



V I L L E D E
G E N È V E

BILAN SOCIAL DES RESSOURCES HUMAINES

2011

Mai 2012

Impressum

Editeur :

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

Rédaction :

Direction du Département des finances et du logement

Tirage :

100 exemplaires, imprimés sur papier recyclé

Sommaire

Le mot de la Directrice des ressources humaines	p.4
--	------------

1. Recrutement	p.5
1.1 Engagements en 2011	p.5
1.2 Evaluation des fonctions	p.6
1.3 Bilan des compétences professionnelles	p.6

2. Collaborateurs et collaboratrices	p.7
2.1 Répartition du personnel par département	p.7
2.2 Répartition du personnel par catégorie d'engagement	p.7
2.3 Répartition du personnel par tranche d'âge	p.8
2.4 Répartition du personnel par nationalité	p.9
2.5 Répartition du personnel par lieu de domicile	p.9
2.6 Evolution du nombre de frontalier-ère (permis G) depuis 2009	p.10
2.7 Mouvement du personnel	p.10

3. Rémunération et charges sociales	p.12
3.1 Echelle des traitements	p.12
3.2 Répartition du personnel par classe de traitement	p.13
3.3 Salaire moyen par taux d'activité, selon le sexe	p.14
3.4 Charges sociales	p.15

4. Conditions de travail	p.16
4.1 Promotion de la santé et de la sécurité au travail	p.16
4.2 Travail à temps partiel	p.21
4.3 Promotion de l'égalité entre les sexes	p.22

5. Formation	p.24
5.1 Formation continue	p.24
5.2 Apprentissage	p.28
5.3 Stages	p.29
5.4 Civilistes	p.30
5.5 Jobs d'été	p.31

Le Mot de la Directrice des Ressources humaines

L'année 2011 a été une année charnière pour notre Direction. En effet, la mise en œuvre du nouveau Statut du personnel de la Ville de Genève (ci-après Statut), entré en vigueur le 31 décembre 2010, a nécessité un important travail d'adaptation des procédures en vigueur au sein de l'administration municipale. Ce travail de longue haleine se poursuivra dans les années à venir, jusqu'à répondre à toutes les nouvelles obligations statutaires. Mais aujourd'hui déjà, forte de l'application quotidienne du Statut, la Ville de Genève peut compter sur une gestion des ressources humaines toujours plus efficace et professionnelle.

Avec le changement de législature en juin 2011, nous avons élaboré un Plan directeur, qui sera adopté en 2012 par le Conseil administratif. Ce dernier reflète une conception des ressources humaines moderne, visant à assurer le fonctionnement optimal de l'administration municipale et à traduire la responsabilité sociale de la Ville de Genève. Notre conception des ressources humaines, affinée à cette occasion, repose sur la volonté de faire de la Ville un employeur exemplaire, capable de développer une culture du service public et de garantir à son personnel un cadre de travail sûr, humain et respectueux. Elle part du principe que, par leurs compétences et leur investissement au quotidien, nos collaboratrices et nos collaborateurs offrent à la population un service public de qualité.

D'une manière générale, notre personnel doit se sentir reconnu et valorisé, les compétences utilisées au bon endroit et le travail piloté avec des outils simples et efficaces. Le dialogue, le management participatif et la force de l'intelligence collective font partie des valeurs clés sur lesquelles repose la gestion des ressources humaines de la Ville de Genève.

Le bilan social 2011 reflète ces préoccupations. Le souci constant d'améliorer les conditions de travail de notre personnel, que ce soit sous l'angle de la santé, de la sécurité ou de l'aménagement du temps de travail, se traduit par une série d'actions concrètes et ciblées. La volonté de promouvoir une réelle parité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale se reflète dans l'intégration du principe d'égalité dans tous les niveaux de la gestion des ressources humaines. Quant à l'importance accordée au développement des compétences, elle peut se lire dans une offre de formation continue diversifiée, continuellement adaptée aux besoins de notre personnel.

Le bilan social 2011 met également en évidence une administration municipale diversifiée et en mouvement. Forte de plus de 4'000 employé-e-s actifs et actives dans 250 professions différentes, l'administration municipale représente en effet un corps salarial varié et en évolution constante.

En 2012, nous poursuivrons notre travail de mise en œuvre du Statut. Nous nous engagerons également dans la définition des rôles et responsabilités en matière de gestion des ressources humaines entre la Direction des ressources humaines et les départements et services qui se sont dotés, pour un grand nombre d'entre eux, de compétences RH. Ce travail permettra, à terme, d'optimiser les collaborations et de développer notre rôle de soutien et de conseil à l'ensemble de l'administration municipale.

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 donc des collaboratrices et collaborateurs prêt-e-s à s'investir pour une administration publique dynamique et en pleine évolution. Par leur professionnalisme et leur investissement individuel, ils et elles sont en effet à la source des progrès et des objectifs réalisés par la Ville de Genève. Leur recrutement se doit donc d'être efficace autant que respectueux.

1.1 Engagements en 2011

Depuis quelques années, la Ville de Genève procède à une professionnalisation de son processus de recrutement. C'est ainsi qu'en 2011, la Direction des ressources humaines (ci-après DRH) s'est dotée d'une conseillère en recrutement qui se charge notamment de coordonner les différentes activités relatives au recrutement pour l'ensemble de l'administration et de mettre à la disposition des services recruteurs des outils d'aide à la sélection et à la prise de décision.

Le processus de recrutement en Ville de Genève, mené par les services eux-mêmes, mais avec le soutien de la DRH si besoin, est basé sur une planification rigoureuse, en quatre étapes :

1. Analyse des besoins (besoins en compétences, positionnement dans l'organigramme, cahier des charges, profil idéal);
2. Recrutement (formalisation de la demande, rédaction et publication de l'annonce).
3. Sélection des candidat-e-s (analyse des dossiers, entretiens, tests, assessments, comparatifs de compétences, outil d'aide à la décision, choix) ;
4. Intégration du ou de la nouvel-le employé-e et évaluation du succès de l'engagement.

A terme, le processus de recrutement devra également être le reflet de la préoccupation de la Ville de Genève en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi, à qualification équivalente, les personnes responsables de l'engagement seront progressivement invitées à tenir compte en priorité des candidatures du sexe sous-représenté, jusqu'à ce que la parité entre femmes et hommes soit atteinte.

REPARTITION DES ENGAGEMENTS ANNUELS 2010 ET 2011 PAR CATEGORIE¹

Catégorie d'engagement	2010		Catégorie d'engagement	2011		Différence	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	80	117	Employé-e-s	111	127	+30	+8
Auxiliaires fixes	1	2					
Agent-e-s-spécialisé-e-s	12	6					
Employé-e-s réguliers-ères	23	19	Auxiliaires	276	225	+5	-25
Employé-e-s temporaires	236	225					
Total	352	369	Total	387	352	+35	-17
Total	721		Total	739		+18	

En 2011, 739 employé-e-s et auxiliaires ont été engagé-e-s en Ville de Genève, soit 387 femmes (52%) et 352 hommes (48%). Ce chiffre reste stable par rapport à 2010 puisqu'il était de 721.

¹ Avec l'entrée en vigueur du Statut le 31 décembre 2010, les catégories d'engagement ont été modifiées. Le détail de ces nouvelles catégories est présenté en page 7.

1.2 Evaluation des fonctions

La connaissance des fonctions-types et des postes au sein de l'administration, ainsi que des compétences requises, des minima exigibles et de la classification des fonctions, est indispensable pour une gestion et un développement efficaces des ressources humaines. C'est en ce sens que l'Unité recrutement et compétences poursuit depuis 2010 un projet d'harmonisation et de standardisation des fonctions.

Dans ce cadre, l'Unité a progressé dans sa mise à jour du nouveau catalogue de fonctions. Cet effort se poursuivra en 2012.

Parallèlement, un certain nombre d'analyses de fonctions demandées par la hiérarchie et les collaborateurs et collaboratrices des services ont été effectuées. Au total, 25 commissions d'évaluation des fonctions se sont réunies en 2011 pour statuer sur près de 90 analyses.

1.3 Bilan des compétences professionnelles

Dans un environnement qui évolue de manière rapide et constante, l'évaluation des compétences personnelles et managériales des employé-e-s est fondamentale : elle permet en effet une actualisation permanente des qualifications utiles aux nouveaux défis et missions à accomplir. Plusieurs méthodes permettent d'évaluer le profil, le potentiel et les perspectives d'orientation professionnelle des employé-e-s :

- Les entretiens périodiques qui aident à formaliser les souhaits des employé-e-s.
- Les bilans de carrière qui permettent d'évaluer le potentiel des candidat-e-s en identifiant les compétences clés et les fonctions possibles : en 2011, l'Unité a effectué 40 bilans de compétences. Le contenu de ces bilans est essentiellement composé de tests du tempérament professionnel et des dispositions managériales des candidat-e-s. Le complément de cette investigation consiste à évaluer le comportement professionnel. A ces compétences personnelles s'ajoutent des tests de capacités pratiques en bureautique Microsoft (Word, Excel, orthographe et grammaire, rédaction). Ce type d'investigation est de plus en plus fréquent dans le processus d'aide au choix du-de la finaliste lors de recrutements.
- Les assessments qui visent à assurer la relève des cadres : lors des recrutements, 31 assessments ont été demandés pour des candidat-e-s aux postes d'encadrement. Ces assessments, organisés par la DRH, sont assurés par des prestataires externes.

2. Collaborateurs et collaboratrices

En 2011, l'effectif de la Ville de Genève est resté stable par rapport à 2010. 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 3987 collaboratrices et collaborateurs au 31 décembre 2010 à 4005 collaboratrices et collaborateurs au 31 décembre 2011. Cette augmentation de 18 postes correspond à une variation minimale de 0.45%. Elle met en lumière une politique des ressources humaines équilibrée. Signalons également qu'au 31 décembre 2011, la proportion de l'effectif féminin équivalait à 39.6% de l'ensemble du personnel de la Ville de Genève, contre 60.4% d'effectif masculin.

Dans les tableaux et les graphiques de cette section, les données relatives au personnel donnent la situation au 31 décembre de chaque année. Cela explique la différence entre les chiffres mentionnés en page 28 à 30, relatifs aux stagiaires, apprenti-e-s et civilistes, et les chiffres mentionnés dans cette section. Les premiers concernent en effet tous les engagements 2011 alors que les seconds donnent l'état du personnel au 31 décembre 2011.

2.1 Répartition du personnel par département

Les effectifs évoluent de façon très diverse selon les départements. Ainsi, les départements de la culture et du sport (+253 postes) et celui de l'environnement urbain et de la sécurité (+284 postes) se distinguent par une augmentation marquée de leur personnel en 2011. A contrario, le département de la cohésion sociale et de la solidarité (-465 postes) est caractérisé par une diminution importante de son effectif. Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec le début de la nouvelle législature (1^{er} juin 2011) et la réorganisation des départements : le regroupement de la culture et du sport comme le rattachement du service des espaces verts au département de l'environnement urbain et de la sécurité expliquent en particulier cette évolution.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR DEPARTEMENT

Département	2010	Femmes	Hommes	2011	Différence
Autorités	149	70	43	113	- 36
Finances et logement	355	173	161	334	-21
Constructions et aménagement	256	99	160	259	+3
Culture et sport	1'251	686	818	1'504	+253
Environnement urbain et sécurité	937	199	1'022	1'221	+284
Cohésion sociale et solidarité	1'039	359	215	574	-465
Total	3'987	1'586	2'419	4'005	+18

2.2 Répartition du personnel par catégorie d'engagement

Avec l'entrée en vigueur du Statut, les catégories d'engagement ont été modifiées. Il existe désormais deux types de personnels : les employé-e-s et les auxiliaires.

