

République et canton de Genève

Annexe au rapport sur les comptes

2019



Tome
5

- Bilan social de l'Etat

Rapport sur les comptes 2019

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2019 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

Le **tome 1** contient les états financiers individuels (établis selon les normes IPSAS à l'exception des dérogations décidées par le Conseil d'Etat qui sont mentionnées dans le Règlement sur l'établissement des états financiers [REEF - D 1 05 15]), le rapport de l'organe de révision, les fonds gérés au bilan, les obligations vertes ainsi que l'exposé des motifs du Conseil d'Etat.

Le **tome 2** contient le détail du compte de fonctionnement par politique publique et par programme, ainsi que d'autres informations nécessaires pour rendre compte de l'utilisation du budget de fonctionnement approuvé par le Grand Conseil.

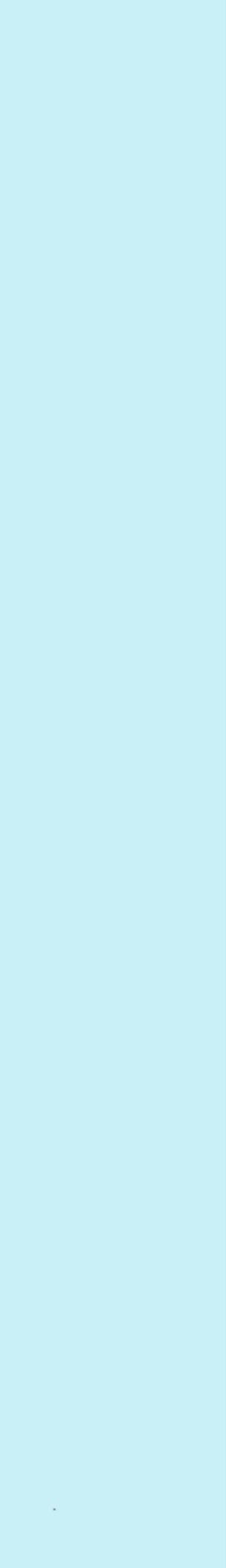
Le **tome 3** contient le détail du compte d'investissement par politique publique, ainsi que d'autres informations nécessaires pour rendre compte de l'utilisation du budget d'investissement approuvé par le Grand Conseil.

Le **tome 4** contient les états financiers consolidés (établis selon les normes IPSAS à l'exception des dérogations décidées par le Conseil d'Etat qui sont mentionnées dans le Règlement sur l'établissement des états financiers [REEF - D 1 05 15]), le rapport de l'organe de révision, ainsi que l'exposé des motifs du Conseil d'Etat.

Le **tome 5**, qui constitue une **annexe** au rapport sur les comptes 2019, contient le Bilan social de l'Etat de Genève, soit des données statistiques et des informations décrivant le personnel de l'administration.

Sommaire

Avant-propos	5
L'essentiel en quelques chiffres	6
Chapitre 1 - Emplois (postes)	7
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	10
2.1. Effectifs	10
2.2. Pyramide des âges	12
2.3. Ancienneté	14
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	14
2.5. Flux de personnel	16
2.5.1 Entrées	17
2.5.2 Sorties	17
2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes	18
2.6. Absentéisme	20
2.6.1 Accidents	20
Chapitre 3 - Rémunération	21
3.1. Grille salariale	21
3.2. Salaires, indemnités et primes	22
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	23
4.1. Travail à temps partiel	23
4.2. Horaires, vacances et congés	24
4.3. Prévoyance professionnelle	24
4.4. Télétravail	24
4.5. Mobilité douce	24
Chapitre 5 - Formation	25
5.1. Formation initiale	25
5.2. Formation continue	25
Chapitre 6 - Gestion des compétences	26
Chapitre 7 - Relations professionnelles	26
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	26
7.2. Groupe de confiance	27
Annexes	29
Liste des tableaux et graphiques	36
Liste des abréviations	38



Avant-propos

Comme les précédents, ce bilan social 2019 de l'Etat de Genève décrit les ressources humaines des départements de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et du secrétariat général du Grand Conseil, soit ce que l'on appelle le Petit Etat. Le périmètre concerné a connu un changement le 1^{er} février 2019 avec une nouvelle répartition des départements. Les tâches du département de la sécurité (DS) ont été réparties entre les nouveaux départements du développement économique (DDE) et de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES), le DF reprenant pour sa part les offices des poursuites et des faillites de l'ex-DES. Le tableau ci-dessous récapitule l'appellation des départements avant et après ces changements.

Janvier 2019		Février - décembre 2019	
Département présidentiel		Département présidentiel	
Département des finances et des ressources humaines	DF	Département des finances et des ressources humaines	DF
Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse	DIP	Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse	DIP
Département de la sécurité	DS	Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé	DSES
Département du territoire	DT	Département du territoire	DT
Département des infrastructures	DI	Département des infrastructures	DI
Département de l'emploi et de la santé	DES	Département du développement économique	DDE
Département de la cohésion sociale	DCS	Département de la cohésion sociale	DCS

Les données de ce bilan social montrent en règle générale une photographie au 31 décembre 2019. Mais certaines données, comme un film tourné sur 12 mois, portent sur l'année entière, notamment le taux de rotation, le taux d'absence ou les primes et indemnités. Elles reposent alors sur la répartition des départements qui a prévalu de février à décembre, tout en intégrant ce qui s'est déroulé en janvier dans les directions générales et offices en fonction du département de tutelle qui était le leur à cette époque. Ainsi, les données des offices des poursuites et faillites apparaissent dans les chiffres du DF de février à décembre et dans ceux du DDE pour janvier, mois durant lequel ces offices étaient rattachés au DES. De même, les chiffres du DSES incluent les données du DS tel qu'il existait en janvier.

Rappelons que ce bilan social de l'Etat de Genève au sens strict est complété par un second document qui s'élargit aux établissements autonomes. Publié plus tard dans l'année, le bilan social de l'Etat et des établissements autonomes couvre ce qu'on appelle le Grand Etat. Toutes les éditions de ces deux documents sont accessibles en ligne sur <https://www.ge.ch/document/bilan-social>.

L'essentiel en quelques chiffres

	2018	2019	2019/2018
Effectif en personnes	18'093	18'475	382
Effectif en équivalent temps plein (ETP)	16'399	16'836	437
Age moyen	44.5	44.6	0.1
Ancienneté moyenne	13.3	13.3	0.0
Proportion d'employés résidant à Genève	77.1%	76.8%	-0.3%
Pourcentage de femmes cadre	37.7%	38.2%	0.5%
Pourcentage de temps partiel	37.4%	37.4%	0.0%
Nombre de personnes en formation initiale	493	540	47
Taux de rotation	4.5%	5.0%	0.5%
Taux d'entretien de développement	75.9%	74.6%	-1.3%
Absences maladies et accident	5.3%	5.5%	0.2%
Nombre d'accidents	4'537	4'851	314
Traitement médian avec prime	113'527	116'236	2'709

Chapitre 1 - Emplois (postes)

Les emplois à temps plein (ETP), aussi appelés postes, sont une notion budgétaire. Les effectifs, eux, décrivent des personnes et sont présentés à partir du 2^e chapitre. Dès lors qu'un ETP est occupé par une personne, on dit qu'il est consommé.

Les comptes permettent de voir dans quelle mesure les ETP indiqués au budget ont été pourvus. Si des ETP ne sont pas pourvus, on parle de sous-consommation.

Les postes se répartissent en trois catégories:

- Les magistrats, élus par le Grand Conseil ou le peuple.
- Les fonctions permanentes, occupées par des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et des employés en période probatoire (dont la durée est en règle générale de deux ans).
- Les fonctions non permanentes, occupées par des auxiliaires engagés pour assurer des tâches temporaires de trois ans au maximum et des agents spécialisés engagés pour huit ans au maximum. Cette catégorie comprend les remplaçants de longue durée dans l'enseignement.

1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2018 et 2019 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2018		2019	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	158.0	157.0	158.0	156.5
Fonctions permanentes	16'106.9	15'638.1	16'472.2	16'001.5
Fonction non permanentes	250.5	604.3	491.3	678.0
Total	16'515.4	16'399.4	17'121.5	16'836.0

Elus du Grand Conseil non compris. Personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris.

Par rapport à 2018, la hausse du nombre de postes inscrits au budget 2019 est de 606 unités, celle du nombre de postes effectivement consommés aux comptes se limitant à 437.

Ces chiffres ne sont pas directement comparables avec ceux de l'année précédente. En effet, le budget 2019 des fonctions non permanentes a été retraité afin d'inclure les remplaçants d'enseignants longue durée dans les fonctions non permanentes, ce qui n'était pas le cas auparavant. Cette remarque vaut pour les trois tableaux suivants.

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 et 2019 par statut de personnel

Statut de personnel	2018		2019	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	158.0	157.0	158.0	156.5
Personnel administratif et technique	7'796.1	7'491.6	8'035.6	7'682.2
Enseignants	6'230.8	6'103.1	6'290.6	6'213.8
Police - Détention	2'080.0	2'043.4	2'146.0	2'105.6
Fonction non permanentes	250.5	604.3	491.3	678.0
Total	16'515.4	16'399.4	17'121.5	16'836.0

Personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

Le nombre de postes non pourvus (sous-consommation) atteint 286 ETP.

3 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Présidentiel	8.0	128.0	5.0	141.0	8.0	120.2	7.9	136.1
Finances et ressources humaines		1077.5	16.4	1093.9		1051.3	21.7	1073.0
Instruction publique, de la formation et de la jeunesse ¹		8413.9	285.9	8699.8		8272.2	369.9	8642.1
Sécurité, emploi et santé		3906.2	79.8	3986.0		3748.3	137.1	3885.4
Territoire		700.4	20.4	720.8		660.8	28.1	688.9
Infrastructures		1208.8	11.4	1220.2		1140.4	23.3	1163.7
Développement économique		32.9	2.0	34.9		32.6	1.0	33.6
Cohésion sociale		359.6	28.0	387.6		340.3	44.6	384.9
Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.6	0.0	22.6
Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	19.3	22.3
Pouvoir judiciaire	147.0	620.6	23.0	790.6	145.5	612.9	25.1	783.5
Total	158.0	16'472.2	491.3	17'121.5	156.5	16'001.5	678.0	16'836.0

Personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

¹ Le budget 2019 des fonctions non permanentes a été retraité afin d'inclure les activités des suppléants de l'enseignement ayant un contrat d'auxiliaires qui étaient au budget en francs uniquement (+230.87 ETP).

