

République et canton de Genève

Annexe au
rapport sur les
comptes
2020

Tome
5

Bilan social de l'Etat

Rapport sur les comptes 2020

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2020 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 2020, 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	15
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. Taux d'absence	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	24
4.1. Travail à temps partiel	24
4.2. Horaires, vacances et congés	24
4.3. Prévoyance professionnelle	25
4.4. Télétravail	25
4.5. Mobilité douce	25
Chapitre 5 - Formation	26
5.1. Formation initiale	26
5.2. Formation continue	26
Chapitre 6 - Gestion des compétences	27
Chapitre 7 - Relations professionnelles	27
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	27
7.2. Groupe de confiance	28
Annexes	30
Liste des tableaux et graphiques	37
Liste des abréviations	39

Avant-propos

Comme les précédents, le bilan social 2020 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 qu'on appelle communément le Petit Etat. Les données montrent une photographie de l'administration au 31 décembre 2020.

En raison de la pandémie de la Covid-19, l'Etat de Genève a connu, dès la mi-mars 2020, des bouleversements profonds et inédits dans son organisation. Comme de nombreuses administrations et entreprises en Suisse et dans le monde, l'Etat de Genève s'est ainsi vu contraint de développer très largement le télétravail en un temps record, avec les défis techniques, logistiques et humains que cela suppose. Malgré le caractère exceptionnel de la situation et les contraintes spécifiques liées au contexte sanitaire, le bilan de l'expérience de télétravail du printemps 2020 se révèle positif dans son ensemble.

Par ailleurs, lors des votations cantonales du 27 septembre 2020, le corps électoral genevois a accepté la loi constitutionnelle modifiant la constitution de la République et canton de Genève. Celle-ci avait pour objectif de réintroduire le système de présidence du Conseil d'Etat sur une base annuelle, au lieu d'une présidence pour toute la durée de la législature. Cette modification a eu pour effet de supprimer le département présidentiel.

Rappelons que le 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 communément 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

	2019	2020	2020/2019
Effectif en personnes	18'475	18'727	252
Effectif en équivalent temps plein	16'836	17'243	407
Âge moyen	44.6	44.9	0.3
Ancienneté moyenne	13.3	13.6	0.3
Proportion d'employé-e-s résidant à Genève (%)	76.8%	75.7%	-1.1%
Pourcentage de femmes cadres (%)	38.2%	38.8%	0.6%
Pourcentage de temps partiel (%)	37.4%	37.6%	0.2%
Nombre de personnes en formation initiale	540	573	33
Taux de rotation (%)	5.0%	4.0%	-1.0%
Taux d'entretien de développement (EEDP) - (%)	74.6%	67.1%	-7.5%
Absences maladies et accidents (%)	5.5%	5.9%	0.4%
Nombre d'accidents	4'851	3'734	-1'117
Traitement médian avec prime	116'236	117'672	1'436

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^{ème} 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 magistrates et les magistrats, élu·e·s par le Grand Conseil ou le peuple.
- Les fonctions permanentes, occupées par des personnes nommées pour une durée indéterminée et employées en période probatoire (dont la durée est en règle générale de deux ans).
- Les fonctions non permanentes, occupées par des auxiliaires pour assurer des tâches temporaires de trois ans au maximum et des agentes et des agents spécialisé·e·s engagé·e·s pour huit ans au maximum. Cette catégorie comprend les personnes effectuant des remplacements 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 2019 et 2020 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2019		2020	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrature	158.0	156.5	158.0	157.8
Fonctions permanentes	16'472.2	16'001.5	16'476.3	16'214.9
Fonctions non permanentes	491.3	678.0	483.6	870.5
Total	17'121.5	16'836.0	17'117.9	17'243.2

Elu·e·s du Grand Conseil non compris. Personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris.

Par rapport à 2019, le nombre total de postes inscrits au budget 2020 est en recul de 3.6 unités. Ceci découle de la décision du Grand Conseil de ne pas octroyer de nouveaux postes au budget 2020. Cependant, en cours d'année, des dépassements de crédit particuliers ont permis l'engagement de personnel sur de nouveaux postes fixes ou sur des postes d'auxiliaires (notamment en lien avec la cellule de traçage pour la Covid). Cela explique que le nombre de postes effectivement consommés aux comptes 2020 est en hausse de 407.2.