Catégories d'engagement selon le Statut du personnel de la Ville de Genève

Employé-e-s : Tous les membres du personnel nommé-e-s pour une durée indéterminée

Auxiliaires : Tous les membres du personnel engagé-e-s par un contrat de droit public pour une durée déterminée

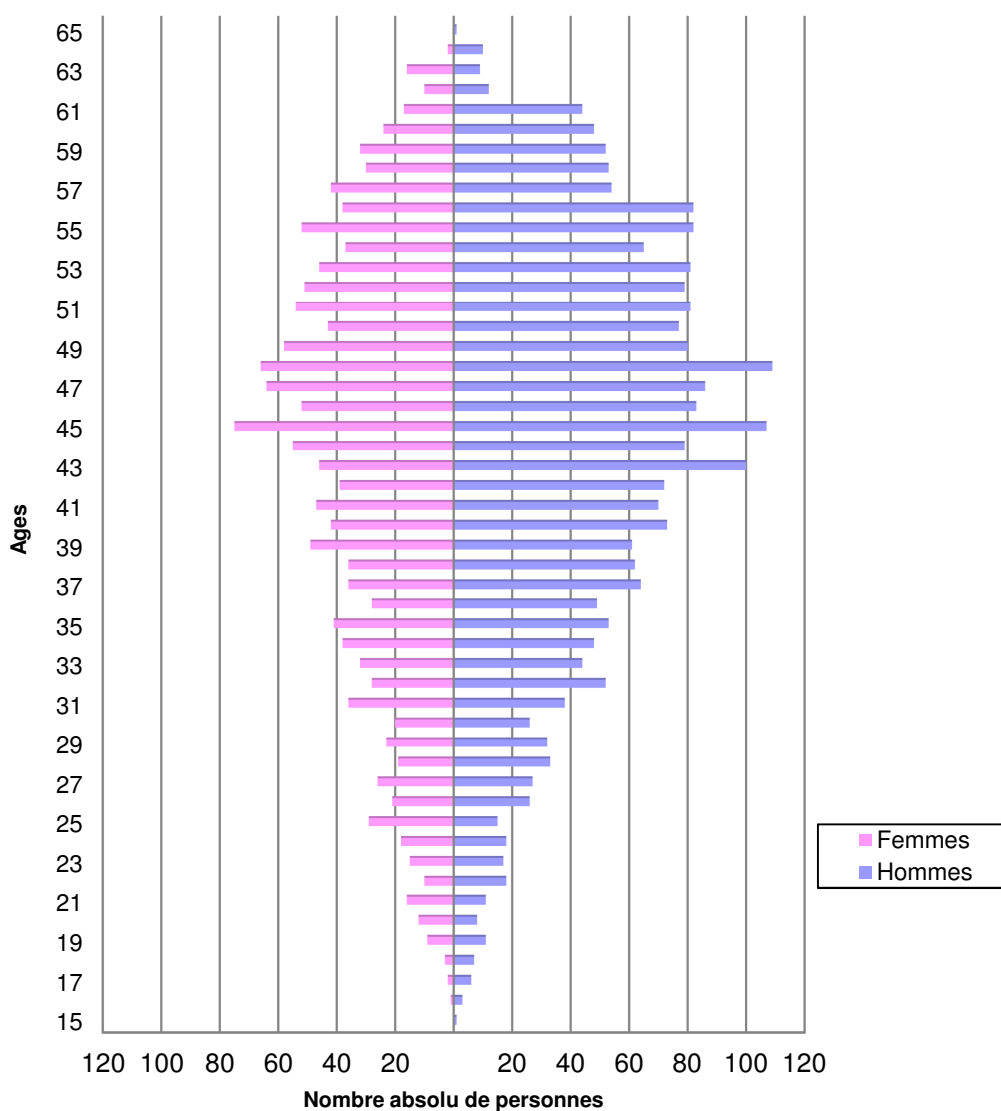
Comme en 2010, les membres du personnel au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (employé-e-s) constituent la part prépondérante du personnel de la Ville de Genève (81.3%). La part des auxiliaires, y compris les apprenti-e-s, stagiaires et civilistes, reste stable et se situe, pour 2011, à 18.7% du total.

REPARTITION DU PERSONNEL TOTAL PAR CATEGORIE D'ENGAGEMENT

Catégorie d'engagement	2010	Catégorie d'engagement	Femmes	Hommes	2011	Pourcentage
Fonctionnaires	3'012	Employé-e-s	1'141	2'114	3'255	81.27%
Auxiliaires fixes	170					
Agent-e-s spécialisé-e-s	32	Auxiliaires	405	232	637	15.91%
Employé-e-s réguliers-ères	447					
Employé-e-s temporaires	208	Apprenti-e-s	28	44	72	1.80%
Apprenti-e-s	73					
Stagiaires	32	Stagiaires	12	11	23	0.57%
Civilistes	13	Civilistes	0	18	18	0.45%
Total	3'987	Total	1'586	2'419	4'005	100%

2.3 Répartition du personnel par tranche d'âge

Pyramide des âges 2011



L'âge moyen des collaboratrices et des collaborateurs en Ville de Genève se situe à 44 ans et l'âge médian à 45 ans. Chez les hommes, l'âge le plus représenté est de 48 ans (109 hommes) tandis qu'il est de 45 ans chez les femmes (75 femmes).

D'une manière générale, le personnel de la Ville présente un équilibre entre les différentes classes d'âge, tant pour les femmes que pour les hommes.

2.4 Répartition du personnel par nationalité

La population étrangère représente 20.2% de l'ensemble du personnel engagé à la Ville de Genève. Elle est essentiellement issue de l'Union européenne (87.4%) et reste stable par rapport à l'année 2010.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE D'ENGAGEMENT EN 2011

Catégorie d'engagement	Suisse		Union européenne		Autres		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Employé-e-s	983	1'677	139	400	19	37	3'255
Auxiliaires	280	159	98	63	27	10	637
Apprenti-e-s	24	38	2	3	2	3	72
Stagiaires	9	6	1	3	2	2	23
Civilistes	0	18	0	0	0	0	18
Total	1'296	1'898	240	469	50	52	4'005
Pourcentage	79.75%		17.70%		2.55%		100%

2.5 Répartition du personnel par 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 2010 et 2011, les lieux de domicile de l'ensemble du personnel de la Ville de Genève se répartissent comme suit :

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

Lieu de domicile	2010	2011	Différence	% total 2011
Canton de Genève	3'429	3'364	-65	84%
Canton de Vaud	127	137	+10	3.4%
Autres cantons	22	24	+2	0.6%
France	409	480	+71	12%
<i>dont Suisse-sse-s</i>	<i>287</i>	<i>327</i>	<i>+40</i>	
Total	3'987	4'005	+18	100%

En 2011, 84% du personnel de la Ville de Genève est domicilié sur le territoire cantonal. En tenant compte du lieu de domicile sur le territoire national, ce taux monte à 88%.

Au 31 décembre 2011, 12% du personnel de la Ville était domicilié en France, soit 480 personnes, dont 327 Suisses et Suissesses (68.2%) et 153 étrangères et étrangers (31.8%).

2.6 Evolution du nombre de frontalière (permis G) depuis 2009

Le tableau ci-dessous indique l'évolution du pourcentage de frontalière et frontalière depuis 2009. On constate que ce taux a légèrement augmenté, passant de 2.63% en 2010 à 3.72% en 2011.

POURCENTAGE DE FRONTALIER-ERE, DE 2009 à 2011

Date de référence	Effectif au 31 décembre	Permis G	Pourcentage
31.12.2009	3'963	84	2.12 %
31.12.2010	3'987	105	2.63 %
31.12.2011	4'005	149	3.72 %

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 1er 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 1er janvier de l'année et multiplié par 100.

Les auxiliaires, y compris les apprenti-e-s, les jobs d'été, les stagiaires et les civilistes, ne sont pas pris 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 2010

Départements	Effectifs au 01.01.2010	Engagements	Départs	Taux de rotation
Autorités	101	4	8	5.9 %
Finances et logement	266	44	21	12.22 %
Constructions et aménagement	231	18	8	5.63 %
Culture	932	50	51	5.42 %
Environnement urbain et sécurité	909	43	48	5.01 %
Cohésion sociale, jeunesse et sports	737	41	40	5.50 %
Total	3'176	200	176	5.92 %

TAUX DE ROTATION PAR DEPARTEMENT EN 2011

Départements	Effectifs au 01.01.2011	Engagements	Départs	Taux de rotation
Autorités	99	5	3	4.04 %
Finances et logement	285	28	12	7.02 %
Constructions et aménagement	242	14	5	3.93 %
Culture et sport	968	98	21	6.15 %
Environnement urbain et sécurité	904	71	15	4.76 %
Cohésion sociale et solidarité	731	22	11	2.26 %
Total	3'229	238	67	4.72 %

En 2011, le taux de rotation global est en baisse par rapport à 2010, passant de 5.92% à 4.72%. Cette situation se reflète dans tous les départements municipaux, à l'exception du département de la culture et du sport, qui a procédé à davantage d'engagements. 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. Le département de la culture et du sport ainsi que le département des finances et du logement présentent les deux taux d'entrée les plus élevés : ces taux sont respectivement de 10.12% et de 9.82%.

L'objectif du calcul du taux de rotation est d'apporter un paramètre de pilotage des ressources humaines susceptible de donner une tendance des personnes qui quittent l'administration municipale sans que cela n'ait été prévu au début du contrat d'engagement. Ce paramètre permet de gérer l'organisation et les besoins en personnel en analysant les tendances de départ, les raisons avancées et les combinaisons de profils recherchés.

La répartition des départs annuels selon le motif, calculée ici sur l'ensemble du personnel municipal, met en évidence une diminution de cas par rapport à 2010 (- 30 départs).

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

Motif	Total 2010	Total 2011	Différence
Démission	51	87	+36
Résiliation	21	18	-3
Décès	6	3	-3
Retraite	92	71	-21
Invalidité	6	8	+2
Fin contrat temporaire	613	572	-41
Total	789	759	-30

Rappelons que l'âge de la retraite est fixé à 62 ans pour les employé-e-s. Les membres du personnel peuvent cependant prolonger leur activité jusqu'à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse, si leur taux de rente est inférieur à 50% du traitement assuré.

Les employé-e-s en uniforme du Service d'incendie et de secours cessent leur activité à l'âge de 57 ans.

3. Rémunération et charges sociales

Avec l'entrée en vigueur du Statut, la grille salariale a évolué.

Tableau de correspondance des classes salariales

Statut du 3 juin 1986	Nouveau Statut	Statut du 3 juin 1986	Nouveau Statut
4/4	A	13/15	L
4/5	B	14/16	M
4/6	C	15/17	N
5/7	D	16/18	O
6/8	E	17/19	P
7/9	F	18/20	Q
8/10	G	19/21	R
9/11	H	20/22	S
10/12	I	21/23	T
11/13	J	22/24	U
12/14	K	23/25	V

Dans le cadre de la réforme du Statut, le Conseil administratif a également adopté une nouvelle terminologie pour définir la fonction de « cadre ». Elle est définie de la manière suivante :

- Cadres intermédiaires :
Fonctions situées entre les catégories I à M. Ces cadres exercent une activité d'encadrement ou des responsabilités, élaborent des méthodes, des programmes et des moyens dans le cadre de politiques et d'objectifs définis.
- Cadres supérieur-e-s :
Fonctions situées entre les catégories N à V. Ces cadres sont appelé-e-s, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif.

