DEPARTEMENT DES FINANCES ET DU LOGEMENT

BILAN DE LEGISLATURE 2011-2015

VILLE DE GENÈVE

Ce document est illustré par divers éléments de communication
créés pour le Département des finances et du logement
et la Ville de Genève durant la législature 2011 – 2015.

Liste des ateliers ayant participé par page:

Couverture — Assemblage, Chatty Ecoffey, Adrienne
4 — photographie: Rezo.ch
6 — Chatty Ecoffey
8 — B.ü.L.b grafix
10 — Trivial Mass
12 — Madame Paris (haut), Vocable (bas)
14— CMAI
18 — Chatty Ecoffey
19 — Colegram
20 — AMI
22— B.ü.L.b grafix
24 — Direction Financière
25 — Trivial Mass
27 — Dimitri Delcourt
28 — Dimitri Delcourt
30 — Superposition
4e de couv — Hémisphère, HEAD, Thomas Grand

Design: Madame Paris

TABLE DES MATIÈRES

EDITORIAL: DÉVELOPPER ET CONSOLIDER UNE VILLE DURABLE 4

1. DES LOGEMENTS ADAPTÉS AUX BESOINS DE LA POPULATION 6

2. UNE ACTION DÉTERMINÉE POUR LA COHÉSION SOCIALE 10

3. UNE ÉCONOMIE DE PROXIMITÉ ET DURABLE 12

4. UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR TOUTES ET TOUS 14

5. UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, ÉGALITAIRE ET FIÈRE DE SA DIVERSITÉ 18

6. UNE VILLE SOLIDAIRE 22

7. DES FINANCES PUBLIQUES SAINES 24

8. UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE 26

9. GENÈVE, COMMUNE GENEVOISE ET VILLE INTERNATIONALE 30

DÉVELOPPER ET CONSOLIDER UNE VILLE DURABLE

Le souci constant de développer des politiques publiques pour les habitantes et les habitants de ma commune dans l'esprit de faire de notre ville, une ville solidaire et durable, m'a guidé tout au long de ces années.

UNE VILLE SOLIDAIRE

Renforcer la solidarité et lutter contre les inégalités et l'exclusion constituent les fondements de mon engagement politique. A l'échelle de mon département, la lutte contre les inégalités, c'est agir sur l'économie, l'emploi et le logement. Mon soutien à l'économie sociale et solidaire en est l'illustration. La ferme conviction qu'une autre manière de penser l'économie est non seulement possible mais fait ses preuves. Proposer des logements sociaux, en construire de nouveaux, ont été des priorités ; favoriser les types d'habitat alternatif comme les baux associatifs et permettre le développement de foyers et de lieux d'accueil pour les femmes fuyant des situations de violence socio-économiques également. Le soutien aux associations actives dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle et l'amélioration des conditions cadre pour que les personnes puissent vivre dignement de leur salaire ont par ailleurs été au cœur de mon action. Enfin, la solidarité doit se développer ici mais également au-delà de nos frontières, c'est pourquoi j'ai renforcé les moyens alloués à la solidarité internationale.

UNE VILLE DURABLE

Répondre aux besoins présents et penser la ville de demain, c'est mettre en relation les politiques menées, étudier et anticiper leurs effets. Favoriser la diversification de notre tissu économique, l'agriculture de proximité en est une traduction concrète. Mais une société durable est également une société qui promeut l'égalité quel que soit le genre ou l'orientation sexuelle. Une société fière de sa diversité. Le soutien aux projets associatifs, la sensibilisation des habitantes et habitants et le travail au sein de l'administration pour qu'elle soit exemplaire ont été développés pendant cette législature. La durabilité questionne aussi nos pratiques, nous contraint à l'innovation. Défendre une ville durable, c'est défendre une ville qui veille à ses ressources financières, intègre les critères sociaux et environnementaux quand elle consomme, sensibilise sa population à ces questions et développe des projets concrets pour passer de la parole aux actes.

NOTRE VILLE DEMAIN

Un bilan ne saurait faire l'économie d'une projection vers l'avenir. Que ce soit la nouvelle répartition des tâches entre canton et communes ou les réformes fiscales annoncées par la Confédération les défis sont d'importance. Ils auront des impacts concrets sur l'action municipale et les prestations délivrées. Défendre la capacité financière de notre commune, la continuité et la qualité du service public constitueront ainsi des enjeux majeurs.

C'est un plaisir pour moi de présenter le travail accompli ces quatre dernières années. Un travail collectif. Le travail des collaboratrices et collaborateurs de mon département mais également le travail des associations. Certes, la Ville de Genève les finance, mais sans leur engagement au quotidien beaucoup de projets ne pourraient voir le jour. Je saisis ici l'occasion de toutes et tous les remercier. Ce bilan est également le leur.

Je vous souhaite une bonne lecture !

Sandrine Salerno
Conseillère administrative

1. DES LOGEMENTS ADAPTÉS AUX BESOINS DE LA POPULATION

A Genève, le logement représente une véritable préoccupation. La pénurie actuelle d'habitations disponibles associée à des niveaux de loyers artificiellement élevés entraine en effet une précarisation croissante de la population. Le Département des finances et du logement (DFL) travaille donc, depuis plusieurs années, afin de promouvoir le logement social et de permettre aux personnes, qui ont le plus de difficultés à obtenir un bail auprès des propriétaires privés de trouver un logement adapté à leurs besoins.

AU QUOTIDIEN, LA GIM GÈRE

→ Plus de 5'300 logements

→ 350 arcades et locaux commerciaux

→ 102 établissements publics

→ 7 salles communales réparties sur 5 sites

→ Plus de 4000 places de parking

→ Environ 80 droits de superficie

→ Plus de 3600 demandes de logements actives

MISE EN ŒUVRE DU RÈGLEMENT RELATIF AUX LOGEMENTS SOCIAUX

La législature 2011–2015 a été marquée par **la poursuite de la mise en œuvre du règlement concernant les conditions de location des logements à caractère social**, entré en vigueur le 8 avril 2009. Ce règlement permet à la Ville d'être juste et transparente dans l'attribution des logements sociaux comme dans la fixation des loyers, qui sont désormais fonction du revenu déterminant du groupe familial et du taux d'occupation du logement.

Ce règlement équivaut à de nouvelles dispositions contractuelles au sens du Code des obligations, ce qui signifie qu'il ne peut s'appliquer qu'aux locataires qui l'acceptent. La mise en œuvre du règlement a donc généré un important travail administratif, venu s'ajouter aux tâches usuelles de la GIM. **Au total, plus de 3300 baux sociaux ont été assujettis à ce nouveau règlement**, sur un total d'environ 5000. Ce processus s'étendra encore sur plusieurs années.

La Ville de Genève investit dans la formation de ses concierges

Huit apprenti-e-s en formation duale et huit adultes travaillant pour la Ville de Genève sont en train d'acquérir le certificat fédéral de capacité (CFC) d'agent de propreté ou d'exploitation et deux autres le brevet fédéral de concierge.

