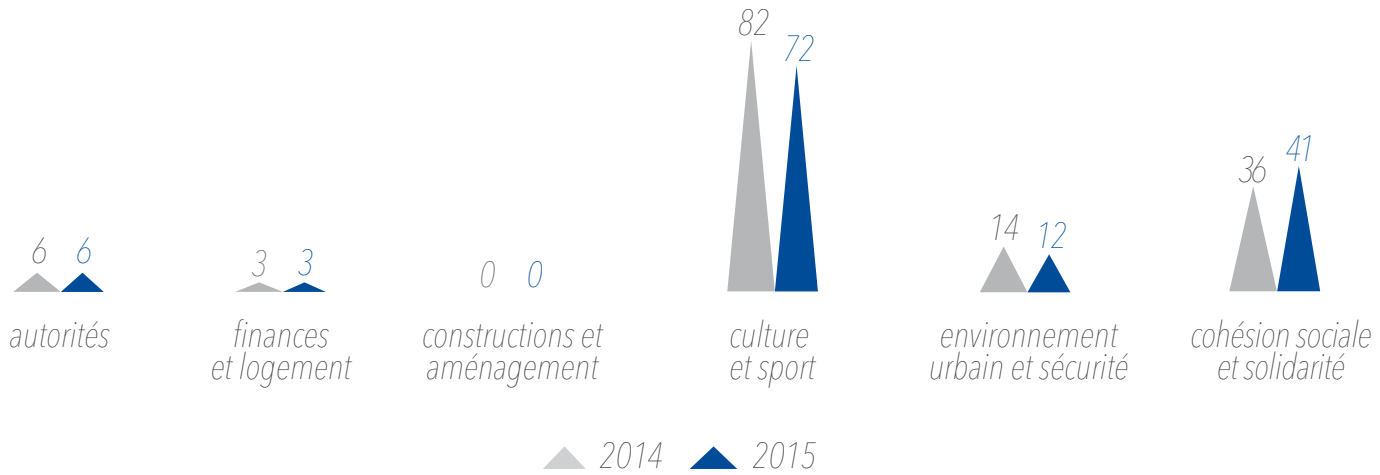
8.2. Stages

Entre 2014 et 2015, le nombre de stages en Ville de Genève a augmenté de près de 30 % pour atteindre un total de 291 en 2015. Cette hausse importante est principalement imputable aux stages de découverte (+ 62 %) qui sont de plus en plus nombreux dans les services. Ils permettent aux jeunes de découvrir un métier et d'explorer les nombreuses facettes de l'administration municipale. Dans le détail, ces 291 stages se répartissent comme suit : 98 stages obligatoires rémunérés, d'une durée moyenne de 3 à 6 mois effectués dans le cadre de cursus scolaires ou universitaires, 175 stages découverte non rémunérés d'une durée de 3 à 5 jours et 18 stages d'immersion professionnelle dans le cadre du projet « *Accueil en Ville* ».

8.3. Civilistes

Les engagements de civilistes ont légèrement diminué en 2015 par rapport à 2014 (- 5%). On recense 27 lieux d'affectation pour les civilistes au sein de l'administration, soit 2 de plus qu'en 2014.

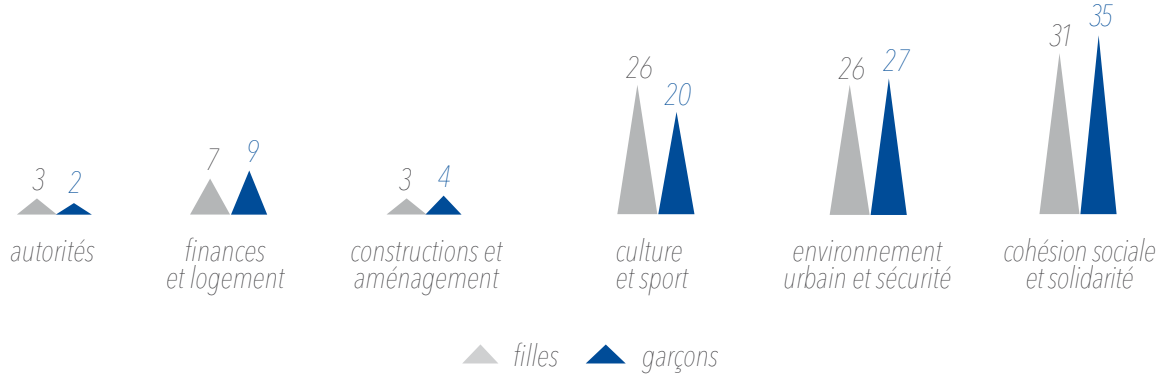
Répartition des civilistes par département en 2014 et 2015



8.4. Jobs d'été

En 2015, 193 candidat-e-s ont été engagé-e-s pour des jobs d'été, dont 96 filles et 97 garçons.Cela représente une augmentation de 14 % par rapport à 2014. Les jeunes ont été réparti-e-s dans 31 services de la Ville de Genève. Les services ont plutôt engagé des jeunes entre 19 et 22 ans (141) qu'entre 15 et 18 ans (52). Le salaire moyen d'un job d'été pour une durée de 3 semaines est de CHF 2'260.-.