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 et 2020 par statut de personnel

Statut de personnel	2019		2020	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrature	158.0	156.5	158.0	157.8
Personnel administratif et technique	8'035.6	7'682.2	8'046.5	7'872.8
Corps enseignant	6'290.6	6'213.8	6'284.3	6'199.1
Police et détention	2'146.0	2'105.6	2'145.5	2'143.0
Fonctions non permanentes	491.3	678.0	483.6	870.5
Total	17'121.5	16'836.0	17'117.9	17'243.2

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

En raison des conditions exceptionnelles de l'année sous revue, une surconsommation de postes de 125 ETP a été enregistrée par rapport au budget voté à la fin de 2019. Cet élément inhabituel par rapport aux exercices précédents s'explique par les postes octroyés en cours d'année et non votés initialement au budget 2020.

3 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Chancellerie d'Etat	8.0	118.6	4.5	131.1	8.0	104.6	4.7	117.3
Finances et ressources humaines		1'085.9	16.8	1'102.7		1'047.6	19.7	1'067.3
Instruction publique, formation et jeunesse		8'420.5	279.3	8'699.8		8'335.4	440.1	8'775.5
Sécurité, emploi et santé		3'904.6	79.2	3'983.8		3'850.5	237.6	4'088.1
Territoire		700.6	20.4	721.0		678.7	29.8	708.5
Infrastructures		1'207.4	11.4	1'218.8		1'182.2	32.2	1'214.4
Développement économique		31.6	2.5	34.1		27.9	5.5	33.4
Cohésion sociale		362.3	27.0	389.2		348.6	48.1	396.7
Secrétariat général du Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.7	0.0	22.7
Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	18.1	21.1
Pouvoir judiciaire	147.0	620.5	23.0	790.5	146.8	616.5	34.7	798.0
Total	158.0	16'476.3	483.6	17'117.9	157.8	16'214.9	870.5	17'243.2

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

4 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 par catégorie de personnel et par politique publique

Politique publique	Budget				Comptes			
	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	207.7	26.8	245.5	11.0	192.8	28.5	232.3
B Etats-majors et prestations transversales		1'314.6	28.0	1'342.6		1'291.4	54.5	1'345.9
C Cohésion sociale		309.8	21.5	331.3		298.2	43.6	341.8
D Culture, sport et loisirs		20.2	4.5	24.6		19.9	3.5	23.4
E Environnement et énergie		292.5	7.2	299.7		285.2	12.4	297.6
F Formation		8'351.1	277.1	8'628.2		8'264.5	436.4	8'700.9
G Aménagement et logement		351.2	10.5	361.7		333.1	13.8	346.9
H Sécurité et population		3'317.7	32.8	3'350.5		3'311.1	87.2	3'398.2
I Impôts et finances		559.2	4.5	563.7		538.0	1.0	539.0
J Justice	147.0	620.5	23.0	790.6	146.8	616.5	34.7	798.0
K Santé		132.9	3.7	136.6		134.6	90.6	225.2
L Marché du travail, commerce		627.1	40.1	667.2		569.2	56.8	626.0
M Mobilité		372.0	4.0	376.0		360.3	7.6	367.9
Total	158.0	16'476.3	483.6	17'117.9	157.8	16'214.9	870.5	17'243.2

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 2020 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Autorités et gouvernance (Palexpo, Ports Francs, FIPOI)	322.9	290.7
C Cohésion sociale (Hospice général & EPI)	1'628.0	1'615.1
E Environnement et énergie (SIG)	1'614.0	1'569.4
F Formation (Université & HES)	3'247.6	2'959.7
G Aménagement et logement (FPLC, FTI, FIDP)	81.1	81.1
K Santé (HUG, IMAD, EMS)	16'363.7	17'075.2
M Mobilité (AIG, TPG ¹ , Fondation des parkings)	3'369.3	3'320.5

¹ Moyenne des ETP de l'année

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

Les statistiques en matière d'ETP pour les établissements autonomes sont présentées à titre 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 2020 par politique publique