4 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 par catégorie de personnel et par politique publique

Politique publique	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	202.8	25.8	239.6	11.0	194.2	24.9	230.1
B Etats-majors et prestations transversales		1317.6	30.5	1348.0		1253.5	50.6	1304.1
C Cohésion sociale		308.1	21.5	329.6		292.5	37.0	329.5
D Culture, sport et loisirs		19.2	5.5	24.6		17.6	5.0	22.6
E Environnement et énergie		292.5	7.2	299.7		279.6	9.8	289.5
F Formation		8348.0	282.5	8630.5		8207.7	361.1	8568.8
G Aménagement et logement		351.2	10.5	361.7		329.5	17.3	346.8
H Sécurité et population		3318.2	32.8	3351.0		3225.7	80.9	3306.5
I Impôts et finances		560.3	4.5	564.8		542.0	0.8	542.8
J Justice	147.0	620.6	23.0	790.6	145.5	612.9	25.1	783.5
K Santé		131.0	3.7	134.7		122.1	8.4	130.5
L Marché du travail, commerce		630.5	39.9	670.4		568.7	49.5	618.2
M Mobilité		372.5	4.0	376.5		355.5	7.7	363.2
Total	158.0	16'472.2	491.3	17'121.5	156.5	16'001.5	678.0	16'836.0

Personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

5 – Etablissements autonomes – Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2019 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Autorités et gouvernance (Palexpo, Ports Francs, FIPOI)	308.7	302.4
C Cohésion sociale (Hospice général & EPI)	1'531.1	1'581.9
E Environnement et énergie (SIG)	1'581.0	1'560.0
F Formation (Université & HES)	2'873.6	2'588.8
G Aménagement et logement (FPLC, FTI, FIDP)	78.1	79.4
K Santé (HUG, IMAD, EMS)	16'109.5	15'952.6
M Mobilité (AIG, TPG & Fondation des parkings)	3'267.4	3'313.7

Dix-sept établissements autonomes et/ou subventionnés par l'Etat traitent chacun de politiques publiques spécifiques¹.

L'aéroport international de Genève (AIG), rattaché auparavant à la politique A, figure désormais sous M (mobilité).

Les statistiques en matière d'ETP pour les établissements autonomes sont présentées sous forme d'information dans les budgets et les comptes individuels de l'Etat.

6 – Etat et établissements autonomes (Grand Etat) – Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2019 par politique publique

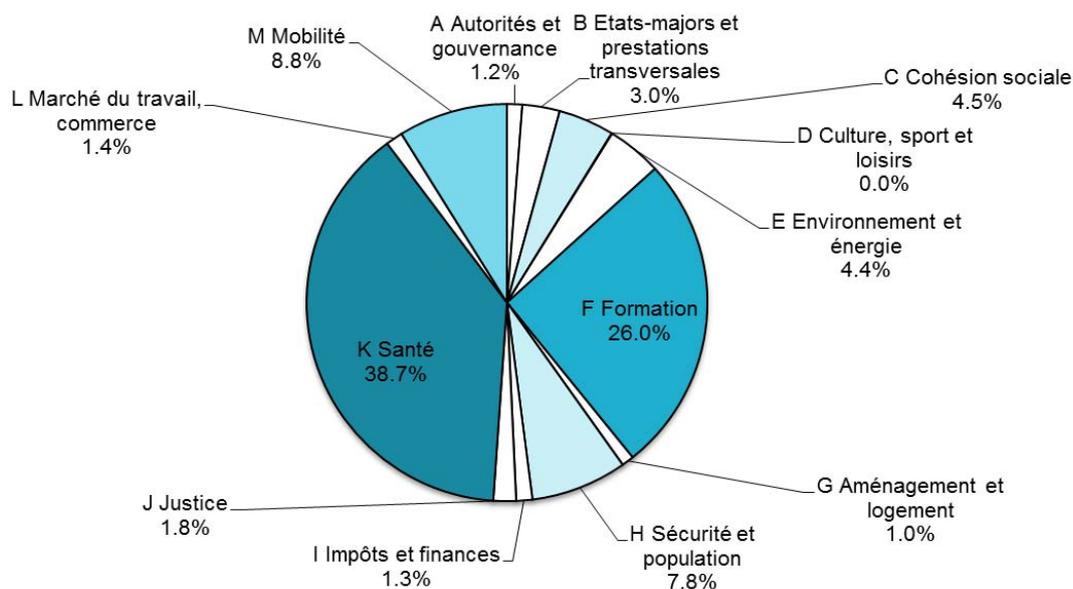
Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	511.5	522.5	11.0	496.6	507.6
B Etats-majors et prestations transversales		1317.6	1317.6		1253.5	1253.5
C Cohésion sociale		1839.2	1839.2		1874.4	1874.4
D Culture, sport et loisirs		19.2	19.2		17.6	17.6
E Environnement et énergie		1873.5	1873.5		1839.6	1839.6
F Formation		11221.6	11221.6		10796.6	10796.6
G Aménagement et logement		429.3	429.3		408.9	408.9
H Sécurité et population		3318.2	3318.2		3225.7	3225.7
I Impôts et finances		560.3	560.3		542.0	542.0
J Justice	147.0	620.6	767.6	145.5	612.9	758.4
K Santé		16240.5	16240.5		16074.8	16074.8
L Marché du travail, commerce		630.5	630.5		568.7	568.7
M Mobilité		3639.9	3639.9		3669.2	3669.2
Total	158.0	42'221.7	42'379.7	156.5	41'380.3	41'536.8

Personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

Le tableau ci-dessus résulte de l'addition des tableaux 4 (Petit Etat) et 5 (établissements autonomes). Il couvre ainsi ce qu'on appelle le Grand Etat.

¹ Sont pris en considération les établissements autonomes suivants : Université, HUG, Hospice général, Imad, Aéroport international de Genève, TPG, SIG, Fondation des parkings, Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif, Fondation pour les terrains industriels, Fondations immobilières de droit public (FIDP), Fondation des immeubles pour les organisations internationales, Palexpo, HES, Etablissements pour l'intégration, EMS, Ports Francs.

7 - Grand Etat – Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2019, en pourcent



Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 382 personnes en 2019, soit une hausse de 2,1 %.

NB : Les conseillers d'Etat, la chancelière et les juges de la Cour des comptes ne sont pas inclus dans les effectifs.

8 - Evolution des effectifs entre 2016 et 2019 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2016		2017		2018		2019	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	151	0.9%	151	0.9%	151	0.8%	150	0.8%
Personnel administratif et technique	8'170	47.0%	8'186	46.4%	8'458	46.7%	8'676	47.0%
Enseignants	7'129	41.0%	7'231	41.0%	7'422	41.0%	7'520	40.7%
Police - Détention	1'937	11.1%	2'065	11.7%	2'062	11.4%	2'129	11.5%
Total	17'387	100.0%	17'633	100.0%	18'093	100.0%	18'475	100.0%

Agents spécialisés, auxiliaires et personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

L'augmentation des effectifs, conforme aux décisions politiques, est la plus marquée au sein du personnel administratif et technique (+ 218), qui retrouve la part du personnel qu'il avait en 2016 (47%).

9 - Effectifs au 31 décembre 2019 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Hommes		Femmes		2019	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	56	37.3%	94	62.7%	150	0.8%
Personnel administratif et technique	3'800	43.8%	4'876	56.2%	8'676	47.0%
Enseignants	2'576	34.3%	4'944	65.7%	7'520	40.7%
Police - Détention	1'797	84.4%	332	15.6%	2'129	11.5%
Total	8'229	44.5%	10'246	55.5%	18'475	100.0%

Agents spécialisés, auxiliaires et personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

La proportion des femmes au sein du personnel poursuit son augmentation (+0,3%). Cette augmentation s'observe dans toutes les catégories sauf chez les enseignants où la majorité féminine est stable.

10 - Effectifs au 31 décembre 2019 par département (personne physique) et par sexe

Département	Hommes		Femmes		2019	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Présidence	57	41.0%	82	59.0%	139	0.8%
Finance et ressources humaines	505	44.1%	639	55.9%	1'144	6.2%
Instruction publique, formation et jeunesse	3'271	32.6%	6'773	67.4%	10'044	54.4%
Sécurité, emploi et santé	2'689	68.6%	1'229	31.4%	3'918	21.2%
Territoire	391	52.8%	349	47.2%	740	4.0%
Infrastructure	907	76.0%	286	24.0%	1'193	6.5%
Développement économique	18	50.0%	18	50.0%	36	0.2%
Cohésion sociale	147	37.3%	247	62.7%	394	2.1%
Grand conseil	12	44.4%	15	55.6%	27	0.1%
Pouvoir judiciaire	232	27.6%	608	72.4%	840	4.5%
Total	8'229	44.5%	10'246	55.5%	18'475	100.0%

Le DIP demeure le département de plus féminin avec une proportion de femmes en légère hausse (67,4% au lieu de 67,3% en 2018). Le département le plus masculin, celui des infrastructures, voit sa prédominance masculine s'atténuer en passant de 76,5% à 76%.

2.2 Pyramide des âges

11 - Structure des effectifs 2019 par sexe, statut de personnel et par département ou entité

Sexe	Age moyen	Moins de 35 ans	Entre 35 et 49 ans	Plus de 50 ans
Femme	44.3	21.7%	45.3%	33.0%
Homme	44.9	20.2%	45.3%	34.5%
Statut de personnel				
Magistrats	48.9	2.7%	52.0%	45.3%
Personnel administratif et technique	46.1	16.7%	43.4%	39.9%
Enseignants	44.3	20.6%	47.7%	31.8%
Police - Détention	38.6	41.4%	44.3%	14.3%
Département / Entité				
Présidence	48.5	7.9%	43.2%	48.9%
Finances et ressources humaines	45.8	14.9%	48.0%	37.2%
Instruction publique, formation et jeunesse	44.8	20.0%	46.0%	34.0%
Sécurité, emploi et santé	41.8	31.5%	43.1%	25.4%
Territoire	47.4	12.8%	42.0%	45.1%
Infrastructure	48.3	10.3%	42.2%	47.5%
Développement économique	49.8	8.3%	41.7%	50.0%
Cohésion sociale	46.1	12.7%	49.7%	37.6%
Grand conseil	47.0	11.1%	51.9%	37.0%
Pouvoir judiciaire	43.9	21.5%	49.5%	28.9%
Total	44.6	21.0%	45.3%	33.7%