3.1 Echelle des traitements

L'échelle des traitements a été adaptée en janvier 2011 avec l'intégration de l'allocation de vie chère 2010 (0.48%) adaptée à 103.6 points de l'Indice genevois des prix (IGPC – article 44 du Statut).

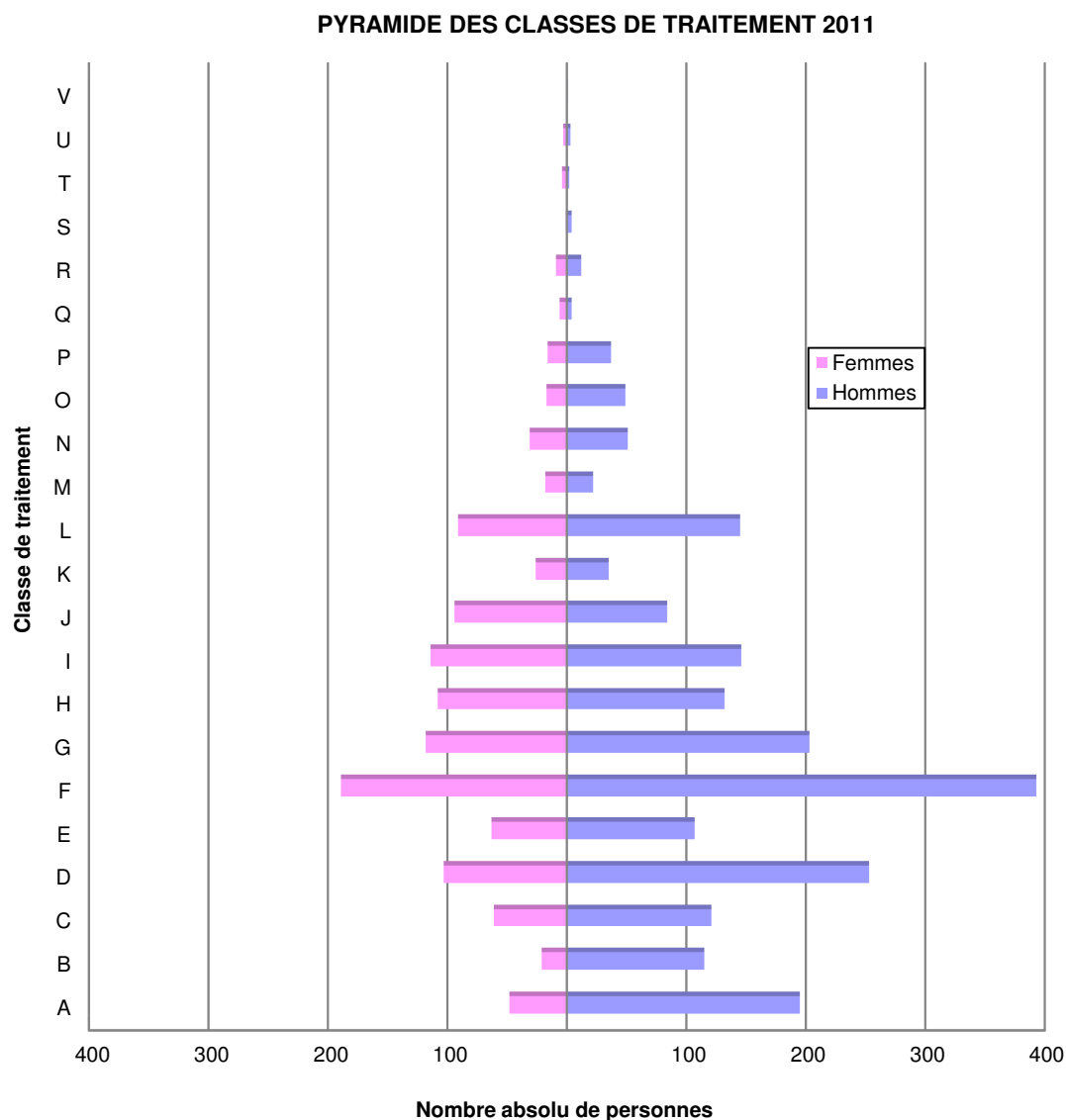
Echelle des traitements 2011

Classe	Min	Max	Classe	Min	Max
A	52'303 ²	80'543	L	84'354	138'195
B	52'303 ²	81'734	M	87'443	147'899
C	52'303 ²	83'768	N	93'975	155'627
D	55'629	87'326	O	97'247	166'077
E	57'740	92'207	P	104'975	177'528
F	61'208	96'600	Q	109'857	186'247
G	63'383	101'997	R	115'560	199'012
H	67'776	107'583	S	124'279	211'828
I	70'641	115'276	T	131'500	224'634
J	75'903	121'650	U	138'616	237'207
K	78'760	131'063	V	145'734	247'735

² Le traitement initial des personnes engagées en classe A, B ou C est fixé au minimum en annuité 2 (cf. art. 74, al.3 REGAP). Ainsi, il n'y a pas de salaires en dessous de la classe A, annuité 2, soit 56'257.- Frs par année.

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 56'257.00 à CHF 247'735.00.



En 2011, 82% des collaboratrices et des collaborateurs de la Ville de Genève se situaient entre les classes de traitement A et J. La classe la plus représentée, chez les hommes (393) comme chez les femmes (189), 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 est de 625 cadres.

Les classes N à V concernent plus spécifiquement les fonctions d'encadrement supérieures. Elles représentent près de 7 % de l'effectif total, soit un nombre de 276 cadres, dont 104 femmes (38 %) et 172 hommes (62 %).

Dans chaque catégorie de cadres, les femmes sont sous-représentées : on ne recense que 225 femmes sur un total de 625 postes d'encadrement (36% de l'effectif).

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. Signalons ici qu'aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes lors de la fixation du salaire. Depuis l'entrée en vigueur du Statut, les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants sont même prises en compte dans la fixation du salaire (max. 5 annuités, selon l'art. 74, al.2, REGAP).

Salaires versés aux femmes (employées uniquement) en fonction du taux d'activité, en 2011

Taux d'activité	Somme salaires versés	Effectif Femme	Salaire moyen par taux d'activité
20 - 29 %	49'891.40	2	24'946
30 - 39 %	72'182.45	3	24'061
40 - 49 %	295'722.65	7	42'246
50 - 59 %	10'322'413.55	204	50'600
60 - 69 %	5'793'922.85	96	60'353
70 - 79 %	8'059'532.40	108	74'625
80 - 89 %	19'670'599.65	236	83'350
90 - 100 %	54'041'493.45	532	101'582
Total	98'305'758.40	1'188	82'749

Salaires versés aux hommes (employés uniquement) en fonction du taux d'activité, en 2011

Taux d'activité	Somme salaire versés	Effectif Homme	Salaire moyen par taux d'activité
20 - 29 %	52'182.75	2	26'091
30 - 39 %	35'658.95	1	35'659
40 - 49 %	288'869.95	6	48'145
50 - 59 %	3'179'016.30	72	44'153
60 - 69 %	846'903.55	13	65'146
70 - 79 %	1'097'801.10	14	78'414
80 - 89 %	8'341'880.80	96	86'895
90 - 100 %	212'549'569.35	2'003	106'116
Total	226'391'882.75	2'207	102'579

Si ces tableaux mettent en évidence le fait que le salaire annuel moyen des femmes (CHF 82'749.-) est inférieur à celui des hommes (CHF 102'579.-), il convient cependant de relativiser ce constat en rappelant que ces tableaux reposent sur le seul taux d'activité et ne prennent pas en compte l'âge des employé-e-s, leur expérience professionnelle et les catégories de traitement.

En 2011, le salaire moyen annuel des employé-e-s de la Ville de Genève est de CHF 95'640.-, soit CHF 7'970.- par mois. Le salaire médian annuel est quant à lui de CHF 95'377.-, soit CHF 7'948.- par mois.

3.4 Charges du personnel

Pour les années 2010 et 2011, les charges du personnel (charges sociales comprises) ont représenté respectivement 38.2% et 38.8% 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	2010	2011
Autorités et commissions	2'172.5	2'157.50
Traitement du personnel	324'075.1	336'824.0
Assurances sociales	26'040.3	27'421.4
Caisse de pension et de prévoyance	41'872.9	46'103.1
Assurance maladie et accidents	9'700.4	9'815.1
Prestations en nature	2'372.2	2'394.3
Prestations aux pensionné-e-s	7'575.0	7'575.0
Personnel intérimaire	590.0	1'422.7
Autres charges du personnel	3'659.3	3'928.0
Total	418'057.6	437'641.0

Ce tableau des charges du personnel est issu des publications relatives aux différents budgets des années 2010 et 2011. Les différents postes composant les charges du personnel sont définis selon le plan comptable des communes genevoises, édité par le Service de surveillance des communes Section financière (département du territoire).

4. Conditions de travail

La politique des ressources humaines vise à assurer le fonctionnement optimal 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 un cadre de travail sûr, humain et respectueux.

4.1 Promotion de la santé et de la sécurité au travail

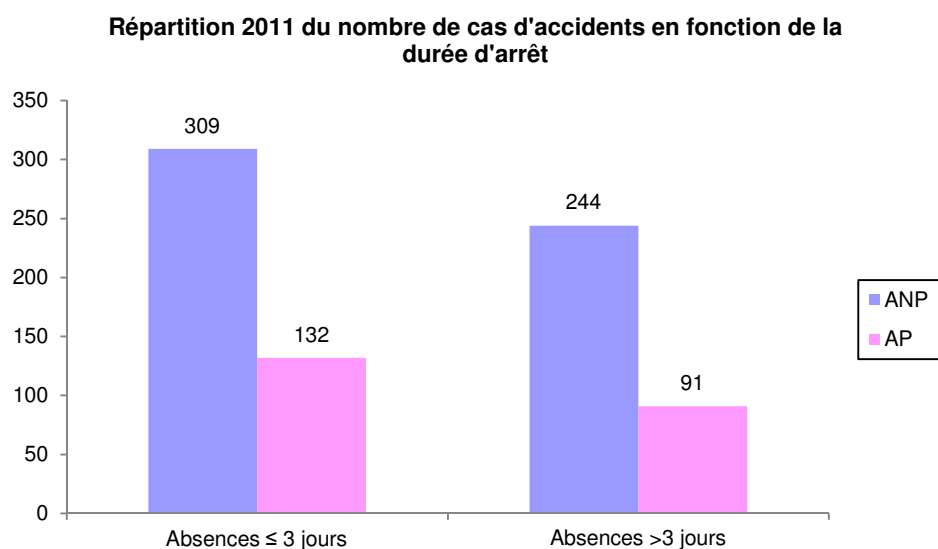
L'année 2011 a été marquée par plusieurs actions en matière de santé et de sécurité au travail, en lien notamment avec la poursuite de la mise en place du Statut. Ces actions ont été rendues possible par le développement d'une équipe de spécialistes du domaine au sein de l'Unité santé et sécurité de la DRH.

4.1.1 Analyse des accidents professionnels

En 2011, cette Unité a poursuivi son travail de prévention des accidents professionnels. Pour ce faire, elle a procédé à l'analyse des accidents professionnels, notamment lorsque le degré potentiel de gravité de l'accident a été élevé et/ou lorsque le même accident s'est reproduit à plusieurs reprises. Dans ces cas, un examen détaillé des circonstances est réalisé avec les différentes parties prenantes (accidenté-e, collègues, encadrement, tiers intervenant-e) afin de comprendre le déroulement de l'accident et de mettre en place des mesures correctives.

Le cas échéant, une fiche de retour d'expérience est produite pour servir de support d'information dans le cadre d'actions préventives. En 2011, 5 fiches de retour d'expérience ont ainsi été réalisées.