FORMATIONS SUR MESURE

Toutes et tous les concierges de la Ville de Genève ont reçu une formation technique de deux jours et demi sur le **nettoyage écologique.** Ce cours est proposé à chaque nouvel-le employé-e de la conciergerie.

Une formation spécifique a été mise sur pied avec la plate-forme des associations d'aîné-e-s à Genève. Les concierges possèdent désormais les outils et connaissances nécessaires afin de répondre aux **besoins des seniors** et de participer au soutien des personnes âgées au quotidien et ainsi à leur autonomie et leur maintien à domicile.

Genève, ville durable
www.ville-geneve.ch

DES CONCIERGES PROFESSIONNEL-LE-S DANS LES QUARTIERS

Grâce à la création d'un secteur de conciergerie en 2011, **tous les concierges de la Ville sont désormais des professionnel-le-s intégrés-e-s à l'administration municipale en tant que collaborateur-trice-s.** A ce titre, ils et elles ont bénéficié durant cette législature de nombreuses possibilités de formation continue, d'un suivi attentif ainsi que d'un encadrement adéquat. Mieux formé-e-s, disposant d'outils et de méthodes de travail appropriés, les concierges gagnent un temps précieux qu'ils et elles peuvent mettre à profit pour **favoriser les liens avec les locataires.** Résultat : ces dernier-ère-s font preuve de plus de respect pour les locaux communs et pour le travail de conciergerie.

En automne 2012, une autre mesure importante a été mise en place : **les contremaîtres ont été remplacés par des concierges superviseur-euse-s de groupe.** Ces dernier-ère-s sont toujours chargé-e-s d'une conciergerie, mais assurent également un suivi de proximité des collaborateur-trice-s. Cette nouvelle organisation a permis de développer des équipes solidaires, **qui participent activement à la vie des quartiers.** Une étroite coordination a été assurée, notamment **avec la police municipale et cantonale, ainsi qu'avec les Unités d'action communautaire (UAC) et la Voirie**, de manière à ce que les concierges se sentent soutenu-e-s dans le cadre de leurs activités qui se complexifient.

DE NOUVELLES RÉNOVATIONS DE LOGEMENTS

Le département a fourni un effort important pour permettre le démarrage de chantiers de rénovation impliquant la libération des immeubles par le relogement des occupants-e-s, sans recourir préalablement à des résiliations de baux comme le font la plupart des propriétaires. Citons, à titre d'exemple, les rénovations d**es immeubles Cité Corderie 10, Tour de Boël 7, Lissignol 10, Grenus 2, Etuves 15, Rousseau 7 et Rousseau 14**, qui ont impliqué pour la durée du chantier le relogement provisoire de dizaines de locataires.

Au rang des autres projets importants de cette législature figure le projet de **rénovation de l'ensemble des Minoteries**, comprenant 329 logements. Un projet que le département a porté avec conviction devant le Conseil municipal (CM), qui permettra de réduire sensiblement la consommation énergétique des bâtiments et offrira à ses habitant-e-s un cadre de vie plus agréable.

DAVANTAGE DE LOGEMENTS SOCIAUX GRÂCE À LA REDOTATION DE LA FVGLS

Pour promouvoir le logement social, le DFL a également obtenu du Conseil municipal **la redotation de la Fondation de la Ville de Genève pour le logement social** (FVGLS) d'un montant de 35 millions de francs. Cette Fondation, créée en 1955, a pour objectifs la construction, l'achat et la rénovation d'immeubles, destinés en priorité au logement de personnes à revenus modestes. Cette redotation devrait permettre de faire sortir de terre, d'ici à 2020, **au moins 700 logements sociaux** en Ville de Genève.

QUELQUES CARACTERISTIQUES DU PARC DE LOGEMENTS DE LA VILLE

→ 95% des logements de la GIM sont des logements sociaux.

→ 88% des logements sociaux disposent d'un nombre de pièces allant de 2 à 4,5 pièces (la moyenne du nombre de pièces s'établit à 3,29.)

→ En 2013, le prix moyen par pièce et par an des logements sociaux s'est élevé à 2 832 francs. Pour un 4 pièces, cela équivaut à un loyer mensuel moyen de 944 francs.

→ La Ville de Genève loge environ 11 000 personnes, âgées de quelques mois à 108 ans. L'âge moyen des locataires de la GIM, enfants compris, est de 39 ans.

→ 75% des demandeur-euse-s de logement inscrit-e-s auprès de la GIM bénéficient de revenus allant de 20 000 francs à 75 000 francs par an, le pourcentage le plus important (35,5%) se situant dans la catégorie des revenus allant de 30 000 francs à 50 000 francs par an.

UNE BONNE GESTION DE LA GIM

Le travail de la GIM a été évalué par la **Cour des comptes**, qui a rendu son rapport en décembre 2012. Alors que, dans un premier temps, elle avait prévu de n'auditer que le processus d'attribution des logements, elle a élargi son analyse à l'ensemble des processus du service. Pour chacun d'entre eux, elle a souligné que la GIM en avait une **maîtrise satisfaisante.** Ce constat est l'occasion de saluer les progrès considérables réalisés dans la gestion de ce service, qui a connu par le passé des périodes très difficiles.

Sur les **11 recommandations (risque mineur ou modéré) de la Cour des Comptes, 8 ont été mises en œuvre.** Les trois restantes sont en lien direct avec le projet d'intégration du service à la base commune des demandeur-euse-s de logement, géré par l'Etat de Genève et à laquelle sont déjà intégrées les Fondations immobilières de droit public. Pour des raisons techniques, la mise en œuvre de ce projet a été reportée à 2015.

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DU PARC IMMOBILIER ET DES LOCATAIRES MUNICIPAUX

Les améliorations constantes apportées depuis 2007 au fonctionnement général de la GIM ainsi qu'à sa base de données ont permis d'initier un vaste travail de c**artographie du parc immobilier municipal et des occupants-e-s des immeubles.** Ces données permettent au département de disposer d'une vue complète et documentée du champ d'activités de la GIM, et ainsi de cibler au mieux ses actions. Grâce à ces données et dans un souci de transparence, le département a également édité fin 2014 **une brochure d'informations offrant un panorama complet du parc de logements municipal.**

ENCORE UN PAS EN FAVEUR DE L'HABITAT COLLECTIF

Enfin, le département a poursuivi durant cette législature son engagement en faveur de l'habitat collectif, en défendant devant le Conseil municipal le **projet de rénovation de l'immeuble du 1-3 rue Lissignol.** Pour rappel, depuis 1989, l'Association « Action Civique intempestive (ACI) » gère de façon collective cet immeuble, dans le cadre d'un contrat de confiance conclu avec la Ville. Depuis de nombreuses années, l'ACI participe également activement à l'entretien et à l'animation de la rue piétonne, l'une des plus conviviales et fleuries du Faubourg de Saint-Gervais. Après la rénovation de ce bâtiment — approuvée par le Conseil municipal en novembre 2014 — l'association pourra continuer à gérer de manière autonome les appartements et les locaux communs grâce à **la conclusion d'un bail associatif.** L'association pourra ainsi pérenniser ce mode d'habitat, favorisant une mixité sociale et générationnelle.