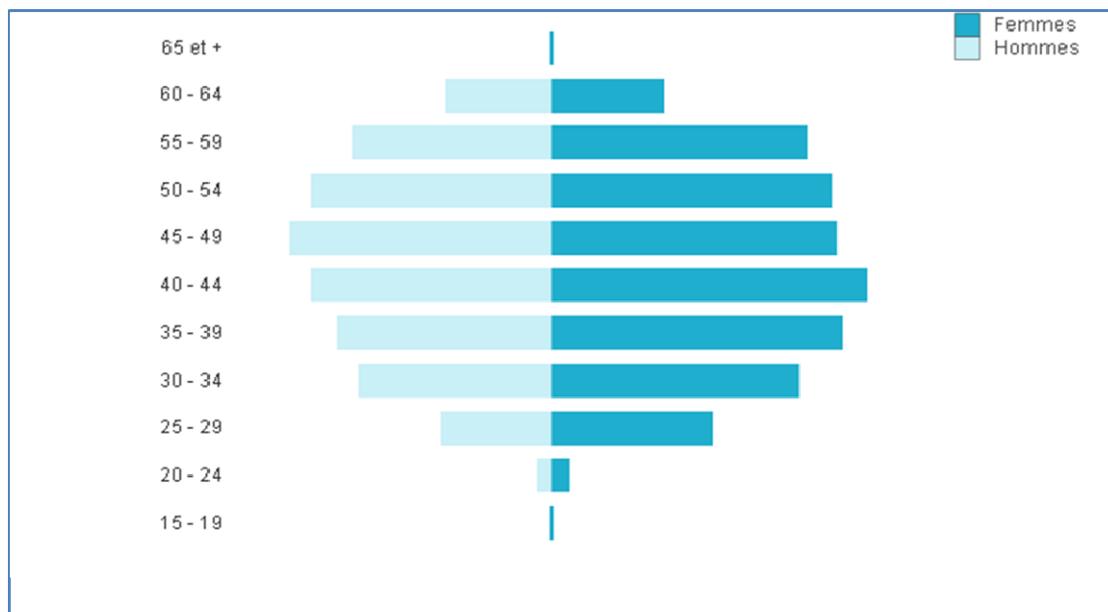
Par rapport à l'année précédente, l'âge moyen passe de 44,5 à 44,6 ans, ce qui s'explique avant tout par des glissements au sein de chaque catégorie.

12 - Structure des effectifs 2019 par statut de personnel

Statut de personnel	Sexe	Age min	Age médian	Age moyen	Age max
Magistrats	Femme	31.8	47.5	47.8	62.8
	Homme	35.4	51.5	50.8	64.4
	Total	31.8	49.0	48.9	64.4
Personnel administratif et technique	Femme	19.3	46.0	45.5	65.0
	Homme	21.5	47.8	46.9	65.0
	Total	19.3	46.8	46.1	65.0
Enseignants	Femme	22.3	43.2	43.6	65.2
	Homme	21.9	45.9	45.8	65.1
	Total	21.9	44.1	44.3	65.2
Police - Détention	Femme	22.3	34.5	35.9	61.5
	Homme	21.9	38.0	39.1	64.8
	Total	21.9	37.3	38.6	64.8
Total		19.3	44.7	44.6	65.2

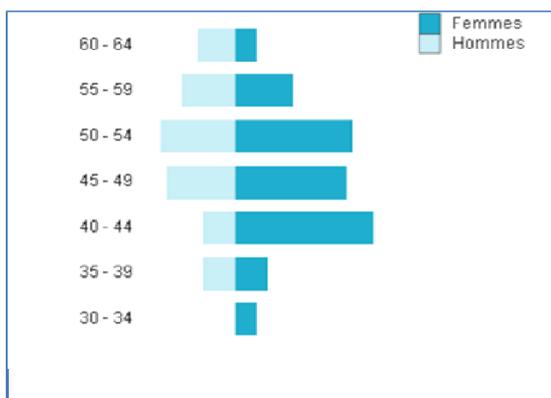
Les carrières se terminent plus tôt au sein du personnel de la police et de la détention que pour les autres catégories de personnel. Parmi les enseignants il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé pour leur permettre de finir l'année scolaire en cours.

13 - Pyramide des âges 2019



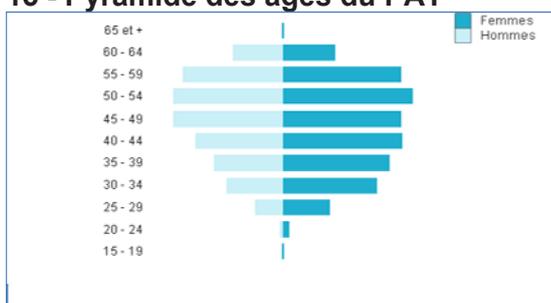
La pyramide des âges globale poursuit une tendance à l'élargissement à ses deux extrémités, soit les personnes de plus de 50 ans et de moins de 25 ans.

14 - Pyramide des âges des magistrats



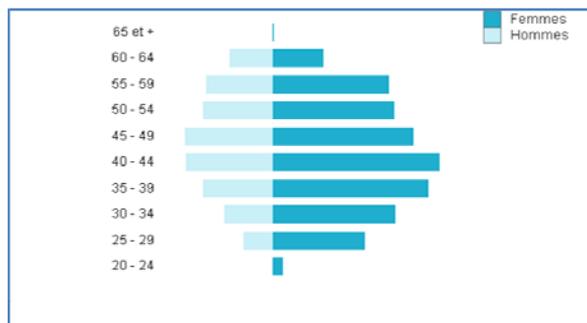
La pyramide des âges des magistrats montre une profession que l'on commence tardivement, exercée majoritairement par des femmes et où les hommes restent majoritaires dans la catégorie des 60-64 ans.

15 - Pyramide des âges du PAT



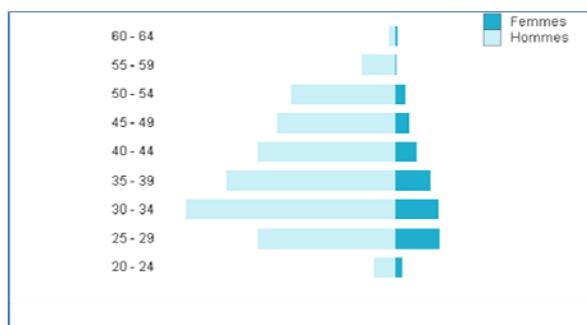
L'équilibre de la pyramide des âges du personnel administratif et technique s'explique par la diversité des métiers que regroupe cette catégorie.

16 - Pyramide des âges des enseignants



La prédominance féminine qui caractérise les enseignants s'observe de façon marquée parmi les classes d'âge les plus jeunes.

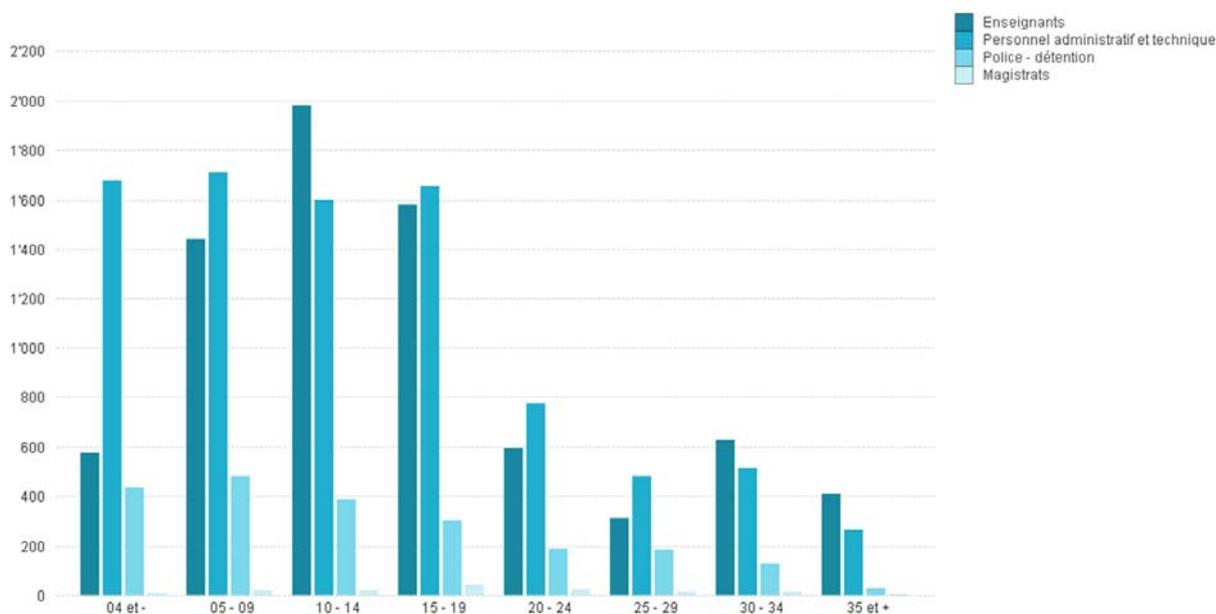
17 - Pyramide des âges du personnel police et détention



La pyramide des âges des métiers de la sécurité continue à s'élargir vers le haut en raison du relèvement progressif de 52 à 58 ans de l'âge minimal de la retraite des policiers, selon un processus qui se déroule de 2011 à 2026.

2.3 Ancienneté

18 - Répartition des effectifs 2019 par tranches d'années d'ancienneté



Les mesures de limitation des effectifs des années 1990 expliquent la rupture entre les quatre premières tranches et les quatre suivantes. La longévité des carrières des enseignants et des personnels de la sécurité apparaît clairement.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

19 - Répartition des effectifs 2019 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres Cantons	Hors Suisse	
Suisse	13'040	1'299	2'040	16'379
AELE + UE	1'036	99	842	1'977
Autres Pays	106	10	3	119
Total	14'182	1'408	2'885	18'475

Dès lors qu'elle a la nationalité suisse, une personne qui a plusieurs nationalités figure sous « Suisse ».

20 - Répartition des effectifs 2019 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres Cantons	Hors Suisse	
Suisse	70.6%	7.0%	11.0%	88.7%
AELE + UE	5.6%	0.5%	4.6%	10.7%
Autres Pays	0.6%	0.1%	0.0%	0.6%
Total	76.8%	7.6%	15.6%	100.0%

Le nombre de personnes résidant dans le canton de Genève continue de baisser (-0,3% contre -0,7% l'année précédente), phénomène pouvant s'expliquer par la situation de pénurie de logements qui prévaut à Genève.

21 – Types de permis de travail en 2019

Type de permis	Effectif en %
C	5.2%
G	4.6%
B	0.9%
Autres	0.6%
Total	11.3%

Ce tableau détaille les permis de travail dont disposent les personnes non suisses du tableau précédent. Les titulaires d'autorisation d'établissement en Suisse (Permis C) sont les plus nombreux, devant les titulaires de permis pour frontaliers (permis G) et les résidents de longue durée (permis B).