Répartition des jobs d'été par département et par genre en 2015



Depuis 2013, une enquête de satisfaction est effectuée pour ce projet par une entreprise indépendante.[5] En 2015, la satisfaction globale a été de 96 % chez les jeunes. De leur côté, les services ont jugé à 96% que les jobs d'été ont été utiles au sein de leur service et souhaitent réengager un ou une jeune par ce biais en 2016. Enfin, cette enquête montre que 97 % des responsables recommanderaient la ou le jeune à d'autres employeurs. Signalons également que, hormis les jeunes employé-e-s sous contrat Ville de Genève, le Service de la jeunesse a recruté :

- Par la Boîte à boulots (BAB) [6] : 84 jeunes pour l'opération chaises longues en 2015 et 10 jeunes pour les patinoires (saison 2015-2016).
- Par la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) : 17 jeunes pour les salles de sport ou comme moniteurs ou monitrices du skatepark en 2015.

[5] *Elle peut être obtenue sur demande à infojobs.drh@ville-ge.ch.*

[6] *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.*

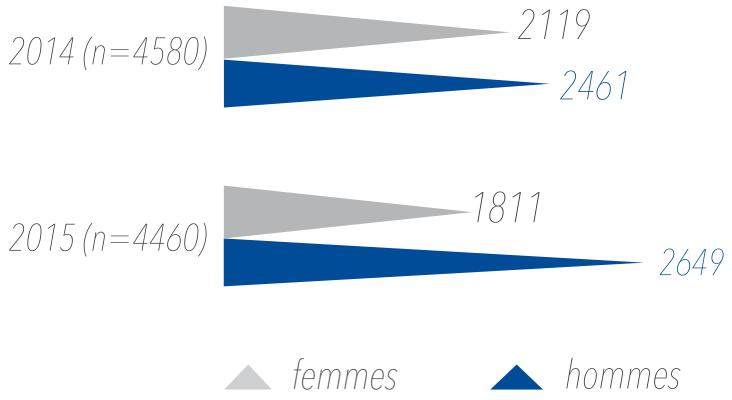
8.5. Formation du personnel

8.5.1. Fréquentation des formations

La fréquentation des formations est relativement stable depuis 2012 avec, cette année, 4'460 participations, soit une baisse de 2.5 % par rapport à 2014. 2'097 collaborateurs et collaboratrices ont participé à au moins une formation, soit 51 % de l'effectif de la Ville.

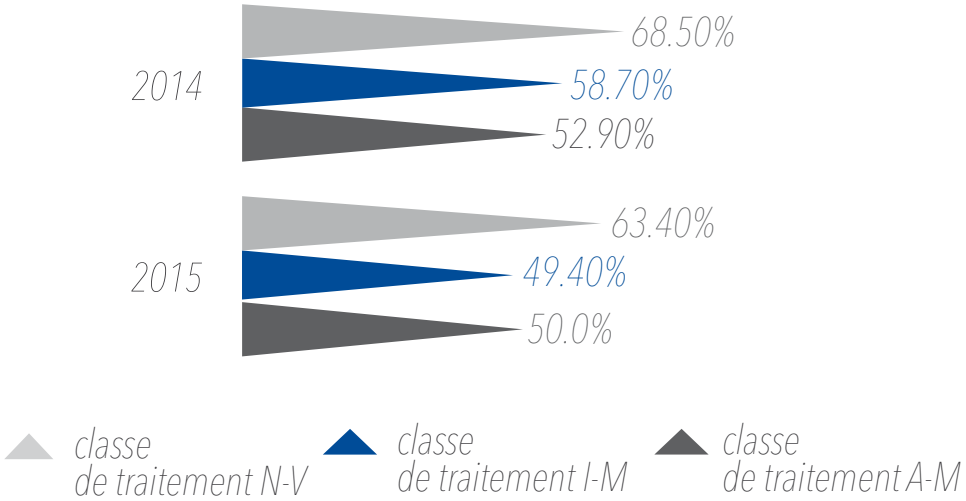
Les sessions bimensuelles « Bienvenue en Ville de Genève » ainsi que la séance d'accueil des nouveaux et nouvelles apprenti-e-s ont permis d'accueillir près de 250 personnes en 2015. Ces événements, ne pouvant pas à proprement parler être assimilés à de la formation, ne sont pas comptabilisés dans le décompte ci-dessous.