2. UNE ACTION DÉTERMINÉE POUR LA COHÉSION SOCIALE

Le département des finances et du logement intègre dans toutes ses actions la défense de l'intérêt public. Au quotidien, le département travaille ainsi pour une société plus solidaire et plus juste, où chacun-e a sa place et ses chances.

LE FONDS CHÔMAGE, UN OUTIL AU SERVICE DE L'INTÉGRATION SOCIO-PROFESSIONNELLE

En 2008, au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi cantonale sur le chômage, le département a entrepris une restructuration en profondeur du Fonds municipal de lutte contre le chômage. Depuis le 1er janvier 2009, ce Fonds est ainsi entièrement dédié au financement de projets développés par des associations et des entreprises sociales et solidaires dans les domaines de l'accompagnement, de la formation, du placement, de l'aide à la recherche d'emploi et de l'insertion par l'activité économique.

En 2012, au terme de trois années d'activité depuis sa restructuration, il était important d'analyser **l'efficacité du Fonds chômage.** Une évaluation externe a donc été menée entre novembre 2012 et octobre 2013 par le cabinet Serdaly&Ankers.

Les résultats de cette évaluation sont globalement positifs. Ils confirment en effet que les prestations soutenues par le biais du Fonds chômage permettent une réinsertion réussie de différents publics. Ils valident également l'organisation générale du Fonds. Parallèlement, l'évaluation apporte une série de recommandations visant à consolider le dispositif dans la durée et à améliorer son fonctionnement. Le département aura donc à cœur dans les années à venir de mettre en œuvre ces recommandations permettant d'améliorer encore ce dispositif.

DES HÉBERGEMENTS POUR LES FEMMES EN DIFFICULTÉ

A Genève, **la pénurie de lieux d'accueil pour femmes en difficulté est dramatique.** Par manque de place, les foyers d'hébergement d'urgence sont contraints de refuser des demandes émanant de femmes (avec enfants très souvent) voulant fuir des situations de violence conjugales. En même temps, des femmes qui ont obtenu une place d'hébergement d'urgence mais dont la situation s'est stabilisée sont contraintes d'y prolonger leur séjour, faute d'avoir trouvé une solution de relogement. Depuis 2005, les associations féminines genevoises tirent donc la sonnette d'alarme.

Le DFL travaille sur cette question depuis 2007. A cette époque, le département a en effet lancé le projet dit de la « Villa Ambrosetti », qui visait à transformer cette propriété de la Ville en crèche et en appartements relais pour des femmes en situation précaire ou ayant connu des situations de violence. Malheureusement, après sept années de discussion, ce projet a été bloqué en juin 2014 par une majorité du Conseil municipal. Or, presque simultanément, **une maison située avenue de Riant-Parc**, acquise récemment par la Ville de Genève et pouvant parfaitement se prêter à la création de logements transitoires, s'est libérée.

Le département a donc défendu cette alternative devant le Conseil municipal, qui a voté les crédits nécessaires à la création de logement-relais. A terme, **ce bâtiment pourra accueillir 11 femmes et 13 enfants.**

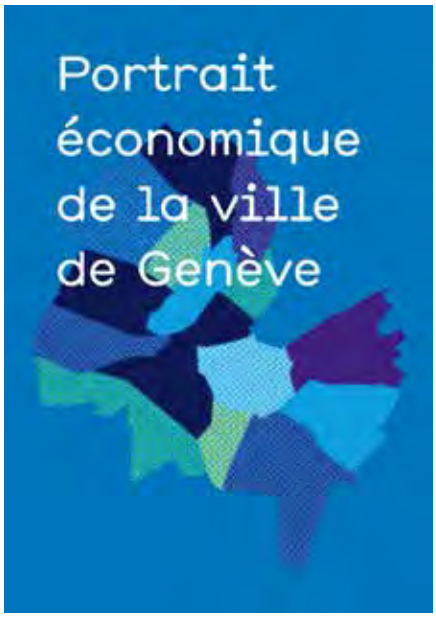
LE MAINTIEN DES PRESTATIONS POUR LES AÎNÉ-E-S

Depuis 2007, le canton exigeait que la Ville de Genève mette un terme aux subsides supplémentaires qu'elle verse depuis 1987 aux retraité-e-s et invalides, domicilié-e-s sur le territoire municipal, touchant les prestations complémentaires cantonales AVS/AI. Le département s'est fermement battu contre cette décision aux côtés du département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, et a repris ce dossier en début de législature. Les prestations municipales, d'un montant de 185 francs mensuels pour les personnes seules et de 265 francs pour les couples, permettent en effet très souvent à celles et ceux qui en bénéficient de joindre les deux bouts.

Le 26 juillet 2011, **la Chambre administrative de la Cour de justice a donné raison aux valeurs sociales défendues par la Ville de Genève.** Elle a en effet estimé que ces prestations communales ne bafouaient ni le droit fédéral, ni la loi cantonale. Une belle victoire pour les aîné-e-s, qui pourront continuer à toucher des prestations essentielles à leur qualité de vie.

3. UNE ÉCONOMIE DE PROXIMITÉ ET DURABLE

Dans le cadre du plan directeur communal 2020 et du Programme stratégique de développement durable, la Ville de Genève s'engage à promouvoir une économie locale et durable, reposant sur un tissu économique diversifié, capable de générer des emplois tout en préservant des conditions de travail de qualité. Une ville durable se doit en effet d'être non seulement écologique, mais également équitable et prospère.



UNE ÉTUDE POUR MIEUX CONNAÎTRE LE TISSU ÉCONOMIQUE DE LA VILLE DE GENÈVE

En 2011, il n'existait pas de données complètes et actualisées sur le tissu économique de la Ville de Genève. Or, pour agir de manière ciblée et cohérente, il était important de mieux comprendre comment se développait Genève. A cette fin, le département a mandaté la HEG-Genève afin qu'elle établisse une étude sur la question. En décembre 2012, afin de livrer les résultats de cette étude, le service A21 en a publié une version résumée, sous la forme **d'une brochure intitulée « Portait économique de la Ville de Genève ».** Cette publication apporte une vision claire et objective de l'évolution économique récente en Ville de Genève. Elle offre une matière première essentielle aux services municipaux, qui peuvent désormais s'appuyer sur des données chiffrées et tangibles pour développer et cibler leurs activités.

UN SOUTIEN RENFORCÉ EN FAVEUR DE L'ENTREPRENARIAT LOCAL ET DE L'ESS

Dans la même logique, le DFL a largement renforcé ces dernières années son soutien à l'entrepreneuriat local, par le biais notamment du **financement d'organismes (FONDETEC, ESSAIM), de soutien à des manifestations** (Prix IDDEA, Rencontres transfrontalières de l'ESS) **ou encore d'aide à l'édition de guides (Guide du créateur d'entreprises de l'ESS)**, qui tous stimulent l'innovation sociale, la mise en réseau et l'éclosion d'idées.