Comme l'indique le graphique ci-dessous, en 2011 le nombre d'accidents professionnels (AP) s'est élevé à 223 au total. Les accidents non professionnels (ANP) restent largement majoritaires : avec 553 cas, ils représentent en effet 71% des accidents en 2011.



4.1.2 Portefeuille des phénomènes dangereux

Conformément à l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles OPA (article 11a), la Ville de Genève est tenue de répertorier les phénomènes dangereux inhérents aux activités courantes des membres de son personnel et d'évaluer le degré de maîtrise des risques professionnels qui en découlent. Elle se doit de prendre des mesures complémentaires pour en améliorer la maîtrise.

Un plan de réalisation des portefeuilles des phénomènes dangereux a donc été établi pour l'ensemble des services de la Ville permettant d'identifier et de répertorier systématiquement tous les dangers existants, tels que les dangers mécaniques, les risques de chute, les dangers électriques ou encore les risques d'incendie.

L'objectif de cet inventaire est de donner les moyens aux services de mettre en œuvre des actions adaptées à leur situation afin :

- d'éliminer les phénomènes dangereux ;
- à défaut, de les isoler ;
- en dernier recours, de protéger les collaboratrices et collaborateurs de leur éventuelle survenue, si celle-ci ne peut être totalement écartée.

En 2010, après concertation avec les responsables de départements, une liste de 22 services prioritaires a été définie. En 2011, l'Unité santé et sécurité au travail a débuté les portefeuilles des phénomènes dangereux dans quatre services : le service Voirie - Ville propre (VVP), le service des pompes funèbres, cimetières et crématoire (SPF), la centrale municipale d'achat et d'impression (CMAI) et le service logistique et manifestations (LOM). Ce travail d'inventaire est considérable et se poursuivra sur plusieurs années.

4.1.3 Ergonomie

Une ergonome est également présente au sein de cette Unité. Par son action, elle vise à créer un lieu de travail adapté à son utilisateur-trice et à optimiser l'interface entre l'employé-e et son environnement de façon à ce que le travail puisse être effectué de façon plus efficace et sans que le personnel ne se blesse, ne se fatigue trop vite ou souffre d'inconfort.

L'ergonome intervient, sur demande, de manière préventive ou corrective auprès d'un individu ou d'un collectif, afin d'élaborer avec les personnes concernées (collaborateur-trice, assistant-e de sécurité, supérieur-e hiérarchique, chef-fe de service) des pistes d'actions en vue d'améliorer son environnement de travail. Ces analyses peuvent porter sur des espaces de travail existants ou à créer, suite à une maladie, un accident ou dans le cadre d'une démarche AI ou d'une expertise médicale. En 2011, l'ergonome est intervenue à 42 reprises.

4.1.4 Assistant-e-s de sécurité

En 2011, le rôle de relais assuré sur le terrain par les assistant-e-s de sécurité au sein des services s'est encore renforcé. L'assistant-e de sécurité (collaborateurs ou collaboratrices désigné-e-s par le Conseil administratif sur proposition du chef ou de la cheffe de service) a pour missions essentielles de contrôler l'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail pour protéger les membres du personnel, de veiller au maintien des dispositions prises et de proposer tous moyens pouvant les améliorer.

Conformément au Règlement sur la protection de la santé et la sécurité du travail, les assistant-e-s de sécurité doivent accomplir une formation de base de 8 jours et réussir le test de qualification de la SUVA. Sur les 46 assistant-e-s de sécurité que compte actuellement la Ville, 40 sont d'ores et déjà formé-e-s. 11 l'ont été en 2011. A la fin 2012, 100% des assistant-e-s de sécurité devraient être formé-e-s.

4.1.5 Politique de vaccination

Outre la possibilité offerte chaque année aux collaborateurs et collaboratrices de se faire vacciner contre la grippe saisonnière, la Ville de Genève offre depuis 2010 la possibilité à son personnel de se protéger par une vaccination adaptée aux risques professionnels liés au type d'activité exercée. En 2011, on recense une trentaine de demandes de vaccination contre des risques professionnels.

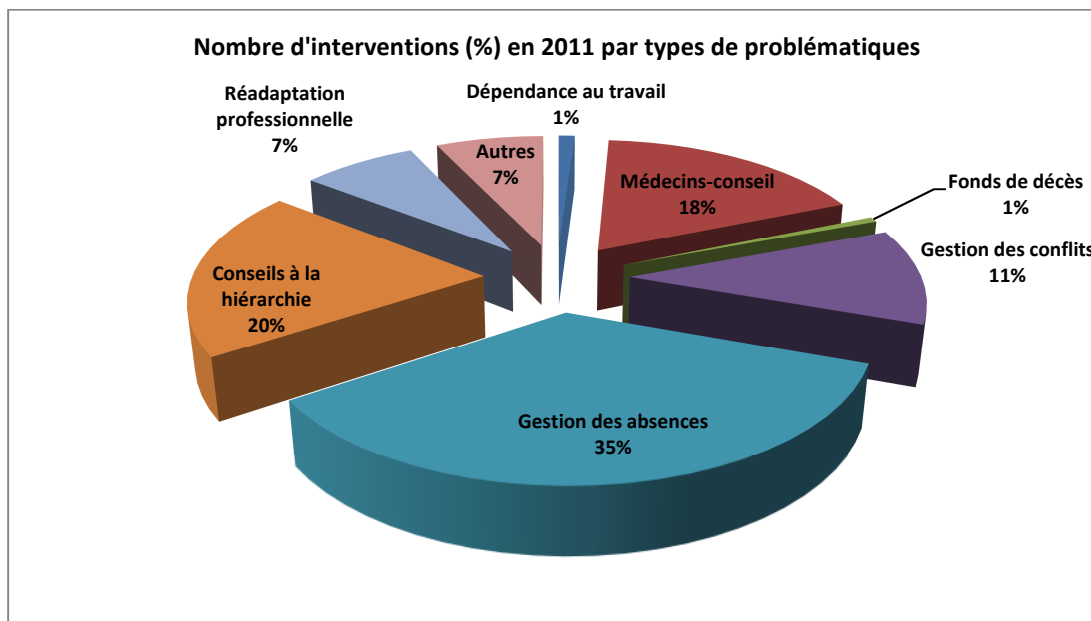
4.1.6 Fonctions dites pénibles

Afin de répondre aux dispositions statutaires, une liste des fonctions dites pénibles en Ville de Genève est en cours d'élaboration. Ce projet devrait être achevé d'ici fin 2012.

4.1.7 Psychologie du travail

La psychologie du travail représente un autre axe important d'action des ressources humaines. Dans ce cadre, l'Unité psychologie du travail a pour mission de soutenir, conseiller, orienter, former et fournir une expertise aux directeur-trices de départements, aux chef-fe-s de service ainsi qu'aux employé-e-s de l'administration municipale lors de dysfonctionnements professionnels liés à des difficultés relationnelles, de santé, managériales ou de dépendances aux produits psychoactifs.

En 2011, l'Unité est ainsi intervenue à 389 reprises (378 situations individuelles et 11 situations collectives). 33% des cas étaient liés à la gestion des absences de longue durée, 20% étaient des conseils à la hiérarchie et 18% à l'intervention des médecins-conseil. Il est précisé que 90% de ces situations individuelles sont en lien avec des périodes d'absence.



Par ailleurs, 170 visites médicales ont été réalisées pour des membres du personnel dans le cadre de la gestion des absences non planifiées.

A noter également que dans le cadre des nouvelles dispositions statutaires, l'Unité psychologie du travail a créé ou actualisé plusieurs procédures innovantes en matière d'atteintes à la personnalité (harcèlement), de gestion des conflits (médiation et conciliation), de dépendances au travail et de réadaptation professionnelle (aménagement du poste, adaptation de la fonction d'engagement et réadaptation). Un plan de progrès a également été élaboré avec la création de documents relatifs à la gestion des difficultés d'ordre professionnel ou relationnel. Finalement, l'Unité a travaillé sur la mise en place de formations sur mesures en matière de santé pour 2012.

4.1.8 Médecine préventive

Au cours de l'année 2011, 648 invitations pour des examens médicaux préventifs ont été adressées à l'attention de divers membres du personnel, soit dans le cadre d'examen médicaux obligatoires en lien avec les types d'activités réalisées, soit dans le cadre d'actions de médecine préventive. 169 personnes se sont effectivement rendues à ces visites.

4.1.9 Gestion et statistiques des absences non planifiées

On entend par « absence non planifiée » toute absence consécutive à une maladie, que celle-ci soit attestée par un certificat médical (maladie avec certificat – MAC) ou non (maladie sans certificat – MSC), ainsi que toute absence consécutive à un accident, que celui-ci soit d'origine professionnelle (accident professionnel – AP) ou non professionnelle (accident non professionnel – ANP).

En 2011, les coûts directs de l'absence non planifiée pour la Ville de Genève ont représenté un coût de CHF 23'785'791, soit un coût moyen par employé-e de CHF 6'863.- et une durée moyenne d'absence de 14.1 jours.

Consciente de cette problématique, l'administration municipale a mis sur pied un processus de gestion des absences non planifiées (GANP). Rappelons brièvement que l'objectif de ce processus est de stabiliser et de réduire les absences imprévues grâce à un meilleur climat social et une gestion systématique des absences de courte et longue durée. Une formation des cadres et des responsables des ressources humaines a été créée en 2009 afin de les aider à mettre en œuvre cette politique managériale dans leur service.

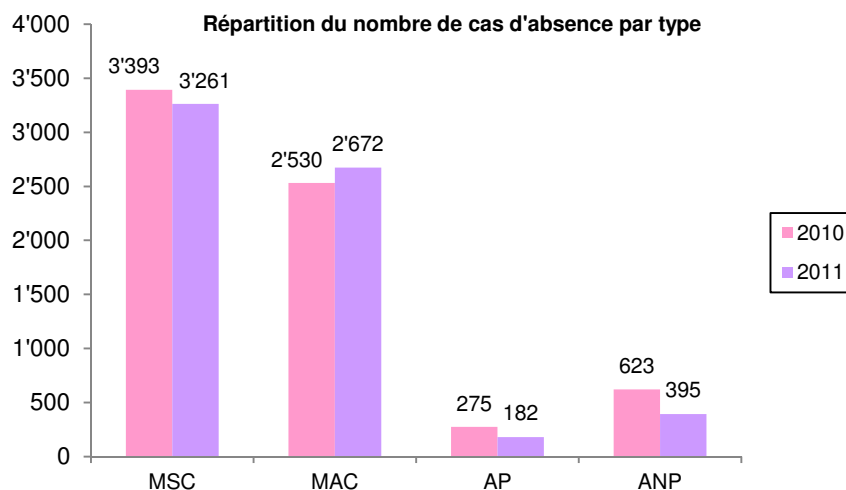
Après le département de la culture et du sport en 2009 et le département de l'environnement urbain et de la sécurité en 2010, l'ensemble de l'encadrement du département des finances et du logement a été formé en 2011 au processus de gestion de l'absence non planifiée. 138 cadres ont ainsi suivi ce cursus qui comprend trois jours de formation et deux demi-journées de supervision. Cela porte le nombre de cadres formé-e-s en Ville de Genève à 412 sur les trois dernières années.

Malgré cette évolution positive, on constate qu'en 2011, le taux d'absence non planifié³ a connu une légère augmentation, pour atteindre 6.4%.