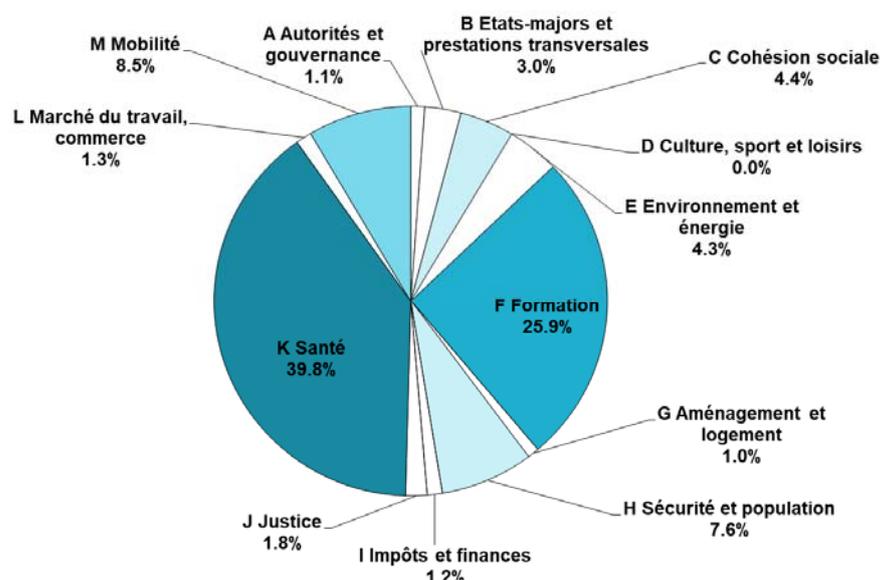
Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrature	Fonctions permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	530.6	541.6	11.0	483.4	494.4
B Etats-majors et prestations transversales		1'314.6	1'314.6		1'291.4	1'291.4
C Cohésion sociale		1'937.8	1'937.8		1'913.3	1'913.3
D Culture, sport et loisirs		20.2	20.2		19.9	19.9
E Environnement et énergie		1'906.5	1'906.5		1'854.6	1'854.6
F Formation		11'598.6	11'598.6		11'224.2	11'224.2
G Aménagement et logement		432.2	432.2		414.2	414.2
H Sécurité et population		3'317.7	3'317.7		3'311.1	3'311.1
I Impôts et finances		559.2	559.2		538.0	538.0
J Justice	147.0	620.6	767.6	146.8	616.5	763.3
K Santé		16'496.6	16'496.6		17'209.7	17'209.7
L Marché du travail, commerce		627.1	627.1		569.2	569.2
M Mobilité		3'741.3	3'741.3		3'680.7	3'680.7
Total	158.0	43'102.9	43'260.9	157.8	43'126.4	43'284.2

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 2020, en pourcent



Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 252 personnes en 2020, soit une hausse de 1.4 %.

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

8 - Evolution des effectifs entre 2017 et 2020 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2017		2018		2019		2020	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	151	0.9%	151	0.8%	150	0.8%	153	0.8%
Personnel administratif et technique	8'186	46.4%	8'458	46.7%	8'676	47.0%	8'907	47.6%
Corps enseignant	7'231	41.0%	7'422	41.0%	7'520	40.7%	7'500	40.0%
Police et détention	2'065	11.7%	2'062	11.4%	2'129	11.5%	2'167	11.6%
Total	17'633	100.0%	18'093	100.0%	18'475	100.0%	18'727	100%

Agent·e·s spécialisé·e·s, auxiliaires et personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

L'augmentation des effectifs, résultant des dépassements de crédits accordés en cours d'année, est la plus marquée au sein du personnel administratif et technique (+ 231).

9 - Effectifs au 31 décembre 2020 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Hommes		Femmes		2020	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	57	37.3%	96	62.7%	153	0.8%
Personnel administratif et technique	3'901	43.8%	5'006	56.2%	8'907	47.6%
Corps enseignant	2'533	33.8%	4'967	66.2%	7'500	40.0%
Police et détention	1'832	84.5%	335	15.5%	2'167	11.6%
Total	8'323	44.4%	10'404	55.6%	18'727	100.0%

Agent·e·s spécialisé·e·s, auxiliaires et personnel en formation (hors stagiaires police-détention) non compris

La proportion des femmes au sein du personnel augmente légèrement (+0.1% par rapport à 2019).