Par ailleurs, le service A21 a développé en 2014 un projet novateur, en collaboration avec la section genevoise de la Fédération romande des consommateurs (FRC). Intitulé **« Réparer plutôt que jeter »**, ce projet encourage les consommatrices et consommateurs à **faire réparer leurs objets plutôt que de s'en débarrasser**, afin d'en prolonger la durée de vie et de réduire ainsi leur impact environnemental et social. Ce faisant, il contribue à soutenir les commerces de proximité du secteur de la réparation.

UNE PROMOTION ACTIVE DE L'AGRICULTURE DE PROXIMITÉ

Alors que les produits se standardisent et que les scandales alimentaires se succèdent, alors aussi que les méthodes de production et de distribution industrielles épuisent les ressources naturelles et polluent la planète, de plus en plus de consommateur-trice-s souhaitent revenir à une alimentation plus locale et donc privilégier au quotidien des aliments de proximité et de saison. Conscient des attentes en la matière, le DFL a mis en place le programme **« Nourrir la ville »**. Ce programme ambitieux vise à offrir aux habitant-e-s de la Ville un **accès facilité à des produits alimentaires de qualité**.

Concrètement, ce programme poursuit trois objectifs principaux : **promouvoir les produits agricoles locaux, sensibiliser la population au « bien manger » et développer l'agriculture urbaine.**

DES ARCADES COMMERCIALES ET DES RESTAURANTS QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DE LA POPULATION

Le DFL gère via la GIM **350 arcades et locaux commerciaux ainsi qu'une centaine de cafés-restaurants**, situés dans les différents quartiers de la cité. Ces lieux contribuent fortement au tissu économique local et à la qualité de vie de la commune.

En 2011, les critères d'attribution des commerces et des établissements publics ont été clarifiés et ont été fixés dans un nouveau règlement, entré en vigueur le 1er septembre 2011. En plus de rendre les attributions plus transparentes, ce règlement permet de favoriser les commerces de proximité, le renouvellement du tissu économique et l'émergence de lieux conviviaux. Lors des attributions, la priorité est en effet donnée à **des projets qui démontrent leur utilité sociale dans le quartier où ils s'insèrent.** La mixité économique est également privilégiée. Parmi les attributions d'établissements publics qui ont marqué cette législature, citons le Pavillon de l'île Rousseau, la buvette-restaurant du Jardin botanique et La Potinière (sise au Jardin anglais).

EXEMPLE DE PROJETS MENÉS DANS LE CADRE DE « NOURRIR LA VILLE »

→ Organisation de quatre éditions de la Semaine du Goût en Ville de Genève: promotion des produits locaux et de saison dans les restaurants scolaires et les lieux publics genevois.

→ Collaboration avec la Fondation Pro Specie Rara sur le projet « Tomates urbaines » : promotion de la biodiversité chez les citadin-e-s.

→ Octroi d'un soutien financier au Moulin des Verpillères: permet à des producteur-trice-s genevois de céréales bio de moudre localement et de produire du pain biologique à base d'épeautre cultivée, moulue et transformée sur Genève.

→ Poulaillers urbains : soutien à l'édition d'un guide pratique pour réintroduire des poulaillers en ville et dans les jardins.

→ Soutien au Festival Food Focus qui aborde des questions liées à l'alimentation.

4. UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR TOUTES ET TOUS

En tant que collectivité publique garante de la cohésion sociale et de la qualité de vie des habitant-e-s, la Ville de Genève s'attache à être un employeur exemplaire. L'action développée par le DFL à l'interne est détaillée au chapitre 8. Mais cet engagement ne se limite pas à son personnel fixe ; il s'étend aux employé-e-s externes à l'administration municipale et aux jeunes de la région.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES : UN ENJEU DE TAILLE

Permettre aux jeunes de la région d'avoir accès à des formations professionnelles de qualité est une autre priorité du DFL. Depuis 2007, la Direction des ressources humaines (DRH) mène donc une vaste campagne de prospection afin de développer le nombre des places d'apprentissage en Ville de Genève. Ces efforts ont porté leurs fruits puisqu'**entre 2007 et 2014, le nombre de places d'apprentissages a été multiplié par deux**, passant de 46 à 90, tandis que le nombre de filières professionnelles est passé de 19 à 33.

Par ailleurs, entre 2011 et 2014, le nombre de civilistes est passé de 109 à 141, le nombre de jobs d'été de 154 à 169 et le nombre de stagiaires de 154 à 177.

Parallèlement, le département a été chargé de **mettre en œuvre l'initiative municipale « Créons des places d'apprentissage pour nos enfants »**, acceptée en septembre 2012 par le Conseil municipal. Ce texte demande à la Ville de soutenir financièrement les entreprises locales, sises sur son territoire, qui créent des places de formation de qualité pour les jeunes et leur offrent de bonnes conditions de travail. Le projet d'application de cette initiative élaboré par le DFL a été accepté, fin 2014, par la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse. Il sera prochainement soumis au Conseil municipal.

LE RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL GARANTI DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Le DFL gère une centaine d'établissements publics (cafés et restaurants), répartis sur l'ensemble du territoire municipal. Afin de **garantir que les conventions collectives de travail soient respectées** dans ces établissements, le département a élaboré un « Règlement fixant les conditions d'attribution et de location des locaux commerciaux et des établissements publics », entré en vigueur le 1er septembre 2011. Ce règlement permet notamment à la GIM de résilier un contrat de bail en cas de non-respect avéré du droit du travail par les exploitant-e-s (art.17).

Pour mettre en œuvre cet article, le département s'est tourné vers le syndicat UNIA. En effet, contrairement à la Ville, ce syndicat est en mesure de demander, en cas de soupçon d'infraction, un rapport à l'Office de contrôle. Au terme de **l'accord conclu en août 2013 entre UNIA et la Ville de Genève**, il est ainsi prévu qu'en cas de suspicion d'irrespect du droit du travail ou des conventions collectives de travail, UNIA dénonce les cas à l'Office de contrôle, qui mènera l'enquête.

Cet accord, le premier qu'UNIA passe avec une collectivité publique, permettra au département de mieux protéger les travailleuses et travailleurs et d'être exemplaire dans sa politique de location.

DES SALAIRES DÉCENTS POUR LES NETTOYEURS ET NETTOYEUSES EXTERNES

Le DFL s'engage depuis 2011 afin que **les nettoyeurs et nettoyeuses de ses bâtiments administratifs soient payé-e-s décemment.** L'objectif est que ces dernier-ère-s touchent au minimum 25 francs de l'heure au lieu des 18.40 francs actuels.

Pour atteindre ce but, le département a d'abord décidé d'utiliser comme instrument **ses marchés publics**, en y intégrant des clauses relatives aux salaires des employé-e-s. Malheureusement, ses deux tentatives pilotées par la CMAI (fixation d'un salaire horaire de 25 francs dans l'appel d'offres de 2011 et prise en compte à hauteur de 15% de la rétribution du personnel de nettoyage dans l'évaluation des offres en 2013) se sont confrontées aux recours du patronat et se sont soldées par des échecs.