Evolution de la participation aux formations



En valeur absolue, les hommes participent davantage à des formations que les femmes. Ce chiffre est cependant à relativiser car, au vu de la représentation des femmes et des hommes dans l'administration, les femmes se forment proportionnellement très légèrement plus que les hommes. En 2015, 40.6 % des participations ont ainsi été effectuées par des femmes alors qu'elles ne représentent que 39.5 % de l'effectif global.

Répartition des inscriptions par catégorie de personnel

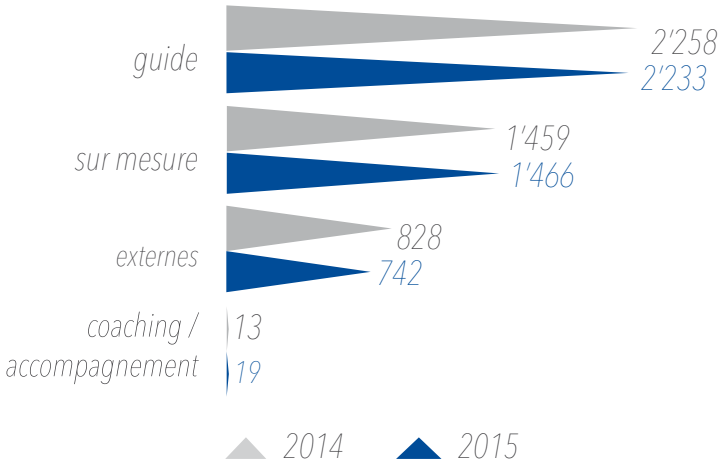


Ce graphique représente la proportion de personnes ayant suivi au moins une formation durant l'année, en rapport avec l'effectif global de leur catégorie de traitement (classe salariale). Il apparaît que les cadres supérieur-e-s se forment proportionnellement plus que les non-cadres.

En revanche, en valeur absolue, les personnes sans fonction cadre se forment davantage que les cadres : 2'620 participations pour les collaborateurs et collaboratrices sans fonction cadre, 988 participations pour les personnes ayant une classe de fonction située entre I et M et 466 pour les cadres supérieur-e-s. A noter qu'une partie des participations non comptabilisées dans ce tableau est imputable aux participant-e-s d'autres communes pour lesquelles nous ne disposons pas des catégories de traitement.

8.5.2. Types de formations

Répartition des participant-e-s par type de formation



En 2015, les formations du guide annuel totalisent exactement 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. A noter que plusieurs formations pour les conducteurs et conductrices de véhicules professionnels de catégorie C et D ont été mises sur pied en collaboration avec le Service d'incendie et de secours qui dispense ces cours. Plus de 150 personnes ont pu effectuer leurs formations obligatoires en 2015. 1'466 participations ont été recensées pour les formations sur mesure, ce qui représente 33 % des participations. Organisés par la DRH après une analyse des besoins, ces dispositifs apportent une réelle plus-value aux services et aux départements dans la mesure où ils sont en parfaite adéquation avec les problématiques rencontrées et exprimées.

Enfin, la participation aux formations externes enregistre une baisse d'environ 10 % par rapport à 2014. En rapport avec les métiers spécifiques des collaborateurs et collaboratrices et généralement individuelles, elles répondent à des besoins particuliers ou à des obligations légales. Cette baisse est notamment due au fait que la Ville de Genève privilégie une approche collective, en organisant au sein de l'administration des formations/accompagnements. Au total, 19 participant-e-s ont été accompagné-e-s sur 12 actions de coaching, se déclinant entre accompagnements individuels ou d'équipes, notamment lors de réorganisation de services.

XIMENA
RUE DE L'HOTEL-DE-VILLE
14h00
ADMINISTRATRICE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

9. Projet transversal

Portail RH

Le développement du portail RH, lancé en 2010, est mené conjointement entre la Direction des systèmes d'information et de communication et la DRH. Il a pour but la création d'une plateforme informatique commune permettant de gérer certains processus RH. Sa mise en place se déroule en plusieurs étapes.

Le portail RH est actuellement utilisé par 450 membres du personnel dans douze services de l'administration. La première étape du projet comprenant les modules permettant de gérer les temps de travail (timbrages), les absences ou encore l'accès pour chaque membre du personnel à sa fiche de salaire et à ses données personnelles est en cours de finalisation. La phase de déploiement à d'autres services de l'administration, suspendue en 2014 faute de ressources, va reprendre en février 2016 conjointement à l'implémentation d'une nouvelle version de l'interface qui sera plus conviviale, intuitive et adaptée aux tablettes et smartphones.