ABSENCES NON PLANIFIEES

2008	2009	2010	2011
6.9%	6.6 %	6.0%	6.4%

Signalons cependant que cette évolution est due à des absences certes plus longues mais moins fréquentes, comme cela est illustré par le graphique ci-dessous : le nombre de cas d'absence (un cas est comptabilisé à chaque fois qu'une personne est absente) montre une tendance globale à la baisse par rapport à 2010, sauf en ce qui concerne les maladies avec certificat.



Ce graphique met également en évidence le fait qu'un accident (professionnel ou non professionnel) n'engendre pas forcément une absence. Alors que l'on a recensé 223 accidents professionnels en 2011 (cf.p.16) on ne recense que 182 cas d'absence liés à ce type d'accidents.

Comme l'illustre le tableau suivant, les maladies sans certificat (MSC) représentent, en 2011, exactement la moitié (50%) du nombre des cas d'absence. Mais elles ne correspondent qu'à 8% de la durée globale de jours d'absence. En clair, il s'agit d'absences de courte durée.

³ Le taux d'absence non planifiée 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 PAR TYPE D'ABSENCE EN NOMBRE DE CAS ET EN DUREE

Type d'absence	2010		2011		% 2011	
	Cas	Jours	Cas	Jours	Cas	Jours
ANP	623	7'938	395	7'405	6%	15%
AP	275	3'967	182	3'993	3%	8%
MAC	2'530	34'299	2'672	33'669	41%	69%
MSC	3'393	4'113	3'261	3'893	50%	8%
Total	6'821	50'317	6'510	48'960	100%	100%

N.B : Ces chiffres doivent être mis en perspective avec les changements d'effectifs et de taux d'activité en 2010 et 2011 pour établir le taux d'absence non planifiée.

Ce sont les maladies avec certificat maladie qui sont en cause dans la majorité des jours d'absence (69%), le solde étant constitué pour 8% par les accidents professionnels et pour 15% par les accidents non professionnels.

Finalement, notons encore que la répartition du nombre d'absences en 2011 en fonction de leur type et de leur durée se présente comme suit :

REPARTITION PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR TYPE EN 2011

Durée d'absence	ANP	AP	MAC	MSC
supérieure ou égale à 180 jours	1	3	30	0
de 90 à 179 jours	11	6	45	0
de 30 à 89 jours	68	30	177	0
de 10 à 29 jours	104	50	373	0
de 4 à 9 jours	122	54	873	0
de 1 à 3 jours	76	31	1'018	2'430
inférieure à 1 jour	12	8	156	831
Total	395	182	2'672	3'261

4.2 Travail à temps partiel

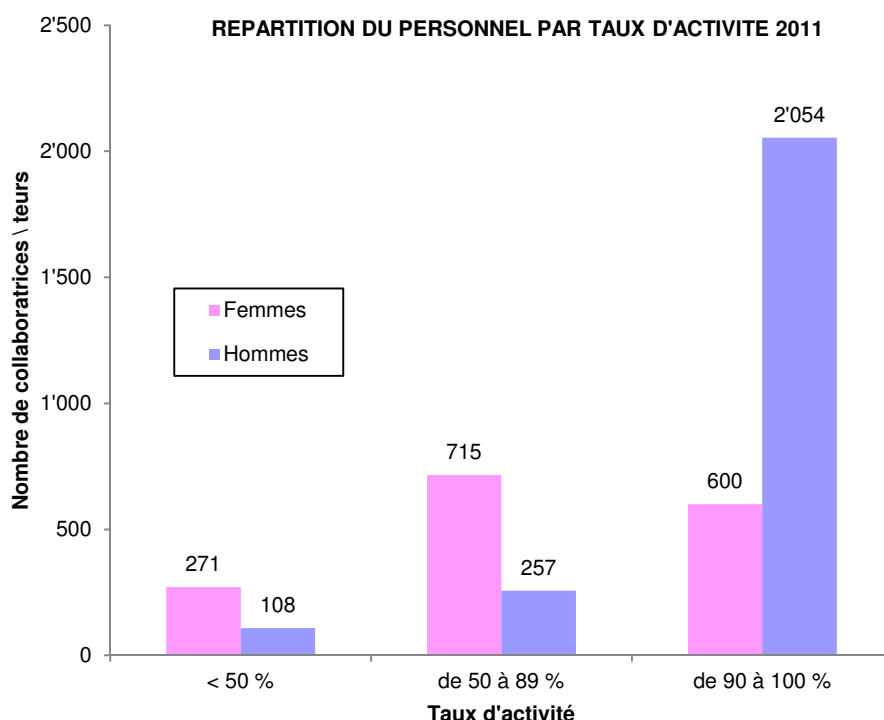
La Ville de Genève encourage le travail à temps partiel. Il permet, en effet, de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

REPARTITION DU PERSONNEL PAR TAUX D'ACTIVITE

Taux d'activité	2010		2011		2011
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	%
inférieur à 50 %	347	168	271	108	9.5%
de 50 % à 89 %	662	219	715	257	24.3%
de 90 % à 100 %	569	2'022	600	2'054	66.2%
Total	1'578	2'409	1'586	2'419	100%

Les collaboratrices et les collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur à 50% (par exemple les patrouilleuse-s scolaires) représentent une minorité du personnel municipal : ils et elles ne sont en effet que 9.5% dans cette situation. Ces postes sont majoritairement occupés par des femmes: elles représentent 71.5% du total en 2011.

En 2011, 24.3% du personnel municipal a occupé un poste dont le taux d'activité oscillait entre 50% et 89%. Là encore, le temps partiel est occupé principalement par des femmes (73.6% en 2011).



Finalement et comme le montre le graphique ci-dessus, la majorité des collaboratrices et des collaborateurs (66.2%) occupent des postes à des taux d'activité supérieurs ou égaux à 90%. Ces postes sont majoritairement occupés par des hommes (77% en 2011).

4.3 Promotion de l'égalité entre les sexes

Le 14 juin 2009, le «Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale» est entré en vigueur. Son objectif ? Promouvoir la parité au sein des services de la Ville de Genève, dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon.

Pour ce faire, 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 de la Ville de Genève, dans tous les processus, dans tous les instruments ainsi que dans toutes les mesures mises en place ou en cours d'élaboration.

La DRH ainsi que les Directions des départements sont chargées de créer les conditions nécessaires permettant d'augmenter le pourcentage du sexe sous-représenté dans les différents services municipaux, notamment pour les postes de cadres. A ce titre, rappelons qu'en 2011, les cadres féminins ne constituaient que 36% de l'effectif des postes d'encadrement en Ville de Genève (contre 34% en 2010).

Les Directions des départements, avec le soutien de la DRH, sont également chargées de veiller à ce que l'environnement de travail soit adapté aux femmes comme aux hommes et à encourager la contribution des cadres dans la mise en œuvre de l'égalité. Elles favorisent aussi, dans la mesure du possible, des solutions pour une meilleure articulation des vies professionnelle et privée destinées tant aux femmes qu'aux hommes.

Quoi de neuf en 2011 ?

En octobre 2011, un poste de « Chargée de la conduite du changement RH, égalité et diversité » a été créé au sein de la DRH. L'objectif de ce nouveau poste est de veiller à la mise en œuvre concrète du Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale.

Les chiffres 2011 en matière d'égalité entre les hommes et les femmes :

- **Recrutement** : En 2011, sur 737 engagements, 351 concernaient des hommes (48%) et 386 des femmes (52%). En 2010, les chiffres étaient de 574 hommes (54%) et 485 femmes (46%). Cela étant, la différence entre le nombre d'hommes et de femmes au niveau de l'administration municipale reste importante : au 31 décembre 2011, on dénombrait 39.6% de femmes contre 60.4% d'hommes.
- **Fonctions d'encadrement** : En 2011, on recense 225 femmes sur un total de 625 postes d'encadrement (36% de l'effectif). Ce taux était de 34% en 2010.
- **Temps de travail** : Comme signalé en page 21, la répartition de l'effectif du personnel montre que l'activité à plein temps est encore l'apanage des hommes (85% d'entre eux), tandis qu'une activité à temps partiel est toujours une réalité féminine.

4.3.1 Formations en lien avec l'égalité

Les formations strictement dévolues au thème de l'égalité n'attirent souvent qu'un public averti, voire convaincu par la thématique. Pour sensibiliser un public-cible plus large, l'approche intégrée de l'égalité au programme annuel de formation est une stratégie plus effective. Elle répond à la transversalité de l'égalité et contribue au changement de culture indispensable à la mise en œuvre du règlement égalité.

En 2011, quatre interventions dans trois formations différentes ont été organisées en lien avec l'égalité femmes-hommes auprès de différents publics-cibles. Le tableau ci-dessous récapitule les différentes informations à ce sujet.

Formation en lien avec le règlement égalité de la Ville de Genève – 2011

Formation	Dates	Public cible	Nombres de participant-e-s
Cellules d'entraide : Séance d'information	18 janvier	Femmes exerçant déjà ou souhaitant exercer un poste à responsabilité	38 femmes
Fonctionnement politique et valeurs de la Ville de Genève	21 juin	Personnel nouvellement employé en priorité	10 femmes et 11 hommes
Droits, devoirs et responsabilités des cadres	15 – 16 février	Cadres	2 femmes et 8 hommes
	21 – 22 novembre		3 femmes et 7 hommes

Comme l'illustre ce tableau, la séance d'information concernant les cellules d'entraide (CE) a rencontré un franc succès.

Il convient de rappeler que ces réseaux de soutien et d'entraide professionnelle et personnelle sont destinés à des femmes actives dans tous les secteurs d'activité. Composées de 10 à 15 femmes chacune, les CE se réunissent 10 fois par an, à jour fixe, et permettent aux femmes d'échanger leurs expériences en toute confidentialité. L'alchimie réussie d'une CE est de réunir dans un même groupe des femmes aux profils professionnels très diversifiés.

Lancé en Suisse en 2006, ce projet s'est rapidement développé. Aujourd'hui, 19 cellules d'entraide existent en Suisse romande : 9 à Genève (dont 4 créées en 2011), 5 dans le canton de Vaud, 2 à Neuchâtel, 1 à Fribourg, 1 en Valais et 1 dans le Jura.

La Ville de Genève soutient cette initiative et encourage son personnel féminin à y participer. Elle prend donc à sa charge les frais d'inscription (CHF 100.-), ainsi que les frais de contribution annuelle (CHF 300.-). Les autres frais et le temps consacré aux séances (en soirée) sont à la charge des participantes.

Suite à la séance d'information du 18 janvier 2011, 4 femmes travaillant au sein de différents services de la Ville ont rejoint une CE.

4.3.2 Monitoring de l'égalité

La mise en œuvre et le suivi d'indicateurs d'égalité entre femmes et hommes est une priorité de la Ville de Genève (art. 4 du Règlement). Il s'agit en effet de mesurer et d'analyser le développement quantitatif et qualitatif de l'égalité dans les faits entre femmes et hommes au moyen d'instruments standardisés. En ce sens, une réflexion de fond sur cette thématique est menée, en collaboration avec les Directions des départements, afin de définir les indicateurs pertinents et la collecte de données.

5. Formation

La Ville de Genève encourage et favorise le développement des compétences et la formation continue de son personnel. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier de formations internes et externes, axées sur la pratique et orientées vers l'avenir. C'est un avantage qui vise à stimuler l'évolution des carrières.