En automne 2014, le DFL a donc décidé de lancer **une expérience pilote de huit mois**, en faisant effectuer les prestations de nettoyage durant la journée dans l'un des bâtiments qu'il occupe. L'objectif de cette expérience est d'encourager des taux d'activité plus élevés avec des horaires réguliers bénéfiques à la vie de famille, d'assurer une meilleure rémunération des employé-e-s, de lutter contre le morcellement du travail, de permettre aux nettoyeur-euse-s de bénéficier d'un 2e pilier et ainsi de diminuer la précarité.

En mai 2015, un rapport d'évaluation sera établi. Si les résultats sont concluants, cette solution pourra être étendue à d'autres sites de l'administration municipale.

UN PLAN D'ACTION CONTRE LE DUMPING SALARIAL

La question de la sous-enchère salariale préoccupait la Ville de Genève depuis quelques temps déjà. En effet, la commune dépense chaque année des millions de francs pour des chantiers de construction et de rénovation dans le cadre de ses marchés publics. Mais jusqu'à récemment, la Ville ne disposait que de moyens limités pour lutter contre le dumping salarial, souvent provoqué par des sous-traitances en cascade.

En charge des marchés publics municipaux, le département a commencé à travailler sur cette question en 2011.

En 2013, après deux années de négociations tripartites entre le DFL, la Communauté genevoise d'action syndicale et l'Union des associations patronales genevoises, un accord a été trouvé permettant à la Ville de Genève de **mettre en œuvre le principe de responsabilité solidaire.** En clair, cet accord garantit que les entreprises sous-traitantes mandatées par les entreprises adjudicataires dans le cadre de marchés publics respectent les conventions collectives de travail. Ce faisant, il va plus loin que le résultat obtenu par les Chambres fédérales dans le cadre de la Loi sur les travailleurs détachés et permet d'offrir, à un niveau communal, **des garanties uniques et pragmatiques protégeant à la fois les travailleur-euse-s mais aussi les entreprises qui respectent les règles des marchés publics.**

5. UNE SOCIÉTÉ OUVERTE, ÉGALITAIRE ET FIÈRE DE SA DIVERSITÉ

Les valeurs d'égalité et de diversité sont au cœur de l'engagement de la Ville de Genève. Fier de l'ouverture et du multiculturalisme de sa Ville, le Conseil administratif souhaite que tous les habitant-e-s se sentent bien sur le territoire municipal, quelle que soit leur nationalité, leur religion, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. Le département des finances et du logement, via son service Agenda 21-Ville durable (A21), promeut donc des valeurs de respect et de tolérance, lutte contre toute forme de discrimination et promeut la diversité. Cette politique globale s'articule autour de plusieurs axes : le soutien aux associations, le travail à l'interne de l'administration et la sensibilisation citoyenne.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE ET À L'IDENTITÉ DE GENRE CHIFFRES 2012 – 2014

→ Nombre de projets organisés ou co-organisés par l'A21 : 5

→ Coût des projets : 51 500 francs

→ Nombre de projets associatifs soutenus : 10

→ Montant des subventions accordées aux associations : 68 600 francs

UN ENGAGEMENT FORT CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

La lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre s'est affirmée comme l'une des priorités du DFL durant cette législature. Encouragé par une motion déposée au Conseil municipal en 2008, le département s'est battu pour faire passer au budget 2012 un poste **entièrement dédié aux questions LGBTIQ** (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexe et queer). Acquis de haute lutte, ce poste – le premier du type en Suisse – a été pourvu en 2012 au sein du service A21. Depuis lors, le département développe une véritable stratégie d'actions contre l'homophobie en Ville de Genève.

Au niveau interne, le service A21 a notamment proposé au personnel de la Ville plusieurs rendez-vous en lien avec les questions LGBTIQ, leur permettant d'aborder des questions telles que l'homosexualité sur le lieu de travail ou le coming out. Le département a également confié à un mandataire externe le soin **d'évaluer l'ensemble des textes normatifs qui régissent la vie RH** de la Ville de Genève sous l'angle de la non-discrimination LGBTIQ. Dans un souci constant d'exemplarité, le DFL travaille à la mise en place des recommandations formulées.

En mai 2013, le service A21 a lancé la première **campagne de sensibilisation municipale contre l'homophobie et la transphobie.** A cette occasion, le travail de l'association LGBT Youth Suisse a été mis en valeur. L'expérience a été renouvelée en mai 2014, avec la campagne d'affichage « Et si moi aussi ? ». Elle invitait le grand public à se questionner sur la difficulté pour les personnes LGBT à être elles-mêmes dans le cadre professionnel.

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes est également centrale pour le département des finances et du logement. Par le biais du service A21, le département s'emploie notamment à déconstruire les stéréotypes de genre et à promouvoir des modèles non-discriminants.

Chaque année, à l'occasion de la **Journée internationale des femmes** (le 8 mars), le DFL invite les femmes à participer à différentes activités : visites thématiques, conférences, manifestations sportives ou débats. Cette journée est l'occasion de rendre visibles les femmes, de reconnaître leurs contributions dans tous les domaines de la société et de promouvoir des modèles très éloignés des clichés habituels. Parallèlement, chaque année depuis 2008, le département présente au mois de juin une campagne intitulée « égalité, la Ville affiche sa volonté ». Cette campagne, articulée autour de thèmes aussi variés que la représentation politique, le langage épicène ou les inégalités dans la sphère professionnelle, vise à réaffirmer l'engagement municipal pour l'égalité entre femmes et hommes et à sensibiliser le public genevois à cette question.

Par ailleurs, en 2014, le DFL s'est uni aux départements de la Cohésion sociale et de la solidarité et de la Culture et du Sport pour proposer aux Genevoises et aux Genevois **la Campagne « Genre et Sports »**. Ce programme d'événements, réparti sur toute l'année 2014, a questionné l'égalité, les stéréotypes de genre ainsi que les discriminations dans et à travers le sport. Pour sensibiliser la population à cette question, un clip (« Le sport n'a pas de genre ») a notamment été diffusé dans la Fan Zone lors de la Coupe du monde de football aux Vernets, ainsi qu'au sein de plusieurs infrastructures sportives de la Ville de Genève et sur Léman Bleu.

Au niveau interne, le département **a continué à mettre en œuvre le Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes**, entré en vigueur le 14 juin 2009. Pour veiller à l'application de ce texte, le département a engagé fin 2011 une « Chargée de la conduite du changement RH, égalité et diversité ». Par ailleurs, un **monitoring de l'égalité** a été mis en place, permettant de mesurer et d'analyser, année après année, le développement quantitatif et qualitatif de l'égalité dans les faits entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale. Au sein du DFL, les objectifs étaient clairs : permettre une augmentation du nombre de femmes cadres supérieurs et du nombre d'hommes travaillant à temps partiel.