2.5 Flux de personnel

22 - Taux de rotation du personnel 2010 - 2019 en ETP

Taux de rotation	%
2010	4.82
2011	4.98
2012	5.21
2013	6.26
2014	5.43
2015	4.35
2016	3.92
2017	5.05
2018	4.50
2019	5.00

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de personnes arrivées et parties durant l'année par rapport au nombre de personnes présentes en début d'année. Ce taux est stable dans la durée à l'Etat de Genève. Les hausses de 2013 et 2017 s'expliquent par des hausses du nombre de retraites anticipées liées aux changements des conditions de départ à la retraite en 2014 et 2018.

23 - Taux de rotation du personnel 2019 en ETP par département

Département	
PRE	4.8%
DF	4.2%
DIP	5.0%
DSES	5.1%
DT	5.5%
DI	6.2%
DCS	7.9%
Total	5.0%

Etant donné que sa création remonte au 1^{er} février 2019, le nouveau DDE ne figure pas dans ce tableau.

2.5.1 Entrées

Les personnes en formation ou occupant des fonctions non permanentes sont comptabilisées dans les entrées mais pas dans les sorties, ce qui tend à accroître le nombre des arrivées par rapport aux départs.

24 - Entrées 2018 et 2019 en personnes

Entrées	Effectif	
	2018	2019
Fonctions permanentes	649	693
Fonctions non permanentes	296	355
Apprentis, stagiaires	268	266
Total	1'213	1'314

La catégorie des apprentis et des stagiaires, dont le nombre était de 247 en 2014 et n'avait cessé de progresser depuis lors, se stabilise.

2.5.2 Sorties

25 - Sorties 2018 et 2019 en personnes

Sorties	Effectif	
	2018	2019
Décès	10	13
Démission	192	224
Fin de contrat	55	89
Invalidité	8	15
Licenciement	39	39
Pont AVS	198	210
Retraite	176	148
Total	678	738

Après avoir triplé en 2017 en raison des changements des conditions de retraite, puis diminué de 45% en 2018, le nombre des rentes-ponts AVS repart à la hausse.

2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

26 - Effectifs 2019 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

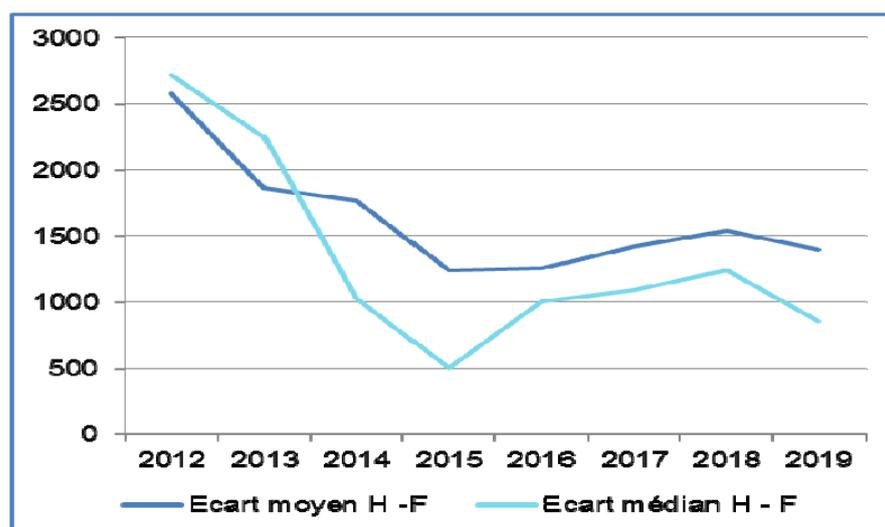
Département	Homme	en %	Femme	en %	Total
Présidence	23	46.0%	27	54.0%	50
Finances et ressources humaines	97	61.8%	60	38.2%	157
Instruction publique, formation et jeunesse	136	46.6%	156	53.4%	292
Sécurité, emploi et santé	143	69.4%	63	30.6%	206
Territoire	83	74.8%	28	25.2%	111
Infrastructure	135	83.9%	26	16.1%	161
Développement économique	17	77.3%	5	22.7%	22
Cohésion sociale	15	46.9%	17	53.1%	32
Grand conseil	6	66.7%	3	33.3%	9
Pouvoir judiciaire	30	43.5%	39	56.5%	69
Total	685	61.8%	424	38.2%	1'109

La part globale des femmes parmi les cadres supérieurs, qui avait reculé en 2016 et 2017, poursuit sa hausse et dépasse le taux de 38,1% qui avait été atteint en 2015.

L'égalité entre hommes et femmes est un principe inscrit dans les lois sur le personnel de l'Etat et le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ce principe se traduit entre autres par les congés parentaux et le développement du télétravail.

27 - Écart de rémunération entre femmes et hommes 2019, évolution 2012 – 2019

Sexe	Salaire moyen	Salaire médian
Homme	115'079	112'778
Femme	113'681	111'926
Différence	1'399	852



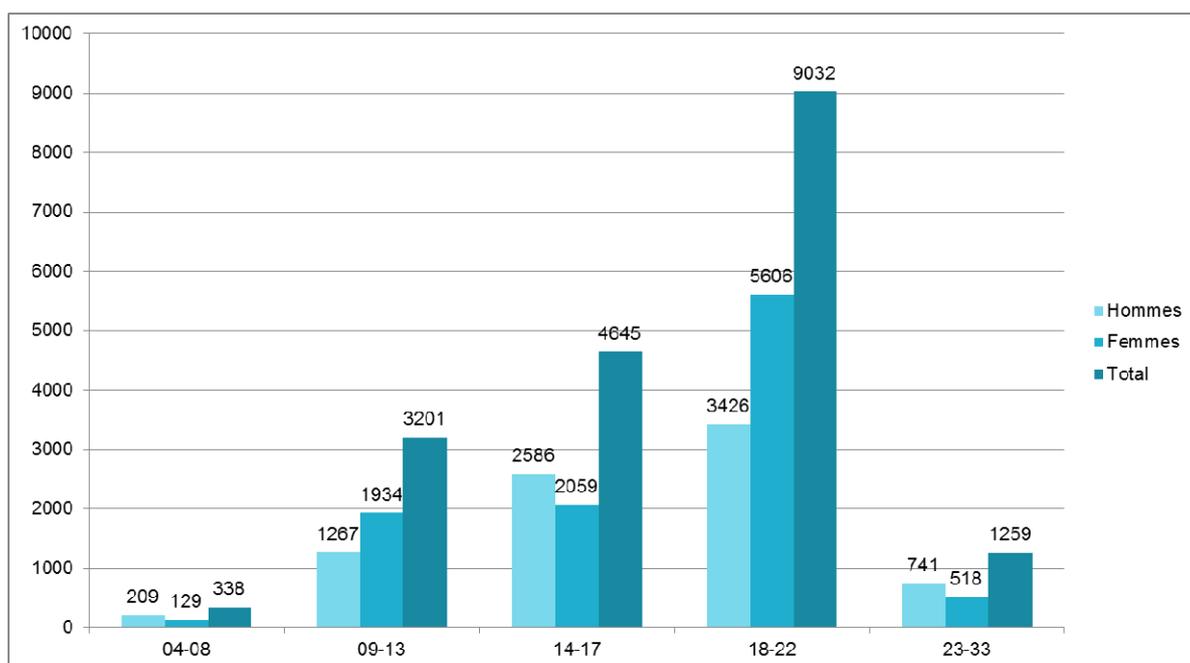
Etant donné les règles en faveur de l'égalité en vigueur à l'Etat, les différences salariales ne peuvent s'expliquer que par le niveau de formation et l'ancienneté.

28 - Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2019

Classe	Salaire médian			Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
04 - 08	70'526	68'198	2'328	69'581	69'687	-107
09 - 13	88'824	91'386	-2'562	88'252	89'928	-1'676
14 - 17	103'276	105'631	-2'355	102'115	103'946	-1'831
18 - 22	127'942	121'462	6'480	125'620	120'967	4'653
23 - 33	163'452	163'452	0	170'305	173'158	-2'853
Total	112'778	111'926	852	115'079	113'681	1'399

Ce tableau présente les écarts de salaires entre hommes et femmes à l'intérieur d'un groupe de classes salariales. Les taux d'occupation sont pris en compte pour éviter une surreprésentation des personnes travaillant à temps partiel. Certains écarts sont favorables aux hommes, d'autres aux femmes.

29- Répartition des effectifs 2019 selon la classe de fonction et le sexe



Les classes 18-22, qui comprennent notamment les enseignants du primaire (18) et du secondaire (20), réunissent les effectifs les plus importants. La prédominance masculine caractérise les classes 14-17, avec notamment les métiers de la sécurité, ainsi que les classes 23-33.

2.6 Absentéisme

30 - Taux d'absence 2019 pour maladie et accidents par département ou entité

Département	%
Présidence	4.91%
Finances et ressources humaines	6.67%
Instruction publique, formation et jeunesse	4.58%
Sécurité, emploi et santé	7.34%
Territoire	3.61%
Infrastructure	5.26%
Développement économique	7.66%
Cohésion sociale	7.79%
Grand conseil	1.88%
Pouvoir judiciaire	6.53%
Total	5.53%

Le taux d'absentéisme global augmente de 0,2% par rapport à 2018. Le détail par direction générale et par office figure à l'annexe 3.

2.6.1. Accidents

31 – Nombre d'accidents 2018 et 2019

Type d'accident	2018	2019
Accidents professionnels	823	996
Accidents non professionnels	3'714	3'855
Total	4'537	4'851

La hausse du nombre d'accidents atteint 6,5%, chiffre à pondérer par la hausse de l'effectif global de 2,1 %.