10 - Effectifs au 31 décembre 2020 par département (personne physique) et par sexe

Département	Hommes		Femmes		2020	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chancellerie d'Etat	51	42.5%	69	57.5%	120	0.6%
Finances et ressources humaines	505	43.9%	645	56.1%	1'150	6.1%
Instruction publique, formation et jeunesse	3'272	32.3%	6'862	67.7%	10'134	54.1%
Sécurité, emploi et santé	2'756	68.5%	1'265	31.5%	4'021	21.5%
Territoire	400	52.6%	360	47.4%	760	4.1%
Infrastructures	933	75.6%	301	24.4%	1'234	6.6%
Développement économique	17	54.8%	14	45.2%	31	0.2%
Cohésion sociale	150	37.4%	251	62.6%	401	2.1%
Secrétariat général du Grand Conseil	12	44.4%	15	55.6%	27	0.1%
Pouvoir judiciaire	227	26.7%	622	73.3%	849	4.5%
Total	8'323	44.4%	10'404	55.6%	18'727	100.0%

Le DIP demeure le département comprenant le plus de femmes, soit 67.7% (67.4% en 2019). A noter que le DIP représente plus de la moitié de l'ensemble des effectifs. Le département le plus masculin, celui des infrastructures, voit sa prédominance masculine s'atténuer légèrement en passant de 76% à 75.6%.

2.2 Pyramide des âges

11 - Structure des effectifs 2020 par sexe, statut de personnel et par département ou entité

Sexe	Age moyen	Moins de 35	Entre 35 et 49	Plus de 50 ans
Femmes	44.6	21.3%	44.8%	33.9%
Hommes	45.3	19.2%	45.4%	35.4%
Statut de personnel				
Magistrature	49.1	2.6%	50.3%	47.1%
Personnel administratif et technique	46.4	16.3%	43.1%	40.6%
Corps enseignant	44.7	19.9%	47.2%	32.9%
Police et détention	38.9	40.2%	45.5%	14.4%
Département / Entité				
Chancellerie d'Etat	49.0	9.2%	40.8%	50.0%
Finances et ressources humaines	46.5	13.4%	47.4%	39.2%
Instruction publique, formation et jeunesse	45.1	19.7%	45.4%	34.8%
Sécurité, emploi et santé	42.1	30.3%	43.6%	26.1%
Territoire	47.7	10.8%	43.8%	45.4%
Infrastructures	48.6	10.0%	42.1%	47.9%
Développement économique	51.4	6.5%	38.7%	54.8%
Cohésion sociale	46.4	13.0%	49.4%	37.7%
Secrétariat général du Grand Conseil	48.0	11.1%	40.7%	48.1%
Pouvoir judiciaire	44.4	19.9%	49.5%	30.6%
Total	44.9	20.4%	45.1%	34.5%

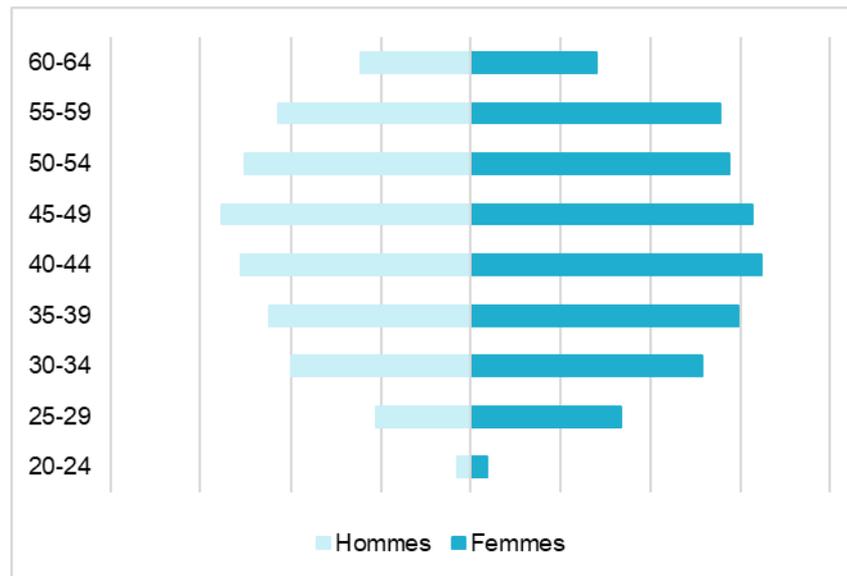
Par rapport à l'année précédente, l'âge moyen passe de 44,6 à 44,9 ans, ce qui confirme une tendance générale observée par le passé dans tous les départements.