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ CHIFFRES 2012 – 2014

→ Nombre de projets organisés ou co-organisés par l'A21 : 11

→ Coût des projets : 73 300 francs

→ Nombre de projets associatifs soutenus : 10

→ Montant des subventions accordées aux associations : 52 300 francs

POLITIQUE EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ CHIFFRES 2012 – 2014

→ Nombre de projets organisés ou co-organisés par l'A21 : 11

→ Coût des projets : 115700 francs

→ Nombre de projets associatifs soutenus : 23

→ Montant des subventions accordées aux associations : 263300 francs

UNE VÉRITABLE POLITIQUE MUNICIPALE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Depuis quelques années, la diversité est devenue un enjeu politique majeur pour le Conseil administratif. Il souhaite en effet que Genève, ville internationale et ouverte, où 20 000 nouvelles personnes s'établissent chaque année et où 48% de la population ne possèdent pas la nationalité helvétique, continue à valoriser les différences plutôt que de les stigmatiser.

La politique municipale en matière de diversité a donc commencé à se construire dès 2011, lors de l'adhésion de la commune au programme « Cités interculturelles » du Conseil de l'Europe. Au sein de ce réseau de villes, le département a pu profiter de l'expérience acquise par d'autres cités dans l'élaboration de leurs politiques de la diversité. En automne 2014, forts de ces échanges et du travail de deux chargés de projet récemment recrutés, le département s'est doté d'une véritable **politique publique en matière de diversité.** Fondée sur les principes d'inclusion sociale, d'égalité, de participation et de pluralité des identités, cette politique vise à faire de la diversité culturelle une force et un atout.

Cette politique a servi de **cadre de référence à différents** projets, tels que l'exposition « L'étranger à l'affiche » et la manifestation **« Genève, sa gueule ».** Parallèlement et sur demande du Conseil municipal, le département a publié une brochure intitulée **« Ma commune, mes droits politiques : un guide pour mieux comprendre la citoyenneté ».** Elle vise à inciter les personnes au bénéfice du droit de vote communal à utiliser ce droit.

6. UNE VILLE SOLIDAIRE

La Ville de Genève est très attachée à la solidarité internationale. Berceau de la Croix-Rouge et hôte de nombreuses organisations internationales et non gouvernementales, Genève se distingue depuis plusieurs années par son action déterminée en faveur d'un monde plus juste et plus égalitaire. La Ville agit dans ce domaine grâce à sa Délégation Genève Ville solidaire (DGVS), qui est en charge de la politique de solidarité de la Ville et qui gère le Fonds municipal dédié à la coopération au développement.

UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ DE LA DGVS

Rattachée depuis de nombreuses années au Département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, **la DGVS a été transférée en 2011 au DFL.** Très rapidement, le département a souhaité **améliorer le fonctionnement** de la DGVS ainsi que la gestion opérationnelle et financière du Fonds. Par le passé, les projets soutenus par la Ville en matière de solidarité internationale relevaient en effet de critères peu clairs et ne bénéficiaient pas d'un véritable suivi. Il s'agissait donc de perfectionner le fonctionnement de la DGVS, de redessiner ses priorités et de professionnaliser ses pratiques.

Pour ce faire, le département a élaboré en 2012 un **nouveau Règlement d'application du Fonds** (entré en vigueur le 24 mai 2012), qui précise et définit les objectifs, les priorités et le fonctionnement de la DGVS. Parallèlement, une commission consultative a été créée. Composée de 7 expert-e-s reconnu-e-s dans le milieu de la coopération internationale, elle formule des préavis à l'attention du Conseil administratif pour toutes les demandes de financement supérieures à 60 000 francs, conseille la DGVS dans l'utilisation du fonds et analyse les possibilités d'actions touchant aux priorités de la Ville.

Par ailleurs, **deux administrateur-trice-s du Fonds** ont été engagé-e-s en 2012. Ces deux personnes sont notamment chargé-e-s d'accompagner les associations dans leurs démarches de formalisation des dossiers pour les demandes de subvention, d'analyser les projets, de verser les subventions, de suivre les projets pendant la phase de réalisation et de documenter la clôture du projet.

Enfin, un nouveau **contrat-cadre** a été conclu avec la Fédération genevoise de coopération (FGC) pour les années 2012 – 2015, portant sur une subvention annuelle de 2 400 000 francs.

EN CHEMIN VERS LE 0.7%

Les objectifs de la Ville de Genève en matière de solidarité internationale sont clairs : elle souhaite consacrer, d'ici 2018, 0.7% de son budget de fonctionnement à la solidarité internationale, comme le préconisent les Nations Unies. **Le DFL s'est donc battu pour augmenter le budget du Fonds de solidarité internationale.** Cette revendication a été portée avec conviction devant le CM, année après année. Un travail qui a porté ses fruits puisque le pourcentage du budget municipal consacré à la solidarité internationale est passé de 0.44% en 2011 à 0.6% en 2014. Cette augmentation a permis d'élargir l'aide à un plus grand nombre de personnes vulnérables et de soutenir chaque année plus d'une centaine de projets de solidarité internationale.

Fin 2013, grâce à l'engagement du DFL, la Ville de Genève a par ailleurs été désignée **« championne suisse en matière de coopération internationale »** par l'organisation Solidar dans le cadre de son classement annuel « Penser globalement – agir localement ».

LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE EXPLIQUÉE AUX GENEVOIS-ES

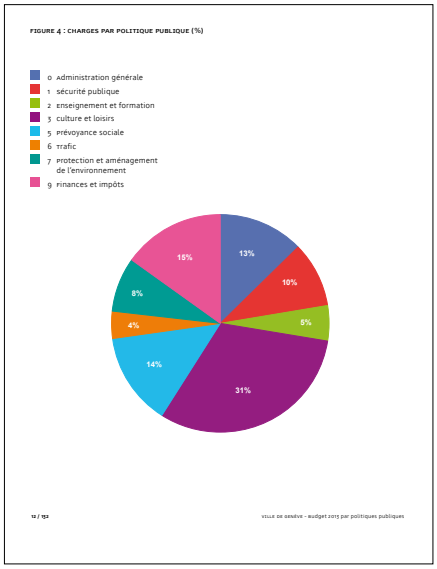
Alors que la commune renforce depuis quelques années ses efforts en la matière, il n'est pas toujours évident pour la population genevoise de comprendre comment fonctionne la solidarité internationale, de saisir son importance comme ses répercussions directes sur la vie des populations concernées. Trop souvent, elle reste un concept flou, sans ancrage réel. C'est donc pour permettre aux Genevoises et aux Genevois de mieux connaître les implications concrètes de la solidarité internationale que le département a conçu **l'exposition «Les jeunes au centre de la coopération internationale»**.

Installée durant les moins de juillet et d'août 2014 dans les quartiers de Saint-Jean et de Plainpalais, cette exposition a mis en lumière une dizaine de projets soutenus par la commune en 2013 dans le domaine de l'aide à l'enfance. Grâce à des explications simples et didactiques, elle a permis à la population de mieux comprendre les implications de la solidarité internationale.

Parallèlement, le département a lancé en 2014 une **newsletter de la DGVS**. Trois à quatre fois par année, cette publication permet d'informer la population sur les activités déployées en matière de solidarité internationale et de mettre en avant certains événements. Par le biais de cette lettre d'information, le département souhaite également offrir aux associations des outils leur permettant de déposer plus facilement des demandes de subvention et de mieux comprendre les axes d'action comme les priorités de la Ville en matière de solidarité internationale.