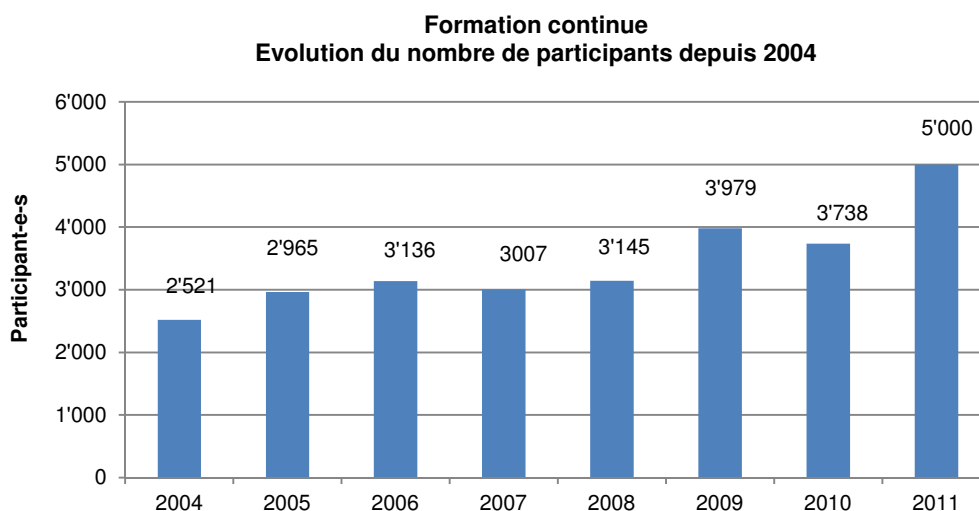
5.1 Formation continue et techniques de management

2011 a été une excellente année pour la formation continue en Ville de Genève, et ce à plusieurs égards. Tout d'abord, la tendance à la hausse en termes de participation, amorcée il y a quelques années, se poursuit. De plus l'Unité formation de la DRH a obtenu le 21 octobre 2011 le renouvellement de sa certification EduQua pour trois ans, attestant ainsi de la qualité de ses prestations. Enfin, le concept de formation de la Ville de Genève, qui intègre les nouvelles dispositions statutaires et réglementaires, a été adopté par le Conseil administratif.

La demande en formation « sur mesure » a été importante. Il apparaît, en effet, que la spécificité des divers services municipaux et des différents projets nécessite une approche formation ciblée et pragmatique, intégrant les problématiques et les contextes particuliers. D'une manière générale, les quelques 250 professions répertoriées en Ville de Genève génèrent une forte demande en formations « métier » et la nécessité de développer ou de mettre à jour les compétences des employé-e-s de l'administration pour assurer leur « employabilité ».

Depuis 2011, pour restituer au mieux la réalité, c'est la participation aux formations qui est prise en compte dans les tableaux/graphiques et non plus le nombre d'inscriptions. Dans un souci d'historique et de cohérence avec les années précédentes, les données antérieures à 2011 n'ont cependant pas été modifiées. Dès lors, les tableaux/graphiques doivent être appréhendés en se rappelant que les chiffres 2011 sont structurellement inférieurs d'environ 10% (différence inscriptions/participation effective) aux chiffres antérieurs. Ce nouveau mode de calcul sera systématiquement intégré dans les années à venir.

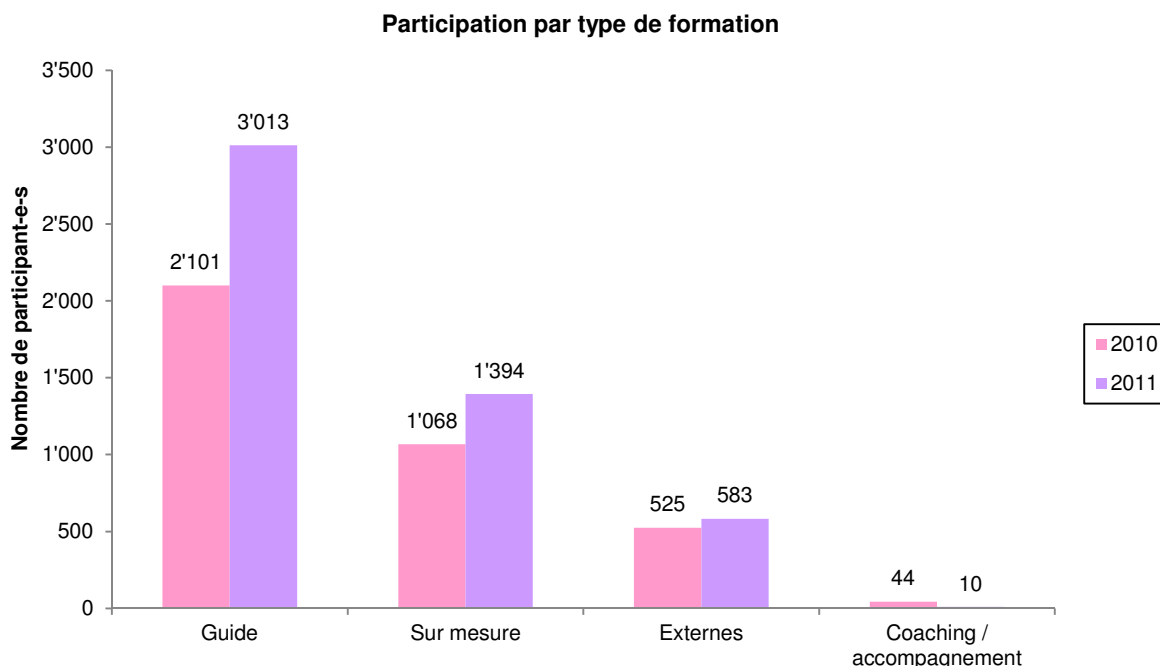
Le graphique ci-dessous met en évidence l'évolution du nombre de participant-e-s à des formations depuis 2004.



Entre 2010 et 2011, le nombre d'inscriptions à des formations est passé de 3738 à 5780, soit une augmentation conséquente de 54.6%. Cette augmentation s'explique, en partie, par le grand nombre de formations informatiques organisées lors de la migration sur Office 2010.

5.1.1 Répartition par type de formation

Comme l'illustre ce graphique, le nombre de participant-e-s a largement augmenté en 2011, quel que soit le type de formation.



Les formations du guide annuel totalisent environ 60% des participations. Elles sont conçues pour aborder des thématiques transversales susceptibles d'intéresser un grand nombre d'employé-e-s. Comme mentionné précédemment, l'augmentation de 2011 (+43%) est à imputer, en grande partie, aux formations informatiques et à la migration sur Office 2010.

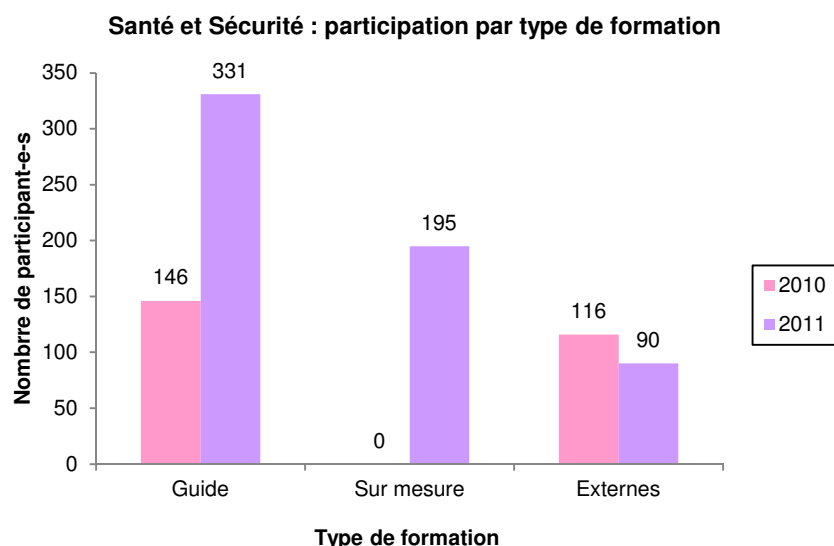
Les formations sur mesure sont également en hausse (+31%). Organisées par la Direction des ressources humaines après une analyse des besoins, ces formations apportent une réelle plus-value aux services et aux départements car elles répondent parfaitement à leurs problématiques et au contexte de la demande.

Seul le coaching/accompagnement semble en baisse. En réalité, lors d'accompagnement de services ou d'unités, le nombre exact d'employé-e-s n'est pas précisé dans la base de données formation. Il faut donc interpréter le schéma comme suit : 10 actions de coachings individuels ou collectifs ont été organisées en 2011.

5.1.2 Formation santé et sécurité

La formation santé et sécurité poursuit de nombreux objectifs tels que promouvoir la santé et la sécurité, améliorer le climat de travail et l'efficacité de l'ensemble des collaborateurs-trices de la Ville de Genève ou encore maintenir les connaissances métiers à jour tout en répondant aux différentes obligations légales.

Le graphique ci-dessous indique la répartition des participations aux formations santé et sécurité selon le programme proposé par la DRH en 2010 et 2011.



En 2011, on constate une hausse de 235% dans le secteur santé et sécurité. Elle est due notamment à une action particulière sur la sécurité incendie et électrique dans différents services, notamment au sein du service des sports.

5.1.3 Formation certifiante des cadres

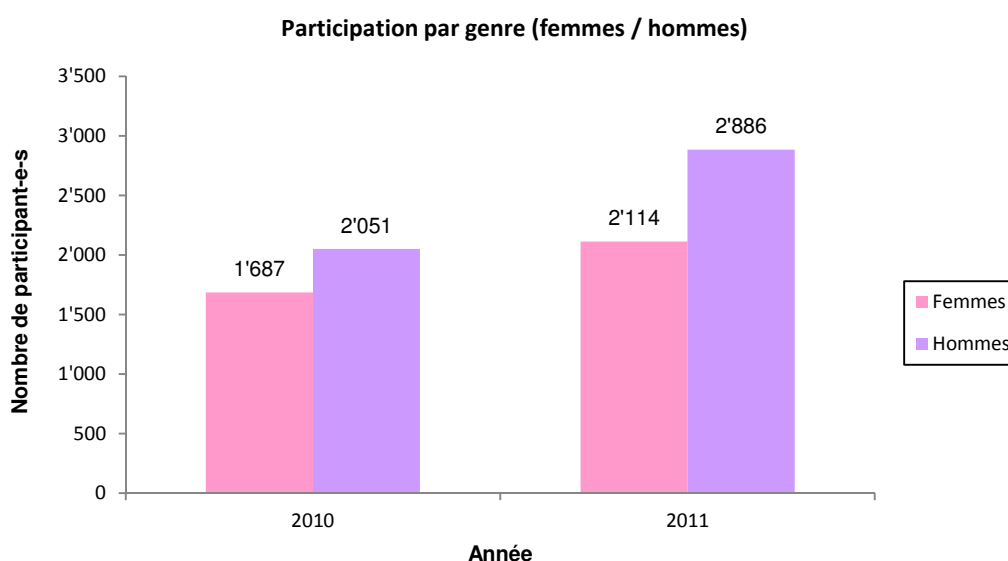
Pour professionnaliser les cadres, la Direction des ressources humaines, en collaboration avec la Haute école de gestion de Genève (HESGE) et l'Etat de Genève, a mis sur pied un cursus de formation en management obligatoire et certifiant (2 modules, représentant un total de 16 jours sur 2 ans, soit 8 jours par an).

Ce dispositif de formation s'adresse à plus de 350 cadres et se poursuivra dans les années à venir. Depuis 2008, près de 150 cadres se sont inscrit-e-s et près de 50 d'entre eux ont déjà obtenu leur certificat, dont 18 en 2011.

Le deuxième module n'étant pas obligatoire, on constate que seuls 50% des cadres engagée-e-s ont suivi les deux modules de la formation et sont allé-e-s jusqu'à la certification (Certificat d'études avancées comptant pour 15 crédits ECTS) alors que les autres se sont arrêté-e-s au premier module.