12 - Structure des effectifs 2020 par statut de personnel

Statut du personnel	Sexe	Age min	Age médian	Age moyen	Age max
Magistrature	Femme	32.8	47.8	48.2	63.8
	Homme	35.3	51.6	50.7	64.1
	Total	32.8	49.4	49.1	64.1
Personnel administratif et technique	Femme	19.3	46.1	45.8	64.9
	Homme	19.3	48.1	47.3	65.3
	Total	19.3	47.1	46.4	65.3
Corps enseignant	Femme	22.4	43.6	43.9	65.0
	Homme	23.2	46.5	46.4	65.3
	Total	22.4	44.6	44.7	65.3
Police et détention	Femme	23.3	35.1	36.4	62.5
	Homme	21.4	38.2	39.4	64.6
	Total	21.4	37.5	38.9	64.6
Total		19.25	45.1	44.9	65.3

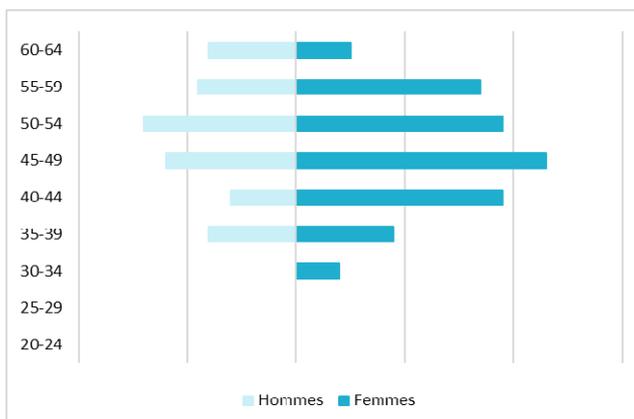
Les carrières se terminent plus tôt au sein du personnel de la police et de la détention que pour les autres catégories de personnel. Parmi le corps enseignant, il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé afin de leur permettre de terminer l'année scolaire en cours.

13 - Pyramide des âges 2020



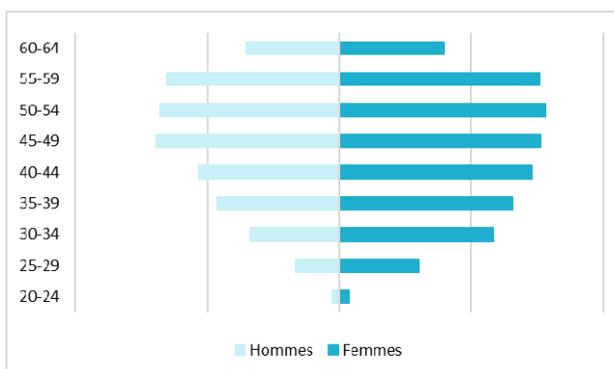
La pyramide des âges globale poursuit une tendance à l'élargissement à ses deux extrémités, soit les personnes de plus de 50 ans et de moins de 25 ans.

14 - Pyramide des âges dans la magistrature



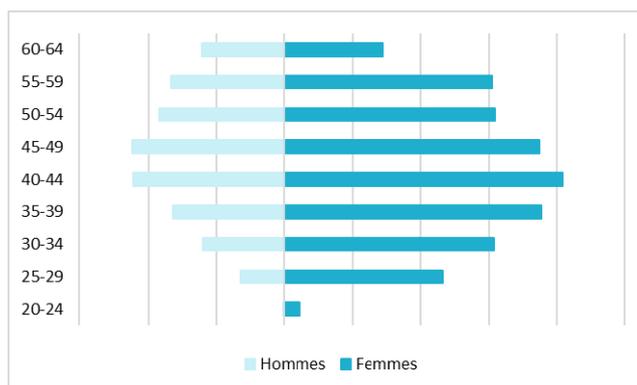
La pyramide des âges dans la magistrature montre qu'il s'agit d'un statut que l'on commence à exercer tardivement, majoritairement par des femmes et où les hommes restent majoritaires dans la catégorie des 60-64 ans.