7. DES FINANCES PUBLIQUES SAINES

Garantir aux Genevoises et Genevois des finances saines fait partie des grands objectifs politiques du DFL. Dans un contexte conjoncturel incertain, il a fallu trouver un juste équilibre entre la maîtrise des charges et des dépenses essentielles à la qualité de vie de la population.



UNE RÉORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIÈRE

En 2012, la Direction financière a été réorganisée, dernière étape d'un processus débuté en 2009 visant une efficacité renforcée de la gestion financière municipale.

Cette réorganisation s'est articulée autour des principaux processus financiers, chaque processus étant désormais coordonné par une entité : l'unité « planification et analyse » est en charge de tous les aspects financiers et analytiques du budget, l'unité « comptabilité » gère tous les aspects financiers et analytiques de la comptabilité et finalement la Centrale municipale d'achat et d'impression (CMAI) est responsable des achats, des impressions et des assurances. Une unité « projets transversaux » a par ailleurs été créée, afin d'assurer que les évolutions proposées soient optimales et cohérentes.

Dans le même esprit, **le département a repensé les publications financières de la Ville**, qui ne répondaient plus aux attentes du Conseil municipal depuis plusieurs années. Dès 2012, les brochures budgétaires et les comptes ont donc été présentés par politiques publiques (vs organisation administrative auparavant) afin d'améliorer la visibilité des missions et des actions municipales et de permettre une prise de décision axée sur les politiques publiques.

DE BONS RÉSULTATS FINANCIERS

Après des années 2008, 2009 et 2010 exceptionnelles, le département a dû composer durant cette législature avec le tassement de la progression des recettes fiscales, notamment engendré par le vote populaire de 2009 sur la réduction de l'imposition des revenus et de la fortune des personnes physiques ainsi que sur l'instauration d'un bouclier fiscal pour les grosses fortunes. Ceci étant, les trois exercices déjà bouclés (2011, 2012 et 2013) ont démontré **une bonne maîtrise des charges et une excellente gestion financière** : depuis 2007, la dette municipale a baissé de 286 mios et le taux d'intérêt de cette dette est le plus faible des grandes villes suisses. Signalons d'ailleurs que le Rating **Standard & Poor's est resté stable** depuis 2011 (AA-), l'agence de notation jugeant la gouvernance et la gestion financières de la Ville comme « positives », grâce notam-

ment à une transparence financière importante, une gestion prudente de la dette et à des outils de prospective financière développés. **Le règlement du litige** avec la société de révision Ernst & Young dans le cadre de l'affaire de la Banque cantonale de Genève (+10 mios) a par ailleurs permis à la Ville de bénéficier de recettes supplémentaires.

Durant cette législature, le département a également travaillé sur **plusieurs dossiers d'importance**, susceptibles d'affecter considérablement ses rentrées fiscales dans les années à venir: le projet de suppression de la taxe professionnelle, la modification de la péréquation financière intercommunale ainsi que **le projet de taxation unique pour les entreprises (RIE3)**, projet dans lequel le département s'est particulièrement impliqué.

UNE MEILLEURE INFORMATION DES CONTRIBUABLES

Dans un contexte de forte pression sur les recettes fiscales, le département a lancé en 2014 une **campagne d'informations sur les prestations publiques et sur l'importance de l'impôt**.

Il s'agissait en effet de rappeler aux contribuables que ce n'est que grâce à des recettes fiscales suffisantes que la Ville de Genève est en mesure de leur offrir des prestations de qualité, indispensables au bien-vivre ensemble, telles que des crèches, des installations sportives, des espaces verts, des musées ou encore des activités pour les seniors et les jeunes.

La campagne s'est articulée autour de **deux supports principaux: une brochure d'informations**, intitulée « Vos impôts, un investissement citoyen » et **une série d'affiches**, illustrant une dizaine de prestations publiques. Cette campagne a reçu un accueil très positif.

8. UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Comme mentionné plus haut, la Ville de Genève souhaite être un employeur exemplaire, qui garantisse à son personnel un cadre de travail sûr, humain et agréable ainsi que de bonnes prestations sociales. Cette volonté s'est notamment traduite par l'adoption du Statut du personnel de la Ville de Genève fin 2010, qui consacre de nombreuses avancées sociales. En contrepartie, la Ville de Genève attend de l'administration municipale qu'elle soit efficace et qu'elle délivre à la population genevoise des prestations publiques de grande qualité.

EN 2014, LE DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DU LOGEMENT C'ÉTAIT :

→ 7 services et une délégation

→ 435 collaboratrices et collaborateurs

→ Un budget de 249 millions de francs

DES RESSOURCES HUMAINES TOUJOURS PLUS PROFESSIONNELLES

Au niveau RH, cette législature a été marquée par **la poursuite de la mise en œuvre du Statut du personnel** de la Ville de Genève, entré en vigueur le 31 décembre 2010. Ce travail de longue haleine, mené par la DRH, se poursuivra dans les années à venir jusqu'à répondre à toutes les obligations statutaires. Depuis 2011, cette mise en œuvre s'est traduite par **l'adoption de nouvelles normes ou processus dans plusieurs domaines clés des ressources humaines :** en matière de recrutement (par la validation d'un nouveau processus harmonisé), de protection de la santé et de la sécurité au travail, d'aménagement du temps de travail, ainsi que par la mise en vigueur de plusieurs directives relatives à la protection de la personnalité et de la gestion des conflits au travail.

La DRH a également piloté **le processus de gestion des absences non planifiées**, visant à réduire les absences imprévues au sein de l'administration municipale. Le déploiement de ce dispositif à l'ensemble de la Ville a été rendu obligatoire par le Conseil administratif en 2012. Enfin, le projet d'harmonisation et de standardisation des fonctions de l'ensemble de l'administration municipale a considérablement avancé depuis 2011 et arrive à bout touchant.

Aujourd'hui, forte de l'application au quotidien de ces nouvelles règles, **la Ville de Genève peut s'appuyer sur une gestion des ressources humaines toujours plus professionnelle et efficiente.**

UNE FORMATION CONTINUE ACCESSIBLE À TOUS LES EMPLOYÉ-E-S

Conscient des enjeux liés à l'évolution des carrières et des exigences toujours plus fortes du monde professionnel, la DRH a mis en place ces dernières années une **offre de formation continue diversifiée**, adaptée aux besoins tant individuels que collectifs du personnel. L'accès à cette formation est garanti pour l'ensemble du personnel municipal, quel que soit son taux d'activité.

En 2012, le département a **renforcé les ressources attribuées à la mise en œuvre des programmes de formation, de manière à intensifier les efforts en la matière.** Plusieurs nouvelles formations ont également été introduites, permettant à chaque collaborateur-trice de rester au contact des innovations et d'acquérir de nouvelles compétences. Signe de l'intérêt suscité par ces formations, le nombre de participant-e-s est passé de 3730 en 2010 à 4923 en 2013.

UNE CAISSE DE PENSION RÉFORMÉE

Le 17 décembre 2010, le Parlement fédéral a adopté une importante réforme de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), portant sur le financement des institutions de prévoyance de droit public. Pour la Caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève, des Services industriels de Genève et des communes (CAP), **cette réforme a impliqué deux ajustements majeurs :** d'une part, l'obligation de se doter d'une personnalité juridique et, d'autre part, la nécessité de mettre en place un nouveau plan de prévoyance.