32 - Taux d'absence 2019 par nature de l'absence, par département ou entité

Département	Maladie %	Accident %	Total %
Présidence	4.62	0.29	4.91
Finances et ressources humaines	5.90	0.77	6.67
Instruction publique, formation et jeunesse	3.98	0.60	4.58
Sécurité, emploi et santé	5.45	1.90	7.34
Territoire	2.89	0.72	3.61
Infrastructure	4.36	0.91	5.26
Développement économique	6.54	1.12	7.66
Cohésion sociale	7.02	0.78	7.79
Grand conseil	1.54	0.34	1.88
Pouvoir judiciaire	6.04	0.49	6.53
Total	4.59	0.94	5.53

Chapitre 3 - Rémunération

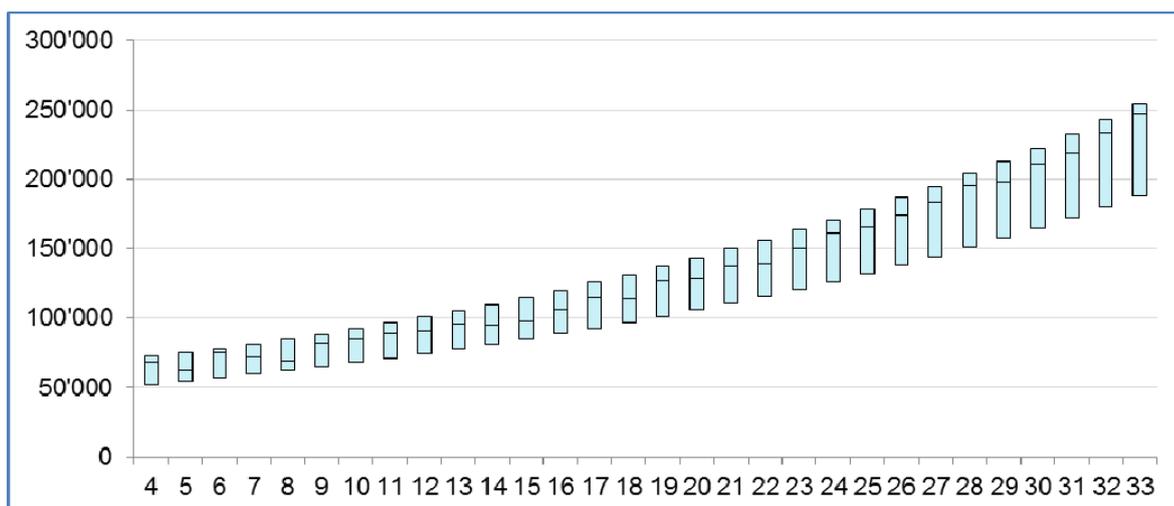
3.1 Grille salariale

33 - Echelle des traitements 2019 (13e salaire compris)

Classe	Min	Max	Classe	Min	Max	Classe	Min	Max
4	52'378	72'854	14	81'347	109'991	24	126'335	170'815
5	54'736	75'174	15	85'008	114'946	25	132'021	178'507
6	57'200	77'752	16	88'834	120'120	26	137'962	186'530
7	59'774	81'242	17	92'832	125'526	27	144'171	194'927
8	62'464	84'908	18	97'010	131'172	28	150'659	203'701
9	65'275	88'257	19	101'376	137'068	29	157'439	212'873
10	68'213	92'239	20	105'938	143'242	30	164'524	222'448
11	71'283	96'377	21	110'706	149'690	31	171'928	232'464
12	74'491	100'721	22	115'688	156'414	32	179'665	242'919
13	77'844	105'254	23	120'894	163'452	33	187'750	253'850

Pour la septième année consécutive, l'échelle des traitements n'a pas été indexée en 2019.

34 - Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à taux d'activité de 100%, des collaborateurs par classe (sans indemnités ni débours)



Chaque plot représente l'amplitude des salaires au sein d'une classe salariale, le trait indiquant la moyenne au sein de la classe.

35 - Effectifs 2019 par classe de fonction

Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %
04	100	0.5%	14	848	4.6%	24	128	0.7%
05	11	0.1%	15	1'611	8.7%	25	218	1.2%
06	22	0.1%	16	1'377	7.5%	26	97	0.5%
07	39	0.2%	17	809	4.4%	27	105	0.6%
08	166	0.9%	18	3'357	18.2%	28	23	0.1%
09	439	2.4%	19	384	2.1%	29	13	0.1%
10	379	2.1%	20	4'537	24.6%	30	16	0.1%
11	1'129	6.1%	21	435	2.4%	31	5	0.0%
12	621	3.4%	22	319	1.7%	32	162	0.9%
13	633	3.4%	23	490	2.7%	33	2	0.0%

Les classes 18 et 20, qui comportent respectivement les enseignants du primaire et du secondaire, regroupent à elles seules 42,8% des effectifs, proportion en baisse de 0,2%.

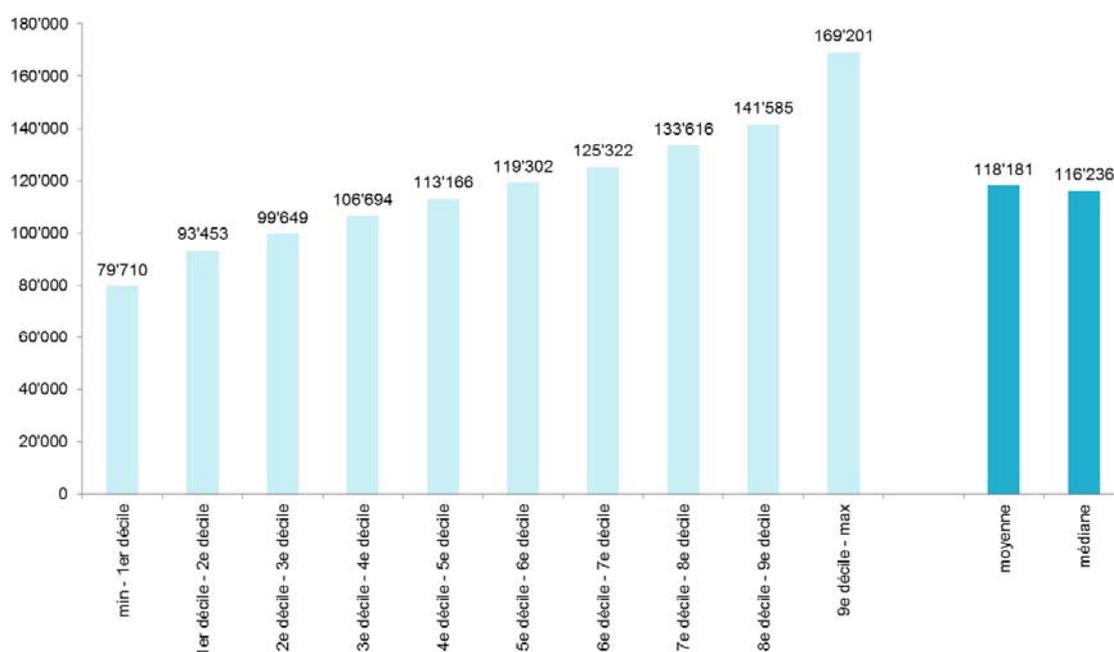
36 - Effectifs 2019 par annuité

Annuité	Total	en %	Annuité	Total	en %	Annuité	Total	en %
0	628	3.4%	8	593	3.2%	16	891	4.8%
1	873	4.7%	9	808	4.4%	17	669	3.6%
2	685	3.7%	10	820	4.4%	18	524	2.8%
3	681	3.7%	11	1'018	5.5%	19	507	2.7%
4	936	5.1%	12	1'058	5.7%	20	399	2.2%
5	660	3.6%	13	849	4.6%	21	399	2.2%
6	991	5.4%	14	710	3.8%	22	2'204	11.9%
7	747	4.0%	15	825	4.5%			

L'effectif de l'annuité 22 est en nette hausse par rapport à l'année précédente en raison du rattrapage de l'annuité 2016 accordé à la suite d'une décision de justice qui a invalidé son blocage décidé en 2016. Ce rattrapage se cumule avec l'annuité régulière octroyée pour l'année 2019.

3.2 Salaires, indemnités et primes

37 - Salaire brut annuel 2019 par décile, y compris indemnités et primes



Chaque décile représente 1847 personnes.

Avec le rattrapage de l'annuité évoqué ci-dessus et l'octroi d'une annuité en 2019, les salaires bruts moyen et médian augmentent respectivement de 1'378 francs et de 2'709 francs par rapport à 2018. L'écart entre le salaire moyen et le salaire médian tend à diminuer.

38 – Primes, indemnités et débours 2019

Nature	Dépenses 2018		Dépenses 2019	
	Montant	en %	Montant	en %
Éléments de rémunération liés au droit du travail	8'469'554	11.8%	8'811'736	11.9%
Indemnités liées aux conditions de travail	42'322'393	58.9%	44'817'588	60.6%
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	14'476'760	20.1%	14'418'786	19.5%
Primes et allocations	2'179'451	3.0%	2'081'772	2.8%
Débours et frais	4'401'233	6.1%	3'871'192	5.2%
Total	71'849'392	100.0%	74'001'995	100.0%

Les primes et indemnités figurant dans ce tableau représentent des montants additionnels versés au seul personnel en poste fixe. Le détail des primes, indemnités et débours figure à l'annexe 4.

39 - Indice de Gini 2008-2019

Traitement 100%	
2008	0.123
2009	0.123
2010	0.121
2011	0.123
2012	0.122
2013	0.123
2014	0.122
2015	0.122
2016	0.122
2017	0.121
2018	0.120
2019	0.120

L'indice de Gini indique le degré d'égalitarisme de la politique salariale. L'égalité parfaite de tous les salaires correspondrait à un zéro alors qu'un 1 signifierait qu'une seule personne percevrait toute la masse salariale.

Chapitre 4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

40 - Répartition des effectifs 2019 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe

Statut de personnel		Taux d'activité		
		< à 50%	50% - 89%	90% - 100%
Magistrats	Femme	0.0	6.4	93.6
	Homme	0.0	5.4	94.6
	Total	0.0	6.0	94.0
Personnel administratif et technique	Femme	2.6	50.5	46.9
	Homme	0.8	12.1	87.2
	Total	1.8	33.7	64.5
Enseignants	Femme	2.8	53.2	44.0
	Homme	5.9	32.0	62.1
	Total	3.9	45.9	50.2
Police - Détention	Femme	0.0	14.8	85.2
	Homme	0.0	1.1	98.9
	Total	0.0	3.2	96.8
Global		2.43	34.92	62.65

La part des personnes travaillant à temps partiel est stable. Afin de faciliter pour les membres de son personnel un bon équilibre entre activité professionnelle et vie privée, l'Etat de Genève est très ouvert au temps partiel. Dans le but aussi de favoriser les

carrières féminines, il propose un nombre croissant de postes de cadres dans une fourchette comprise entre 80 à 100%.

4.2 Horaires, vacances et congés

La durée hebdomadaire du travail à l'Etat de Genève est de 40 heures pour un emploi à plein temps. Quatre types d'horaire sont prévus depuis une modification réglementaire entrée en vigueur le 24 juillet 2019 : variable, fondé sur la confiance, irrégulier ou fixe².

Le personnel de l'Etat de Genève a droit à cinq semaines de vacances par an. Les personnes de moins de 20 ans, de plus de 60 ans ainsi que les cadres supérieurs (dès la classe 23) ont droit à une semaine supplémentaire.