15 - Pyramide des âges du PAT



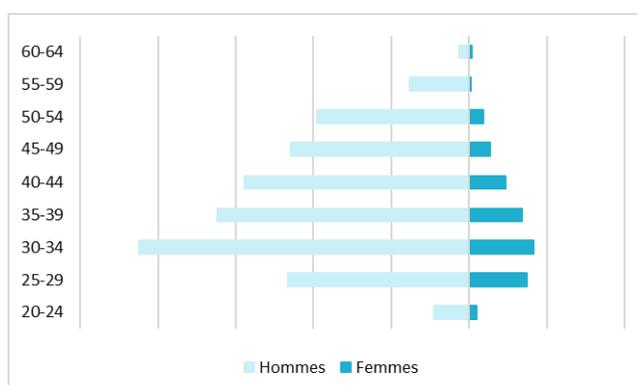
L'équilibre de la pyramide des âges du personnel administratif et technique s'explique par la diversité des métiers que regroupe cette catégorie.

16 - Pyramide des âges du corps enseignant



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

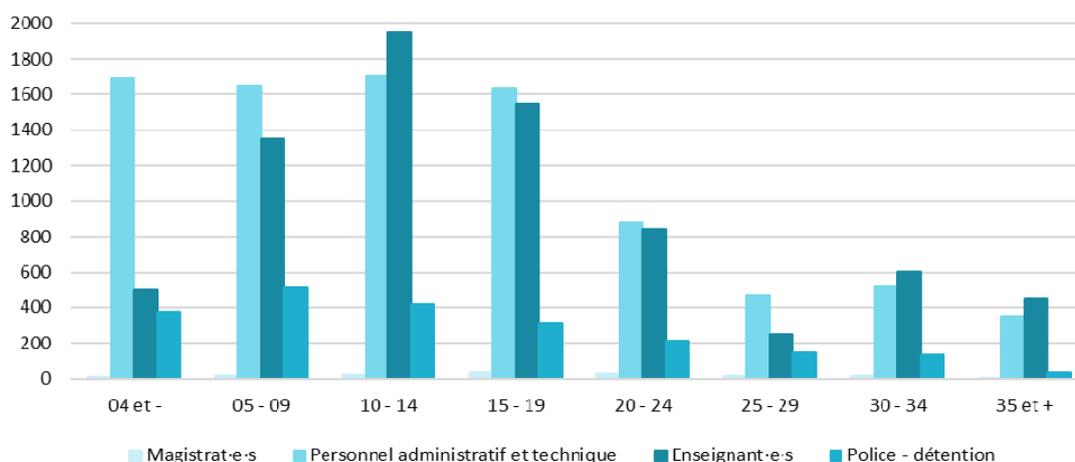
17 - Pyramide des âges du personnel police et détention



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 du personnel de police, selon un processus qui se déroule de 2011 à 2026.

2.3 Ancienneté

18 - Répartition des effectifs 2020 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 deux suivantes. La longévité des carrières du corps enseignant et des personnels de la sécurité apparaît clairement.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

19 - Répartition des effectifs 2020 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	13'028	1'380	2'176	16'584
AELE + UE	1'044	101	880	2'025
Autres pays	108	7	3	118
Total	14'180	1'488	3'059	18'727

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

20 - Répartition des effectifs 2020 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	69.6%	7.4%	11.6%	88.6%
AELE + UE	5.6%	0.5%	4.7%	10.8%
Autres pays	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%
Total	75.7%	7.9%	16.3%	100.0%

Le nombre total de personnes résidant dans le canton de Genève continue de baisser (1.1% par rapport à 2019), phénomène pouvant s'expliquer par la situation de pénurie de logements qui prévaut à Genève.

21 – Types de permis de travail en 2020

Type de permis	Effectif en %
C	5.3%
G	4.6%
B	0.9%
Autres	0.6%
Total	11.4%

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 personnes résidentes de longue durée (permis B).

2.5 Flux de personnel

22 - Taux de rotation du personnel 2010 - 2020 en ETP

Année	Taux
2010	4.8
2011	5.0
2012	5.2
2013	6.3
2014	5.4
2015	4.4
2016	3.9
2017	5.1
2018	4.5
2019	5.0
2020	4.0

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 2020 en ETP par département

Département	Taux
Chancellerie d'Etat	6.2%
Finances et ressources humaines	3.4%
Instruction publique, formation et jeunesse	3.5%
Sécurité, emploi et santé	4.8%
Territoire	3.9%
Infrastructures	5.1%
Développement économique	4.8%
Cohésion sociale	6.4%
Secrétariat général du Grand Conseil	0.0%
Total	4.0%

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 2019 et 2020 en personnes

Entrées	Effectif	
	2019	2020
Fonctions permanentes	693	567
Fonctions non permanentes	355	431
Apprentissage, stagiaires	266	295
Total	1'314	1'293

Le pourcentage d'entrées de personnes âgées de 50 ans ou plus a poursuivi sa progression en 2020. Dans le cadre des fonctions permanentes, le chiffre a ainsi atteint 10%.