Au sein du comité de gestion de la CAP, la réflexion a été longue. Elle s'est nourrie des pourparlers, sereins et constructifs, menés avec les représentant-e-s du personnel ; preuve que le partenariat social fonctionne. Dans un deuxième temps, le travail a également été important au sein de l'Association des communes genevoise (ACG), afin de convaincre tous les employeurs affiliés auprès de la CAP.

Au final, le département a défendu devant le CM un vaste projet de transformation de la CAP ainsi qu'un crédit budgétaire supplémentaire de 119,5 mios de francs, permettant de financer un apport extraordinaire prévu dans les nouveaux statuts. **Depuis le 1er janvier 2014, l'ancienne CAP a ainsi passé le relai à la « Fondation de prévoyance intercommunale de droit public de la Ville de Genève, des Service industriels de Genève et des communes genevoises affiliées, ainsi que d'autres employeurs affiliés conventionnellement (CAP) ».** Elle satisfait désormais pleinement aux exigences de la Loi sur la prévoyance professionnelle.

UNE GESTION DES RISQUES LARGEMENT AMÉLIORÉE

En 2011, sous l'impulsion du DFL, le Conseil administratif s'est fixé comme objectif de développer une gestion des risques et un contrôle interne en Ville de Genève. Pour ce faire, le DFL a recruté un gestionnaire de risques en octobre 2011 et chaque département s'est doté d'un ou d'une responsable départementale du contrôle interne.

Grâce au travail des responsables départementaux du contrôle interne, **le Conseil administratif dispose depuis 2012 d'un rapport annuel consolidé sur les risques.** En matière de contrôle interne des activités transversales (finances, ressources humaines et système d'information), la priorité a été donnée aux processus financiers. Ce travail a permis de supprimer la réserve du service du contrôle financier sur les comptes et sur l'absence de contrôle interne lors du bouclement des comptes.

DES PORTAILS INFORMATIQUES MODERNES ET DYNAMIQUES

Depuis quelques années, le site intranet de l'administration ne répondait plus aux attentes des utilisateur-trice-s et était sous-utilisé. Conscient du potentiel de cet outil, la DRH et la Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC) ont mis en œuvre, en collaboration avec l'unité information et communication de la Direction générale, **un projet de refonte de l'Intranet municipal**, afin de le rendre plus accessible et plus moderne.

Depuis mars 2014, le nouveau site intranet de la Ville de Genève garantit ainsi un accès simple et intuitif à toutes les informations utiles au personnel, par département, service et mots-clés. Lepersonnel municipal dispose par exemple en un clic de l'ensemble des règlements et directives de la Ville de Genève, des applications nécessaires à la réalisation de plusieurs tâches clés ou encore d'informations précises et complètes relatives au fonctionnement de l'administration. Le site intranet **comptabilise désormais environ 40 000 visites par mois.**

Parallèlement, la DRH et la DSIC ont mis en place **une nouvelle interface d'accès informatique** aux données RH, qui permettra à terme non seulement à chaque membre du personnel de consulter les données qui le concernent mais qui offrira aussi l'opportunité à l'administration de gérer les processus transversaux tels que la gestion du temps de travail et la gestion des absences. Ce Portail RH se veut simple et efficace. Il vise à améliorer la transparence dans la gestion des ressources humaines et à mettre en réseau des informations en un point d'accès unique. Le déploiement du Portail RH est un projet ambitieux qui se déroulera sur plusieurs années. A fin 2014, 12 services ont déjà accès au module « gestion des temps ».

UN MEILLEUR ACCUEIL DES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

Il n'existait pas, jusqu'à récemment, de pratiques établies pour l'accueil des nouveaux collaborateurs et collaboratrices en Ville de Genève. Or, tout bon employeur devrait savoir accueillir ses employé-e-s et veiller à une intégration réussie de chacun-e d'entre eux. C'est ainsi que l'on développe un sentiment d'appartenance et que l'on assure une compréhension optimale des enjeux communs.

En 2013, le DFL a donc piloté le projet **« Bienvenue en Ville de Genève ».**

Ce projet vise non seulement à accueillir les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices de manière conviviale, mais également à leur apporter une vision globale de l'administration municipale et à les sensibiliser aux enjeux du service public. **Cet accueil se base sur plusieurs outils complémentaires :** une brochure, contenant toutes les informations nécessaires à une bonne prise de fonction ; des séances d'accueil officielles organisées tous les deux mois au Palais Eynard et au cours de laquelle l'administration se présente ; et finalement, un atelier découverte ponctué par une visite d'une séance du Conseil municipal.

9. GENÈVE, COMMUNE GENEVOISE ET VILLE INTERNATIONALE

Ville-centre et commune la plus densément peuplée du canton, la Ville de Genève travaille de concert avec les 44 autres communes genevoises afin de défendre leurs intérêts communs face au canton, à la Confédération et aux organismes privés. Parallèlement, Genève est une Ville internationale, qui abrite plus de 250 organisations non gouvernementales et 21 sièges d'organisations internationales. Depuis plusieurs années, le DFL est en charge de ces deux volets, défendant tant les intérêts de la Genève communale que ceux de la Genève internationale.

UNE STRATÉGIE POUR LA GENÈVE INTERNATIONALE

Dans un contexte marqué par une concurrence accrue entre les Etats, **la direction du DFL a travaillé dès 2012 au sein du Groupe permanent conjoint** (réunissant la Confédération, le Canton et la Ville) sur une stratégie visant au maintien et au développement de l'attractivité et de l'excellence de la Genève internationale. La stratégie élaborée s'articule autour de six axes et **vise à assurer le futur de Genève, voire de la Suisse, en tant que centre de gouvernance mondiale.** L'un des enjeux majeurs des années à venir sera la rénovation de plusieurs bâtiments. Outre le Palais des Nations, dont la rénovation est évaluée à 617 millions de francs, il s'agira en effet de trouver un financement pour les locaux du Bureau international du travail (BIT), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Union internationale des télécommunications (UIT).

AUGMENTATION DES COMPÉTENCES COMMUNALES

A Genève, les communes assument de nombreuses prestations publiques que ce soit dans le domaine culturel, social, sportif, en matière d'aménagement du territoire ou encore de mobilité. Des prestations dont profitent bien souvent l'ensemble de la population cantonale et qui sont essentielles au bien-vivre ensemble. Paradoxalement, les communes genevoises sont celles qui ont, au niveau suisse, les compétences les plus restreintes. Dans ce cadre, d'importantes discussions ont eu lieu durant cette législature concernant **la répartition des charges et des compétences entre le canton et les communes.**

Le DFL s'est particulièrement investi dans ces travaux au sein de **l'Association des communes genevoises.** Les objectifs du département sont clairs : il s'agit d'augmenter les compétences communales, de mettre les prestations là où elles ont le plus de sens et de fédérer les communes.

VILLE DE GENÈVE