Le congé maternité dure 20 semaines, pour autant que la collaboratrice soit en fonction depuis au moins six mois. Le congé paternité est de dix jours et peut se doubler d'un congé non rémunéré d'une durée équivalente. La naissance d'un enfant donne la possibilité à la mère ou au père de prendre un congé parental, sans traitement, d'une durée maximale de deux ans. La réintégration dans la fonction occupée est garantie.

L'adoption est considérée comme la maternité pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants qui ne sont pas âgés de plus de 10 ans.

Tout fonctionnaire nommé depuis au moins un an peut demander un congé sans traitement d'une durée d'une année, cela au maximum quatre fois durant sa carrière et avec chaque fois un intervalle d'au moins quatre ans. Pour un enseignant nommé, ce droit est de trois fois durant sa carrière, sans exigence d'intervalle.

4.3 Prévoyance professionnelle

Mis à part le personnel de la police et de la détention, qui a sa propre caisse de prévoyance, le personnel de l'Etat est assuré auprès de la caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG).

Amenée comme les autres caisses de prévoyance suisses à réduire son taux technique (permettant de calculer les engagements envers les assurés), la CPEG a rehaussé l'âge pivot donnant droit à une pleine rente de 64 à 65 ans à partir du 1^{er} janvier 2018. Pour les personnes exerçant un travail pénible physiquement, l'âge pivot est passé de 61 à 62 ans.

La CPEG a obtenu le 19 mai 2019 une recapitalisation de quelque 5 milliards de francs avec l'adoption en votation populaire d'une loi modifiant la loi qui avait institué la CPEG en 2014. Son taux de couverture a ainsi atteint les 75% imposés par le droit fédéral.

4.4 Télétravail

La possibilité d'effectuer une partie de son travail à domicile est de plus en plus prisée. Après une hausse de 62% en 2018, le nombre de télétravailleurs a encore cru de 50% en 2019 pour atteindre 559, dont 314 femmes.

4.5 Mobilité douce

L'Etat propose à son personnel un abonnement général de transports publics au prix annuel de 420 francs, grâce à une participation de l'employeur de 80 francs. 2574 personnes ont profité de cette possibilité en 2019.

² Cf. Règlement modifiant le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux B 5 05.01.

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

41 - Personnel en formation 2018 et 2019 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2018	2019
Stagiaires	182	183
Stagiaires police - détention*	64	111
Apprentis	247	244
Total	493	538

* les stagiaires police et détention sont comptés également dans les fonctions permanentes du DSES.

Chiffres 2019 obtenus selon extraction des données faite au 3 février 2020.

5.2 Formation continue

Les chiffres des deux tableaux suivants couvrent l'ensemble des entités de formation de l'État, y compris celles du personnel en uniforme et du personnel enseignant.

42 - Nombre de personnes formées

Sexe	Nb de personnes avec taux de participation > 75%
Femmes	5'720
Hommes	4'598
Total	10'318

Le nombre de jours de formation est celui du nombre de personnes ayant effectivement assisté à la formation.

43 - Jours de formation suivis

Sexe	Nb de jours de formation dispensés
Femmes	19'302
Hommes	18'958
Total	38'260

Chapitre 6 - Gestion des compétences

Les entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) ont lieu au terme de la période d'essai de trois mois, puis de la première et de la deuxième année d'activité. Après la nomination qui intervient en principe après deux ans, les entretiens doivent avoir lieu tous les deux ans.

44 - Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2018-2019

Département	Taux de réalisation du 1.1.2018 au 31.12.2019
Présidence	70.5%
Finances et ressources humaines	87.6%
Instruction publique, formation et jeunesse	71.6%
Sécurité, emploi et santé	70.1%
Territoire	68.8%
Infrastructure	85.1%
Développement économique	95.0%
Cohésion sociale	86.3%
Secrétariat général du Grand Conseil	95.5%
Total	74.6%

Le tableau ci-dessus porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées et ne comporte pas le personnel enseignant du DIP.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

45 - Séances en 2019 avec les associations représentatives du personnel

Séances	2019
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat RH, la délégation du Conseil d'Etat SCORE et l'ensemble des associations	19
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et les associations de cadres	5
Système Compétences Rémunération Evaluation (SCORE groupe technique)	14
Commission de santé et de sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	2
Total	40

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, présidée par la cheffe du DF et comportant aussi la cheffe du DIP et le chef du DSES, a rencontré régulièrement les délégués des organisations représentatives du personnel pour des séances plénières. On constate un doublement du nombre de séances par rapport à 2018 et un triplement par rapport à 2017.

Le projet de nouveau système d'évaluation des fonctions SCORE a fait l'objet de nombreuses séances spécifiques. Le Conseil d'Etat a annoncé le 26 février 2020 l'abandon de SCORE au profit d'une nouvelle réforme du système d'évaluation et de rémunération du personnel de l'Etat.

Le pouvoir judiciaire, employeur au sens de la LPAC, a aussi rencontré régulièrement le comité de l'association des employés et fonctionnaires du pouvoir judiciaire (AFEPJ).

7.2 Groupe de confiance

Le Groupe de confiance répond aux demandes du personnel de l'Etat concernant des situations de conflit qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement. Il intervient aussi auprès de plusieurs établissements publics autonomes et de communes. Toutefois les données suivantes concernent seulement le Petit Etat. Elles couvrent la période allant du 1^{er} décembre 2018 au 30 novembre 2019.

219 personnes du Petit Etat ont fait appel au Groupe de confiance durant ces douze mois. Leur moyenne d'âge est de 47 ans. 62% sont des femmes.

46 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

Typologie des conflits	2016	2017	2018	2019
Interpersonnel	43%	37%	39%	55%
Asymétrique	26%	28%	29%	16%
Intergroupal	2%	3%	2%	0%
Structurel	26%	27%	27%	23%
Autre	2%	5%	3%	6%

Quatre types de conflits sont distingués: l'interpersonnel oppose deux personnes, l'asymétrique oppose une personne à un groupe, l'intergroupal oppose deux groupes ou davantage et le structurel n'oppose pas clairement des personnes entre elles mais la personne requérante à son environnement de travail en général (malaise, désaccord avec l'institution, problème organisationnel ou structurel).

Les personnes mises en cause dans les conflits interpersonnels sont surtout les supérieurs hiérarchiques (59% des situations) suivis par les collègues (36%) et les subordonnés (5%).

47 - Evénements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance



Le Groupe de confiance estime que 54% des situations conflictuelles soumises en 2019 étaient dues à des événements touchant à la vie professionnelle. De ces 118 situations, les causes les plus fréquentes sont liées aux méthodes de travail (55% des cas), suivies des conflits de valeurs (46%) et des déceptions ou des frustrations professionnelles (29%).

Lorsque l'élément déclencheur du conflit est lié à des problèmes de personnalité (108 situations), les problèmes s'avèrent liés à la personnalité de la personne mise en cause dans la majorité des cas (56%), mais aussi à une incompatibilité de caractère (44%) ou à la personnalité de la personne requérante (25%).

67 situations sont considérées comme étant dues à des difficultés d'adaptation à une situation de changement. Il s'agit alors le plus souvent d'un changement de supérieur hiérarchique (55% des cas), d'un changement organisationnel ou encore d'un changement individuel (mutation, nouveau cahier des charges, arrivée d'un nouveau collègue, etc.)

48 - Prestations du groupe de confiance en 2016, 2017, 2018 et 2019

Activités	2016	2017	2018	2019
Nouvelles situations	242	266	230	219
Entretiens	391	373	359	327
Médiations effectuées	20	12	9	12
Propositions de mesures individuelles	144	182	169	135
Recommandations d'intervention collective	4	2	4	4
Demandes d'ouverture d'investigation	10	3	13	3
Ouvertures d'investigation	6		6	
Investigations closes	4	2	1	1
Demandes d'investigations classées	1	1	2	1
Demandes d'investigations retirées par le plaignant				1
Demandes d'investigations suspendues				3
Auditions	70		55	16

Le Groupe de confiance a proposé des mesures individuelles suite aux premiers entretiens dans 62% des cas (73% en 2018). Il s'agissait le plus souvent d'adresser la personne requérante vers un responsable hiérarchique (72%) ou un responsable RH (48%), une instance externe (16%) ou encore un service de santé (7%).

Les entretiens se sont poursuivis au-delà du premier contact dans 49% des cas.

Annexes

- Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 par catégorie de personnel et par programme
- Annexe 2 : Effectifs 2019 détaillés par direction (personne physique)
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2019 par direction
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2019 versés au personnel fixe (en francs)
- Annexe 5 : Charges sociales

**Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en ETP
au 31 décembre 2019 par catégorie de personnel et par programme**

Annexe 1

Programme	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A01 Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.6	0.0	22.6
A02 Conseil d'Etat	8.0	54.5	0.0	62.5	8.0	51.3	0.8	60.1
A03 Exercice des droits politiques		15.3	0.0	15.3		14.2	0.0	14.2
A04 Développement et innovation du canton et de la région		47.3	2.6	49.8		46.2	2.1	48.3
A05 Audit interne, transparence de l'information et égalité		61.5	3.7	65.2		59.9	2.7	62.6
A06 Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	19.3	22.3
A Autorités et gouvernance	11.0	202.8	25.8	239.6	11.0	194.2	24.9	230.1
B01 Etats-majors départementaux		131.0	13.0	143.9		125.0	14.5	139.5
B02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		125.5	4.4	129.9		134.3	11.3	145.6
B03 Gestion financière transversale et départementale et achats		150.9	3.9	154.8		140.4	2.3	142.7
B04 Gestion des locaux et logistique		276.2	7.0	283.2		261.1	8.7	269.8
B05 Systèmes d'information et numérique		634.0	2.2	636.2		592.7	13.8	606.5
B Etats-majors et prestations transversales	0.0	1317.6	30.5	1348.0	0.0	1253.5	50.6	1304.1
C01 Mesures et soutien financier individuel en matière d'action sociale		51.8	3.8	55.6		51.9	9.6	61.5
C02 Soutien financier individuel aux personnes âgées		67.8	0.9	68.7		66.0	0.3	66.3
C03 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes handicapées		48.4	1.0	49.4		47.5	0.2	47.7
C04 Soutien à la famille et à l'intégration		40.4	7.2	47.6		37.7	4.9	42.7
C05 Actions en matière d'asile et de migration		0.9	0.1	1.0		0.9	0.0	0.9
C06 Protection des personnes adultes sous curatelle		98.9	8.5	107.4		88.4	22.0	110.4
C Cohésion sociale	0.0	308.1	21.5	329.6	0.0	292.5	37.0	329.5
D01 Culture		10.5	3.0	13.5		9.7	2.8	12.4
D02 Sport et loisirs		8.6	2.5	11.1		7.9	2.3	10.2
D Culture, sport et loisirs	0.0	19.2	5.5	24.6	0.0	17.6	5.0	22.6
E01 Protection de l'environnement		88.3	5.0	93.3		83.2	3.9	87.0
E02 Energie		30.6	1.2	31.8		29.3	2.5	31.8
E03 Gestion des eaux		85.9	0.2	86.1		83.1	2.2	85.3
E04 Agriculture et nature		87.8	0.8	88.6		84.1	1.3	85.4
E Environnement et énergie	0.0	292.5	7.2	299.7	0.0	279.6	9.8	289.5