5.1.4 La spécificité des participant-e-s

La répartition des participant-e-s selon les sexes pour les années 2010 et 2011 est la suivante :

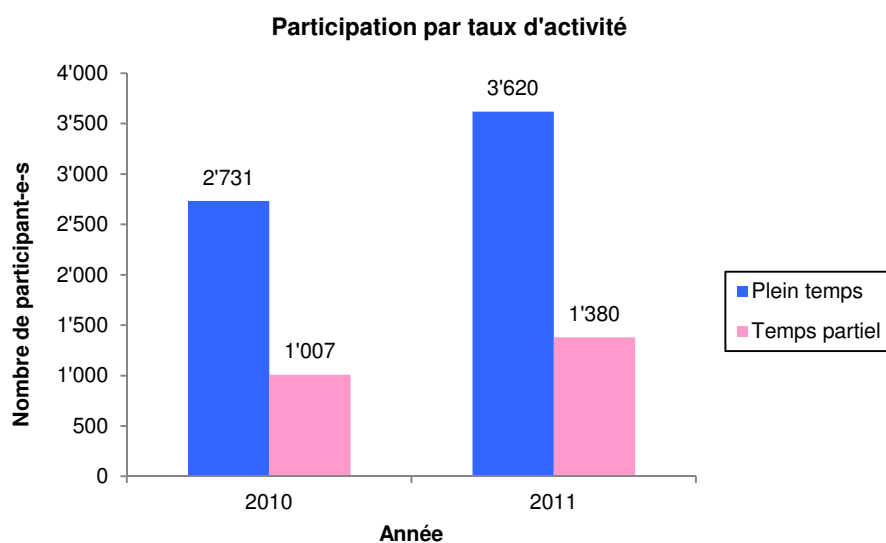


La répartition femmes/hommes au sein des employé-e-s de l'administration municipale était au 31.12.2011 de 39.6% de femmes contre 60.4% d'hommes. Au vue de ces chiffres, il apparait que les femmes se forment proportionnellement plus que les hommes : elles représentent en effet 42.3% des participant-e-s.

5.1.5 Répartition des inscriptions par taux d'activité

Parmi l'effectif des employé-e-s de la Ville de Genève en 2011, 2'560 personnes ont un taux d'activité de 100 % (soit 64%) et 1'445 sont à temps partiel (soit 36%).

En 2011, la participation à la formation des collaboratrices et collaborateurs à temps partiel est en hausse. Celle-ci est d'autant plus notable que seule la participation a été prise en compte cette année alors qu'auparavant toutes les inscriptions étaient comptabilisées.



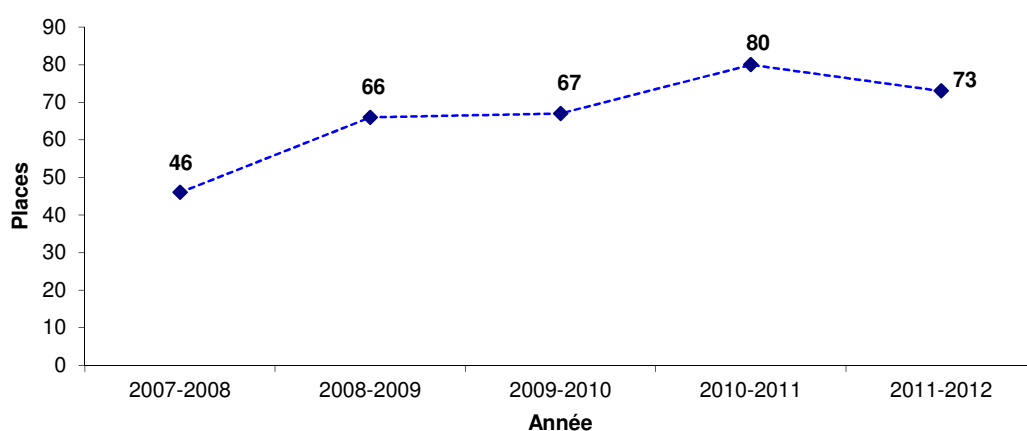
Cette progression est certainement imputable aux nouvelles dispositions statutaires qui garantissent un droit à la formation identique, quel que soit le taux d'activité.

5.2 Apprentissage

Une vaste campagne de prospection en faveur de l'apprentissage est menée depuis 2007 en vue de développer le nombre des places d'apprentissage en Ville de Genève.

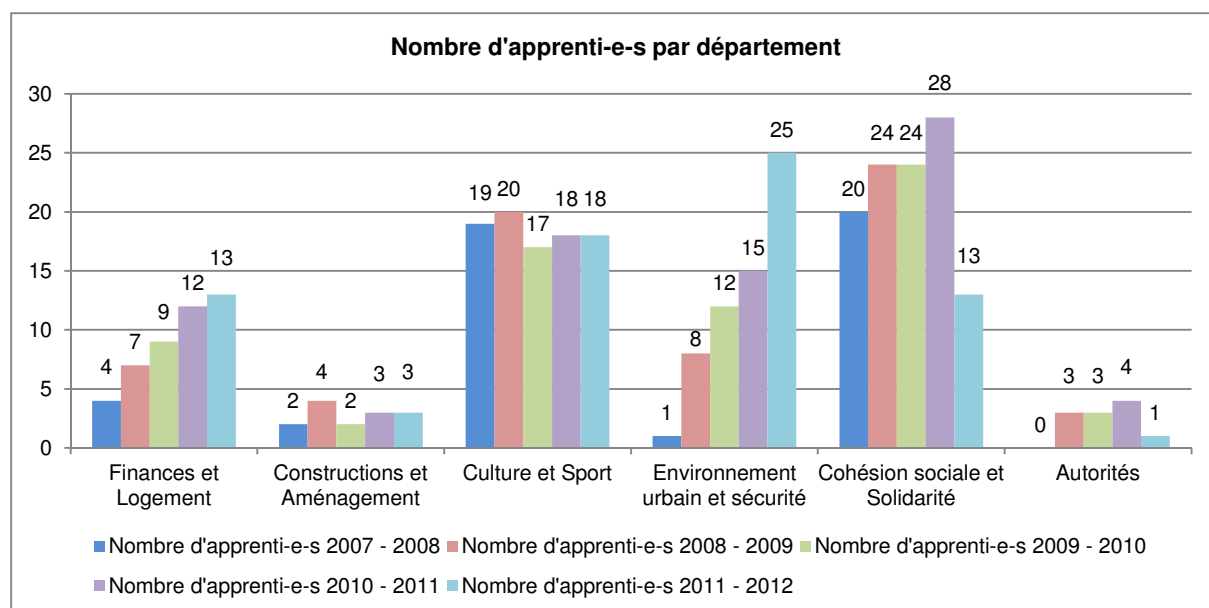
Aujourd'hui, l'objectif est pleinement atteint, comme en témoigne le graphique ci-dessous. Au total, 80 apprenti-e-s ont rejoint l'administration municipale à la rentrée 2010-2011, ce qui représente une augmentation de plus de 70% depuis août 2007. Une légère baisse des effectifs est observée à la rentrée 2011-2012, avec 73 apprenti-e-s (moins 7 places d'apprentissage, soit une baisse de 9%). Cette baisse s'explique notamment par le fait que plusieurs services ont reporté d'une année l'engagement d'un-e apprenti-e au moment du changement de législature en juin 2011.

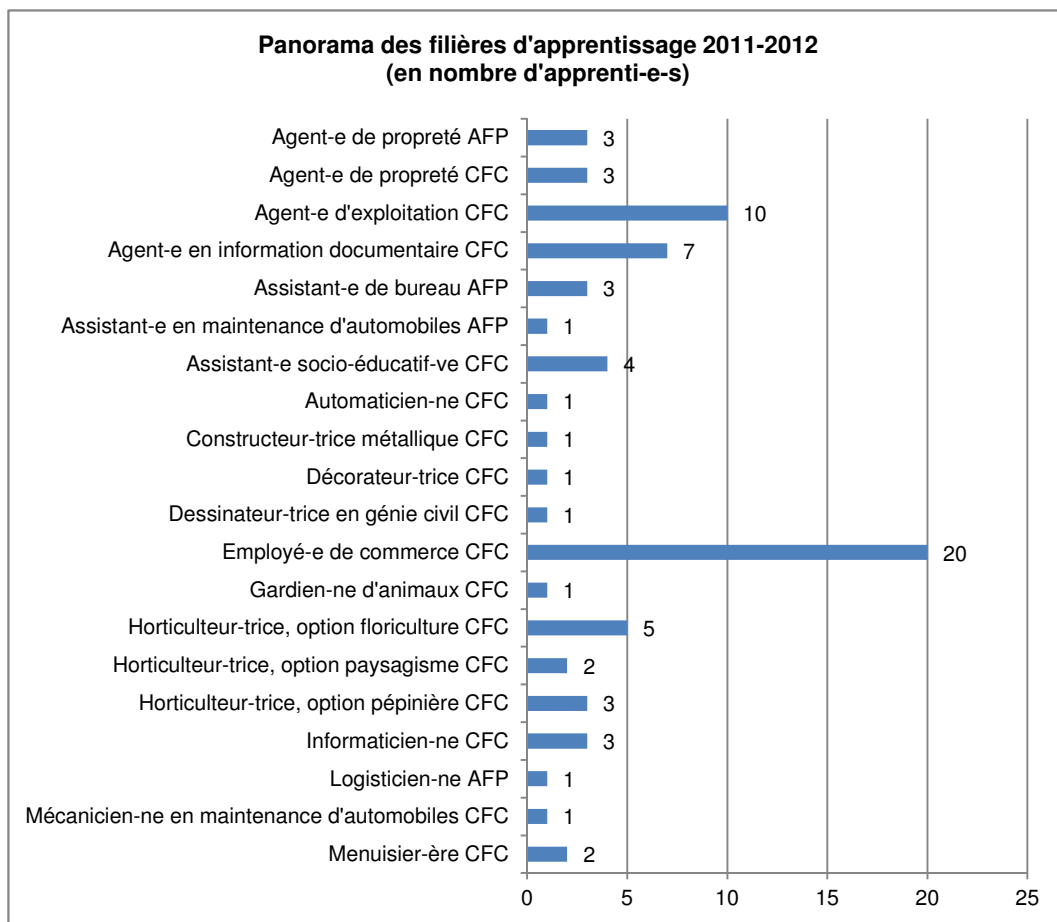
Evolution du nombre de places d'apprentissage



5.2.1 Services formateurs et filières d'apprentissage

Le nombre des services formateurs a plus que doublé en 4 ans. Grâce à cette remarquable implication, la Ville de Genève peut proposer, à chaque rentrée scolaire, des formations dans de nouvelles filières professionnelles. Ce large éventail des métiers permet de toucher un public toujours plus large et répond à la demande croissante des jeunes qui souhaitent s'engager dans la vie active. Actuellement, la Ville forme 73 apprenti-e-s dans 20 métiers différents.