2.5.2 Sorties

25 - Sorties 2019 et 2020 en personnes

Sorties	Effectif	
	2019	2020
Décès	13	12
Démission	224	215
Fin de contrat	89	154
Invalidité	15	8
Licenciement	39	47
Pont AVS	210	87
Retraite	148	164
Total	738	687

2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

26 - Effectifs 2020 des cadres supérieur·e·s (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

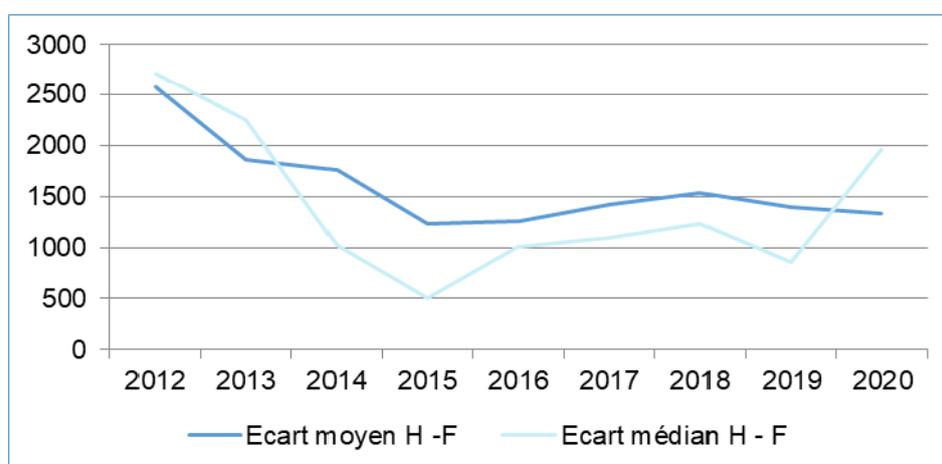
Département	Hommes	en %	Femmes	en %	Total
Chancellerie d'Etat	20	45.5%	24	54.5%	44
Finances et ressources humaines	96	60.0%	64	40.0%	160
Instruction publique, formation et jeunesse	136	46.1%	159	53.9%	295
Sécurité, emploi et santé	144	68.2%	67	31.8%	211
Territoire	86	72.9%	32	27.1%	118
Infrastructures	138	82.6%	29	17.4%	167
Développement économique	16	80.0%	4	20.0%	20
Cohésion sociale	16	50.0%	16	50.0%	32
Secrétariat général du Grand Conseil	6	66.7%	3	33.3%	9
Pouvoir judiciaire	33	44.6%	41	55.4%	74
Total	691	61.2%	439	38.8%	1'130

La part globale des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur poursuit sa hausse (+0.6% par rapport à 2019).

L'égalité entre femmes et hommes est un principe inscrit dans la loi 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 notamment par différentes mesures de conciliation des vies, telles que le temps partiel compatible avec les postes à responsabilité, les congés parentaux et le développement du télétravail.

27 - Écart de rémunération entre femmes et hommes 2020, évolution 2012 – 2020

Sexe	Salaire moyen	Salaire médian
Hommes	115'823	114'734
Femmes	114'491	112'778
Différence	1'333	1'956