F01 Enseignement obligatoire et orientation		4212.2	187.9	4400.1		4148.2	181.8	4330.1
F02 Enseignement secondaire II et formation continue		2753.1	57.2	2810.3		2722.2	76.4	2798.6
F03 Enseignement spécialisé et prestations médico-psychologiques		839.6	30.0	869.6		813.1	66.7	879.9
F04 Enfance, jeunesse et soutien à la parentalité		423.9	5.7	429.6		414.2	32.8	447.0
F05 Hautes écoles		3.0	0.0	3.0		2.9	0.0	2.9
F06 Prestations transversales liées à la formation		116.1	1.7	117.9		107.0	3.4	110.4
F Formation	0.0	8348.0	282.5	8630.5	0.0	8207.7	361.1	8568.8
G01 Logement et planification foncière		78.5	1.8	80.3		74.8	3.0	77.8
G02 Aménagement du territoire et conformité des constructions et des chantiers		170.2	7.4	177.6		159.5	9.5	169.0
G03 Information du territoire et garantie des droits réels		66.8	1.2	68.0		58.0	4.0	62.0
G04 Protection du patrimoine bâti et des sites		35.7	0.2	35.9		37.1	0.8	37.9
G Aménagement et logement	0.0	351.2	10.5	361.7	0.0	329.5	17.3	346.8
H01 Sécurité publique		2117.1	3.1	2120.2		2075.4	44.8	2120.2
H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement		899.8	8.6	908.4		861.1	13.6	874.7
H03 Population, droit de cité et migration		209.9	18.3	228.2		204.3	20.5	224.8
H04 Sécurité civile et armée		91.4	2.8	94.2		84.9	2.0	86.9
H Sécurité et population	0.0	3318.2	32.8	3351.0	0.0	3225.7	80.9	3306.5
I02 Production et perception des impôts		560.3	4.5	564.8		542.0	0.8	542.8
I Impôts et finances	0.0	560.3	4.5	564.8	0.0	542.0	0.8	542.8
J01 Pouvoir judiciaire	147.0	620.6	23.0	790.6	145.5	612.9	25.1	783.5
J Justice	147.0	620.6	23.0	790.6	145.5	612.9	25.1	783.5
K01 Réseau de soins et actions en faveur des personnes âgées		18.4	1.6	20.0		17.1	2.8	19.9
K02 Régulation et planification sanitaire		24.4	0.6	25.0		20.7	3.0	23.6
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention		88.2	1.6	89.8		84.4	2.7	87.1
K Santé	0.0	131.0	3.7	134.7	0.0	122.1	8.4	130.5
L01 Réinsertion des demandeurs d'emplois		264.6	35.6	300.2		221.5	33.5	255.0
L02 Surveillance du marché du travail et régulation du commerce		129.9	3.8	133.7		120.4	9.6	130.0
L03 Exécution des poursuites et faillites		236.0	0.5	236.5		226.9	6.4	233.3
L Marché du travail, commerce	0.0	630.5	39.9	670.4	0.0	568.7	49.5	618.2
M01 Transport et mobilité		98.6	4.0	102.6		93.5	4.2	97.7
M02 Infrastructures routières et de transports		157.3	0.0	157.3		151.8	3.5	155.3
M03 Admission à la circulation routière et à la navigation		116.6	0.0	116.6		110.2	0.0	110.2
M Mobilité	0.0	372.5	4.0	376.5	0.0	355.5	7.7	363.2
T Total Prestations	158.0	16472.2	491.3	17121.5	156.5	16001.5	678.0	16836.0

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Effectifs 2019 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 2

Département	Direction	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Total	% Département
PRE	Présidence	1	100.0%	0	0.0%	1	0.7%
	DAI - Direction des affaires internationales	11	39.3%	17	60.7%	28	20.1%
	Chancellerie d'Etat	42	43.3%	55	56.7%	97	69.8%
	Organismes rattachés administrativement au PRE	3	25.0%	9	75.0%	12	8.6%
	Bureau de médiation administrative	0	0.0%	1	100.0%	1	0.7%
Total		57	41%	82	59%	139	100%
DF	Secrétariat général du DF	28	50.0%	28	50.0%	56	4.9%
	Direction générale des finances de l'Etat	44	40.7%	64	59.3%	108	9.4%
	Administration fiscale cantonale	289	49.1%	299	50.9%	588	51.4%
	Office cantonal des poursuites	64	31.2%	141	68.8%	205	17.9%
	Office cantonal des faillites	25	48.1%	27	51.9%	52	4.5%
	Office du personnel de l'Etat	25	32.9%	51	67.1%	76	6.6%
	Office cantonal de la statistique	14	50.0%	14	50.0%	28	2.4%
	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences	2	20.0%	8	80.0%	10	0.9%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	14	66.7%	7	33.3%	21	1.8%
Total		505	44%	639	56%	1'144	100%
DIP	Secrétariat général du DIP	28	34.6%	53	65.4%	81	0.8%
	Services partagés (SEM, SRED, SMS, SEP, SESAC)	64	52.9%	57	47.1%	121	1.2%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	1'350	27.1%	3'631	72.9%	4'981	49.6%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	1475	47.1%	1655	52.9%	3'130	31.2%
	Office médico-pédagogique	204	21.0%	767	79.0%	971	9.7%
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	96	17.5%	454	82.5%	550	5.5%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	54	25.7%	156	74.3%	210	2.1%
Total		3'271	33%	6'773	67%	10'044	100%
DSES	Secrétariat général du DSES	28	45.2%	34	54.8%	62	1.6%
	Office cantonal de l'emploi (OCE)	88	36.4%	154	63.6%	242	6.2%
	Corps de police	1'629	76.7%	496	23.3%	2'125	54.2%
	Direction générale de la santé	51	35.7%	92	64.3%	143	3.6%
	Office cantonal de la détention	673	76.2%	210	23.8%	883	22.5%
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	92	40.4%	136	59.6%	228	5.8%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	54	39.7%	82	60.3%	136	3.5%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	73	76.0%	23	24.0%	96	2.5%
	Etat-Major	1	33.3%	2	66.7%	3	0.1%
	Total		2'689	69%	1'229	31%	3'918
DT	Secrétariat général du DT	62	56.4%	48	43.6%	110	14.9%
	Office de l'urbanisme	40	51.9%	37	48.1%	77	10.4%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	33	39.8%	50	60.2%	83	11.2%
	Office cantonal de l'énergie	17	53.1%	15	46.9%	32	4.3%
	Office du patrimoine et des sites	15	34.9%	28	65.1%	43	5.8%
	Office du registre foncier	16	42.1%	22	57.9%	38	5.1%
	Office des autorisations de construire	50	58.8%	35	41.2%	85	11.5%
	Office cantonal de l'environnement	43	49.4%	44	50.6%	87	11.8%
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	60	67.4%	29	32.6%	89	12.0%
Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	55	57.3%	41	42.7%	96	13.0%	
Total		391	53%	349	47%	740	100%
DI	Secrétariat général du DI	17	40.5%	25	59.5%	42	3.5%
	Office cantonal des transports (OCT)	62	66.0%	32	34.0%	94	7.9%
	OCGC - Office cantonal du génie civil	133	82.1%	29	17.9%	162	13.6%
	Office cantonal des véhicules (OCV)	80	65.6%	42	34.4%	122	10.2%
	Office cantonal des bâtiments (OCBA)	158	69.0%	71	31.0%	229	19.2%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	457	84.0%	87	16.0%	544	45.6%
Total		907	76%	286	24%	1'193	100%
DDE	Secrétariat général du DDE	7	53.8%	6	46.2%	13	36.1%
	Direction générale dév. économique, recherche & innovation	11	47.8%	12	52.2%	23	63.9%
Total		18	50%	18	50%	36	100%
DCS	Secrétariat général du département de la cohésion sociale	8	22.9%	27	77.1%	35	8.9%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	130	38.8%	205	61.2%	335	85.0%
	Office cantonal de la culture et du sport	9	37.5%	15	62.5%	24	6.1%
Total		147	37%	247	63%	394	100%
GC	Secrétariat général du Grand Conseil	12	44.4%	15	55.6%	27	
Total		12	44%	15	56%	27	
PJ	Pouvoir judiciaire	232	27.6%	608	72.4%	840	
Total		232	28%	608	72%	840	
Total général		8'229	45%	10'246	55%	18'475	

Taux d'absence pour maladie et accidents 2019 par direction selon rattachement au 31.12.2019

Annexe 3

Département	Direction	Taux d'absence
PRE	Présidence	5.8%
	Chancellerie d'Etat	6.0%
	Organismes rattachés administrativement au PRE	0.4%
	Total PRE	4.9%
DF	Secrétariat général du DF	0.9%
	Direction générale des finances de l'Etat	6.3%
	Administration fiscale cantonale	5.8%
	Office cantonal des poursuites	11.6%
	Office cantonal des faillites	5.9%
	Office du personnel de l'Etat	6.8%
	Office cantonal de la statistique	2.6%
	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences	17.0%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	8.0%
	Total DF	6.7%
DIP	Secrétariat général du DIP	5.2%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	4.8%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	3.5%
	Office médico-pédagogique	5.8%
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	7.9%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	5.8%
Total DIP	4.6%	
DSES	Secrétariat général du DSES	4.8%
	Office cantonal de l'emploi (OCE)	6.6%
	Corps de police	6.1%
	Direction générale de la santé	5.9%
	Office cantonal de la détention	10.6%
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	8.9%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	8.1%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	5.5%
Total DSES	7.3%	
DT	Secrétariat général du DT	2.3%
	Office de l'urbanisme	1.6%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	5.2%
	Office cantonal de l'énergie	7.8%
	Office du patrimoine et des sites	6.4%
	Office du registre foncier	2.8%
	Office des autorisations de construire	3.8%
	Office cantonal de l'environnement	3.2%
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	3.5%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	3.6%
Total DT	3.6%	
DI	Secrétariat général du DI	1.4%
	Office cantonal des transports (OCT)	2.1%
	OCGC - Office cantonal du génie civil	6.3%
	Office cantonal des véhicules (OCV)	6.3%
	Office cantonal des bâtiments (OCBA)	6.7%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	4.9%
Total DI	5.3%	
DDE	Secrétariat général du DDE	1.1%
	Direction générale dev. économique, recherche & innovation	8.9%
Total DDE	7.7%	
DCS	Secrétariat général du département de la cohésion sociale	2.7%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	8.4%
	Office cantonal de la culture et du sport	5.7%
Total DCS	7.8%	
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	1.9%
PJ	Pouvoir judiciaire	6.5%
Total Global		5.5%