5.3 Stages

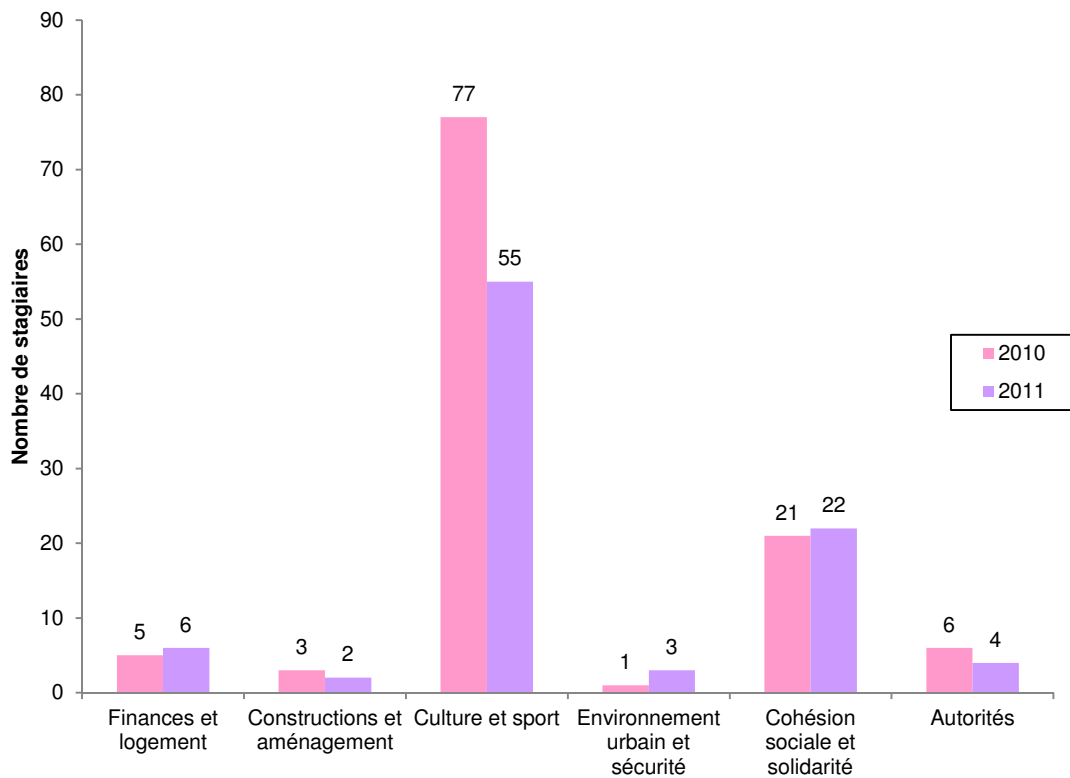
En 2011, la Ville de Genève a formé 154 stagiaires :

- 92 stages obligatoires d'une durée moyenne de 3 à 6 mois dans le cadre de différents cursus scolaires, universitaires ou HES ainsi que les stages de transition professionnelle duale (SCAI) ;
- 36 stages de découvertes d'une durée de 3-5 jours dans le cadre d'une orientation professionnelle ;
- 26 stages d'immersion professionnelle dans le cadre du projet « Accueil en Ville ».

La sensible diminution des stagiaires en 2011 par rapport à 2010 (216 stagiaires) s'explique notamment par l'augmentation constante d'engagement de civilistes (34 jeunes en 2004 / 109 en 2011 soit une augmentation de 302%) privilégiée par toujours plus de services à la recherche de jeunes qualifiés et nécessitant un faible encadrement.

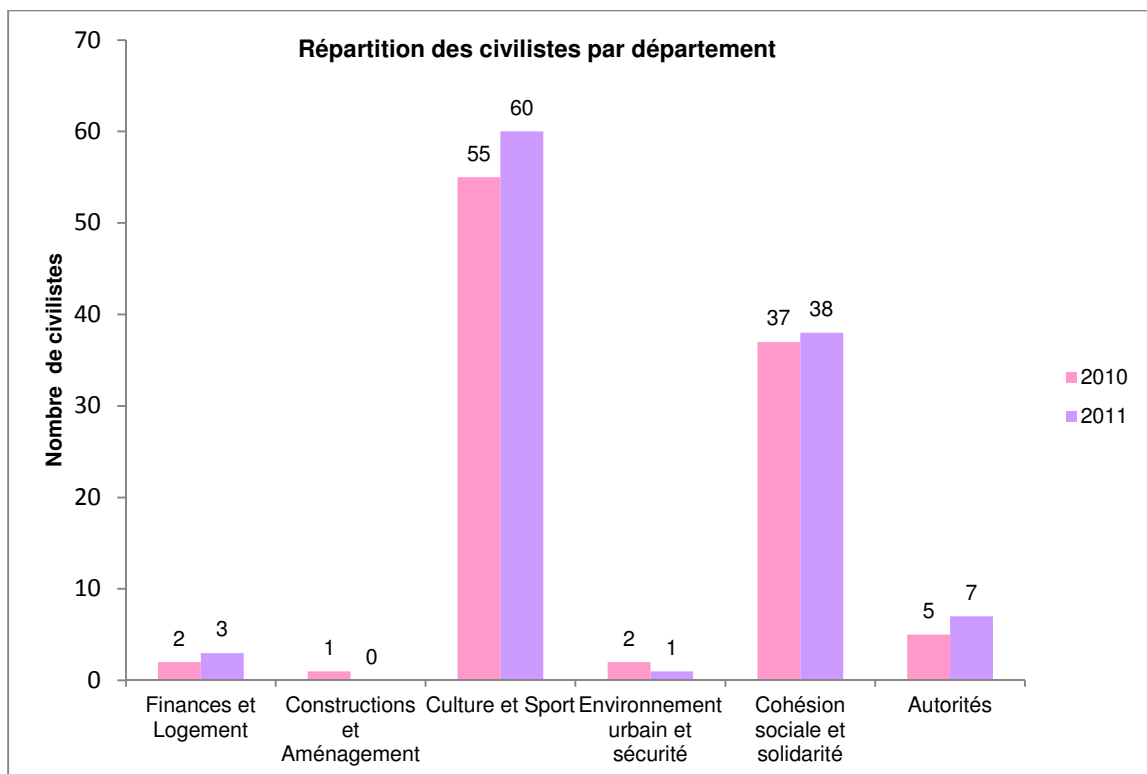
Le graphique ci-dessous indique la répartition des jeunes ayant effectué des stages (obligatoires) par département pour les années 2010 et 2011 :

Répartition des stagiaires par département (stages obligatoires)



5.4 Civilistes

L'accueil des civilistes continue d'augmenter chaque année : 109 civilistes ont été engagés en 2011 contre 102 en 2010. La durée totale a représenté 8'430 jours de services contre 7'177 jours en 2010. En ce qui concerne les établissements d'affectation, ils sont passés de 18 en 2010 à 22 en 2011.



5.5 Jobs d'été

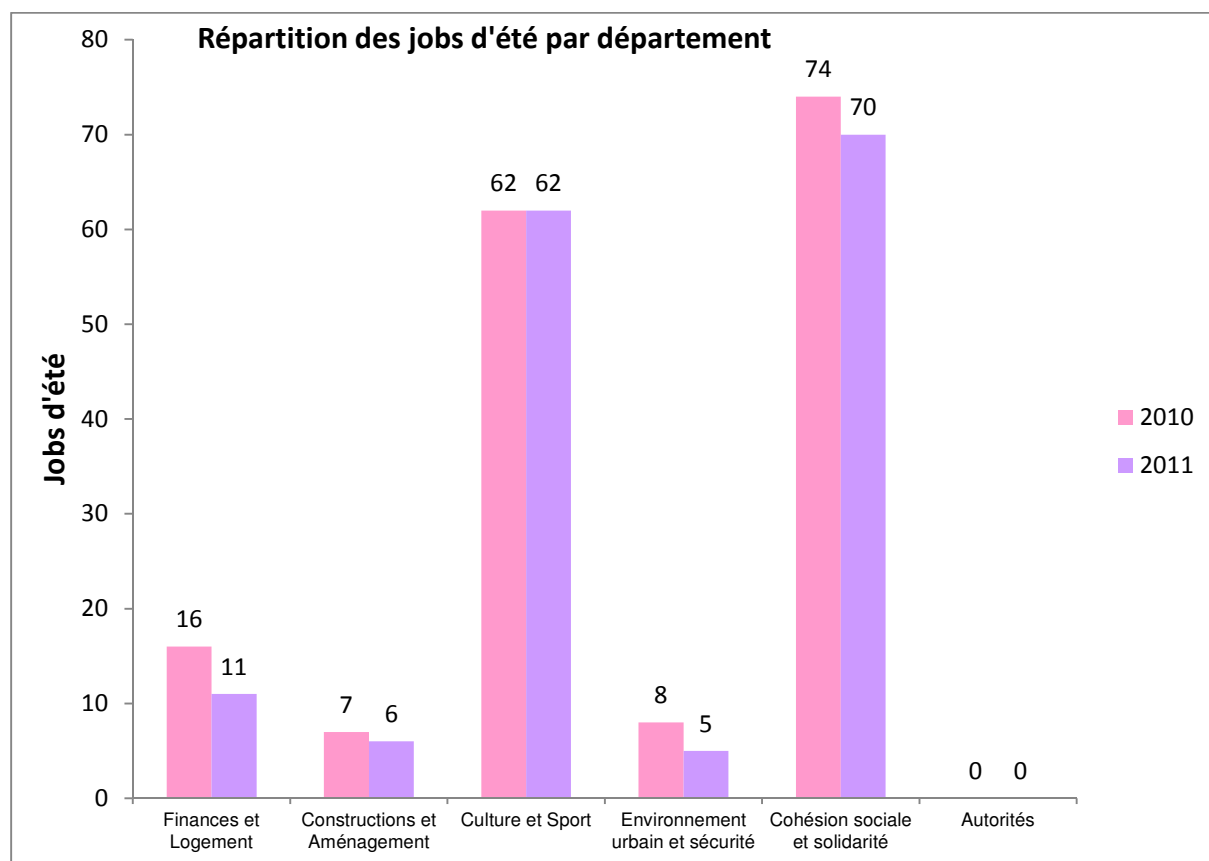
En 2011, 1'472 jeunes (766 filles et 706 garçons) se sont inscrit-e-s pour obtenir un job d'été. Ce chiffre est en baisse par rapport aux deux années précédentes et doit être compris par une meilleure communication faite en 2011 sur les conditions de domiciliation (la priorité étant donnée aux jeunes qui résident sur le territoire de la commune).

NOMBRE DE CANDIDAT-E-S (nombre absolu de candidat-e-s)

Candidat-e-s	2010	2011
Nombre de candidat-e-s résidant sur le territoire de la commune	988	887
Nombre de candidat-e-s ne résidant pas sur le territoire de la commune	1'012	585
Total du nombre de candidat-e-s	2'000	1'472

Cette évolution est clairement attestée par le tableau ci-dessous qui met en évidence la diminution très importante (- 42%) des candidatures émanant de personnes ne résidant pas sur le territoire de la commune.

Au final, l'été 2011 a permis à 70 filles et 84 garçons (soit 154 jeunes) d'obtenir un travail estival d'une durée de 3 semaines en Ville. Pour ces jeunes gens et jeunes filles, ce job d'été représente une excellente opportunité de se confronter concrètement au monde du travail et l'occasion d'acquérir une première expérience professionnelle, au terme de laquelle une attestation de travail leur est délivrée par la DRH.



En 2010, 26 services ont engagé des jeunes pour des jobs d'été, tandis qu'en 2011, 27 services ont permis à des jeunes de se familiariser avec le monde du travail durant la période estivale.

Notons que les collaboratrices et les collaborateurs de l'administration municipale qui ont encadré ces jeunes ont participé activement à ce projet estival.

La répartition du financement entre la DRH et les services municipaux est indiquée pour les années 2010 et 2011 dans le tableau ci-dessous :

COÛT DE L'ENGAGEMENT
(arrondis aux milliers de francs)

Financement	2010	2011
Financement DRH	248'796	250'000
Financement services	149'418	138'485
Total	398'214	388'485

Le salaire moyen représentait un montant de CHF 2'384.50.- pour l'année 2010 et de CHF 2'523.- pour l'année 2011.