Détail des primes, indemnités et débours 2019 versés au personnel fixe (en francs)

Annexe 4

Libellé	PRE	DF	DIP	DSES	DT	DI	DDE	DCS	GC	PJ	Total	
Débours et frais	Débours / collations / paniers / repas / vête	-	12'300	4'611	2'024'279	36'748	273'189	-	-	-	2'351'127	
	Indemnité téléphone portable	26'900	71'200	261'226	233'650	132'757	301'771	16'550	14'400	3'600	1'094'654	
	Abonnement TPG	4'320	25'760	93'300	29'140	15'680	14'060	3'440	8'220	720	209'520	
	Indemnité pour chien Police	-	-	-	88'530	-	-	-	-	-	-	88'530
	Frais représentation	2'750	8'251	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	34'001	64'255
	Déplacements	-	-	1'120	1'040	3'223	58'643	-	-	-	-	64'026
Total	33'970	117'511	363'008	2'379'389	191'158	650'413	22'740	25'370	7'070	81'481	3'872'112	
Eléments de rémunération liés au droit du travail	Heures supplémentaires Police	-	-	-	3'352'481	-	-	-	-	-	3'352'481	
	Compensation heures supplémentaires 2	137'318	366'659	808'827	681'938	318'599	539'047	60'216	91'585	14'823	105'933	3'124'945
	Heures supplémentaires	2'195	24'382	276'243	974'785	7'240	172'522	3'261	6'756	7'195	200'530	1'675'109
	Bureau horaire	-	-	633'715	-	-	-	-	-	-	-	633'715
	Heures complémentaires	-	-	25'488	-	-	-	-	-	-	-	25'488
Total	139'513	391'041	1'744'272	5'009'204	325'839	711'568	63'477	98'341	22'018	306'463	8'811'736	
Indemnités liées aux conditions de travail	Indemnité risques inhérents à la fonction	-	-	-	24'437'017	-	-	-	-	-	24'437'017	
	Indemnité assurance maladie	-	1'750	-	13'706'591	-	-	-	-	-	13'708'341	
	Indemnité nuit, week-end et jours fériés	6'509	-	235'876	5'204'238	10'996	342'335	-	574	-	5'800'527	
	Indemnité contextuelle surpopulation	-	-	-	714'895	-	-	-	-	-	-	714'895
	Inconvénients service	-	-	-	-	109'986	-	-	-	-	-	109'986
	Indemnité pour travail spécial pénible	-	-	-	-	18'723	5'432	-	-	-	-	24'155
	Indemnité port d'armes	-	-	-	2'100	20'566	-	-	-	-	-	22'666
Total	6'509	1'750	235'876	44'064'841	160'271	347'767	0	574	0	0	44'817'588	
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	Indemnité maître de classe	-	-	8'744'301	-	-	-	-	-	-	8'744'301	
	Indemnité décanat	-	-	2'086'294	-	-	-	-	-	-	2'086'294	
	Indemnité remplacement dans une fonction	26'942	104'990	259'936	142'298	17'990	67'778	6'447	60'328	-	19'013	705'722
	Indemnité adjoint de direction	-	-	678'974	-	-	-	-	-	-	-	678'974
	Indemnité maître de méthodologie	-	-	390'940	-	-	-	-	-	-	-	390'940
	Indemnité pour connaissance linguistiques	-	36'288	37'709	195'112	10'824	33'713	12'786	20'414	-	40'497	387'342
	Indemnité chef de laboratoire	-	-	277'578	-	-	-	-	-	-	-	277'578
	Indemnité chargé de mission	-	-	213'965	-	-	-	-	-	-	-	213'965
	Indemnité Super-U	4'234	36'945	-	60'925	16'889	24'703	2'301	7'743	-	20'589	174'329
	Indemnité présidence / vice présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	160'776	160'776
	Mission spécifique	-	-	145'332	-	-	-	-	-	-	-	145'332
	Indemnité responsable d'institution	-	-	129'280	-	-	-	-	-	-	-	129'280
	Indemnité formation IFFP	-	-	119'400	-	-	-	-	-	-	-	119'400
	Indemnité de classe atelier	-	-	87'952	-	-	-	-	-	-	-	87'952
	Indemnité chef de fabrication	-	-	64'904	-	-	-	-	-	-	-	64'904
	Indemnité chef de culture	-	-	23'992	-	-	-	-	-	-	-	23'992
	Indemnité de coordination	-	-	19'200	-	-	-	-	-	-	-	19'200
Indemnité service accident expertise	-	-	-	-	-	7'759	-	-	-	-	7'759	
Indemnité chauffeur polyvalent	-	-	-	-	-	747	-	-	-	-	747	
Total	31'176	178'223	13'279'756	398'335	45'702	134'700	21'533	88'485	0	240'875	14'418'786	
Primes et allocations	Prime de départ	18'921	58'093	550'213	172'712	47'716	59'685	13'067	18'725	-	20'641	959'772
	Prime 25 et 30 ans de service	-	52'000	484'000	140'000	38'000	78'000	10'000	10'000	2'000	16'000	830'000
	Prime naissance	1'750	8'750	149'250	90'750	10'500	9'500	1'000	6'250	-	14'250	292'000
	Total	20'671	118'843	1'183'463	403'462	96'216	147'185	24'067	34'975	2'000	50'891	2'081'772
Total	231'839	807'367	16'806'375	52'255'232	819'187	1'991'634	131'817	247'745	31'089	679'710	74'001'995	

Les données figurant ci-dessus tiennent compte de la réorganisation de l'État décrite dans l'avant-propos de la présente brochure.

Charges sociales 2019

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.125%	5.125%
AVS - frais administratifs		0.142%
Chômage	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 148'001 CHF annuel)	0.50%	0.50%
Allocations familiales		2.45%
Assurance maternité	0.046%	0.046%
Caisses de pension	Selon status	Selon status
Participation perte de gain maladie	0.10%	
Assurance accident non professionnel (LAA)*	0.981% / 0.86%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.175%
Fonds de formation professionnelle		CHF 31.- (annuel)
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	CHF 15.- (annuel) CHF 20.- (annuel) CHF 6.- (annuel)	

Au 31.12.2019
*selon assureur

Liste des tableaux et graphiques

		page
1	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2018 et 2019 par catégorie du personnel	7
2	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 et 2019 par statut de personnel	7
3	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 par catégorie de personnel et par département ou entité	8
4	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 par catégorie de personnel et par politique publique	8
5	Etablissements autonomes - Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2019 par politique publique	9
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2019 par politique publique	9
7	Grand Etat - Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2019, en pourcent	10
8	Evolution des effectifs entre 2015 et 2019 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	10
9	Effectifs au 31 décembre 2019 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	11
10	Effectifs au 31 décembre 2019 par département (personne physique) et par sexe	11
11	Structure des effectifs 2019 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	12
12	Structure des effectifs 2019 par statut de personnel	12
13	Pyramide des âges 2019	13
14	Pyramide des âges des magistrats	13
15	Pyramide des âges du personnel administratif et technique	13
16	Pyramide des âges des enseignants	14
17	Pyramide des âges du personnel police et détention	14
18	Répartition des effectifs 2019 par tranches d'années d'ancienneté	14
19	Répartition des effectifs 2019 par nationalité et lieu de résidence	15
20	Répartition des effectifs 2019 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	15
21	Types de permis de travail en 2019	15
22	Taux de rotation du personnel 2010 - 2019 en ETP	16
23	Taux de rotation du personnel 2019 en ETP par département	16
24	Entrées 2018 et 2019 en personnes	17
25	Sorties 2018 et 2019 en personnes	17
26	Effectifs 2019 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité	18
27	Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2019, évolution 2013 - 2019	
28	Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2019	18
29	Répartition des effectifs 2019 selon la classe de fonction et le sexe	19

30	Taux d'absence 2019 pour maladie et accidents par département ou entité	20
31	Nombre d'accidents 2018 et 2019	20
32	Taux d'absence 2019 par nature de l'absence, par département ou entité	20
33	Echelle des traitements 2019 (13e salaire compris)	21
34	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à taux d'activité de 100%, des collaborateurs par classe (sans indemnités ni débours)	21
35	Effectifs 2019 par classe de fonction	21
36	Effectifs 2019 par annuité	22
37	Salaire brut annuel 2019 par décile, y compris indemnités et primes	22
38	Primes, indemnités et débours 2019	23
39	Indice de Gini 2008 - 2019	23
40	Répartition des effectifs 2019 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	23
41	Personnel en formation 2018 et 2019 (personne physique)	25
42	Nombre de personnes formées	25
43	Jours de formation suivis	25
44	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2018 - 2019	26
45	Séances en 2018 avec les associations représentatives du personnel	26
46	Types de conflits soumis au groupe de confiance	27
47	Evénements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance	28
48	Prestations du groupe de confiance en 2016, 2017, 2018 et 2019	28

Liste des abréviations

AIG	Aéroport international de Genève
CdC	Cour des comptes
CPEG	Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
DCS	Département de la cohésion sociale
DDE	Département du développement économique
DES	Département de l'emploi et de la santé
DF	Département des finances et des ressources humaines
DI	Département des infrastructures
DIP	Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse
DS	Département de la sécurité
DSES	Département de la sécurité, de l'emploi et de la santé
DT	Département du territoire
EEDP	Entretien d'évaluation et de développement du personnel
EMS	Etablissements médico-sociaux
EPI	Etablissements publics pour l'intégration
ETP	Equivalent temps plein (emploi)
FIDP	Fondations immobilières de droit public
FIPOI	Fondation des immeubles pour les organisations internationales
FPLC	Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif
FTI	Fondation pour les terrains industriels de Genève
HES	Hautes écoles spécialisées
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
IMAD	Institution genevoise de maintien à domicile
LPAC	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux
OPE	Office du personnel de l'Etat
PAT	Personnel administratif et technique
PJ	Pouvoir judiciaire
PLEND	Plan d'encouragement aux départs
PRE	Département présidentiel
RH	Ressources humaines
SG-GC	Secrétariat général du Grand Conseil
SIG	Services industriels de Genève
SIRH	Système d'information des ressources humaines
TPG	Transports publics genevois