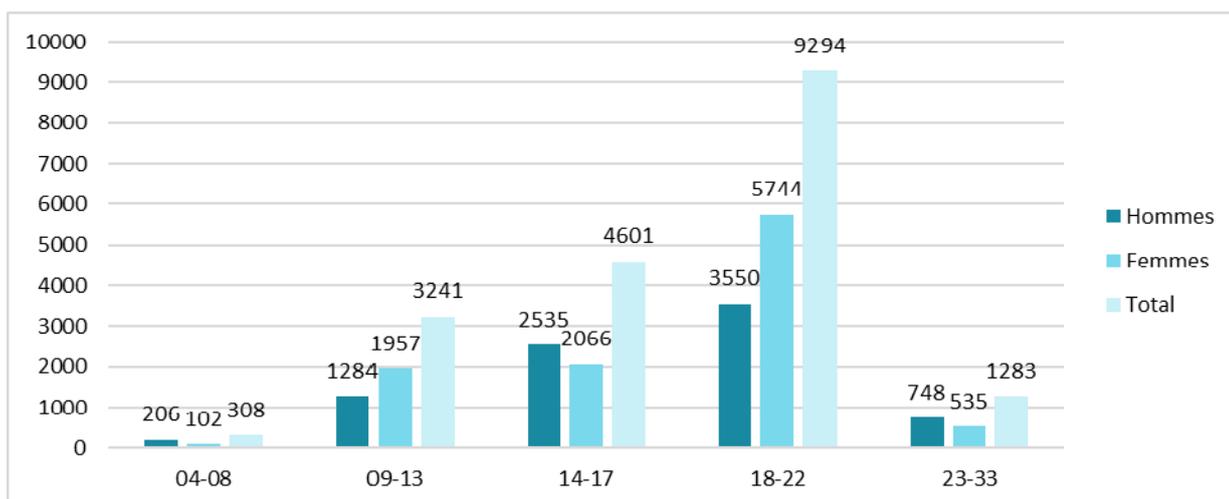


28 - Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2020

Classe	Salaire médian			Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
04-08	69'445	70'526	- 1'081	69'363	70'105	- 743
09-13	89'247	92'099	- 2'852	88'530	90'277	- 1'748
14-17	103'332	105'631	- 2'299	102'365	104'058	- 1'693
18-22	128'700	122'433	6'267	126'405	121'731	4'674
23-33	163'452	163'452	0	170'860	174'075	- 3'214
Total	114'734	112'778	1'956	115'823	114'491	1'333

Ce tableau présente les écarts de salaires entre femmes et hommes 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. Hormis pour la tranche des classes 18 à 22, les différences sont toutes favorables aux femmes.

29- Répartition des effectifs 2020 selon la classe de fonction et le sexe



Les classes 18-22, qui comprennent notamment le corps enseignant 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 Taux d'absence

30 - Taux d'absence 2020 pour maladie et accidents par département ou entité

Département	%
Chancellerie d'Etat	3.4%
Finances et ressources humaines	6.6%
Instruction publique, formation et jeunesse	5.2%
Sécurité, emploi et santé	7.5%
Territoire	3.9%
Infrastructures	5.2%
Développement économique	10.0%
Cohésion sociale	6.8%
Secrétariat général du Grand Conseil	2.2%
Pouvoir judiciaire	7.1%
Total	5.9%

Le taux d'absence global augmente légèrement de 0.4% par rapport à 2019. Les absences pour maladie ont augmenté, contrairement aux absences pour accident qui ont reculé. Le détail par direction générale et par office figure à l'annexe 3.

2.6.1. Accidents

31 – Nombre d'accidents 2019 et 2020

Type d'accident	2019	2020
Accidents professionnels	996	755
Accidents non professionnels	3'855	2'979
Total	4'851	3'734

On constate un fort recul de 23% du nombre total des accidents entre 2019 et 2020. Ce phénomène peut s'expliquer par la crise sanitaire qui a limité la mobilité du personnel de l'administration, ce qui a contribué à diminuer les risques d'accident.

32 - Taux d'absence 2020 par nature de l'absence, par département ou entité

Département	Maladie	Accident	Total
Chancellerie d'Etat	3.1%	0.3%	3.4%
Finances et ressources humaines	6.0%	0.7%	6.6%
Instruction publique, formation et jeunesse	4.6%	0.6%	5.2%
Sécurité, emploi et santé	6.0%	1.6%	7.5%
Territoire	3.3%	0.7%	3.9%
Infrastructures	4.6%	0.6%	5.2%
Développement économique	9.6%	0.4%	10.0%
Cohésion sociale	6.2%	0.6%	6.8%
Secrétariat général du Grand Conseil	2.2%	0.0%	2.2%
Pouvoir judiciaire	6.6%	0.5%	7.0%
Total	5.1%	0.8%	5.9%

Chapitre 3 - Rémunération

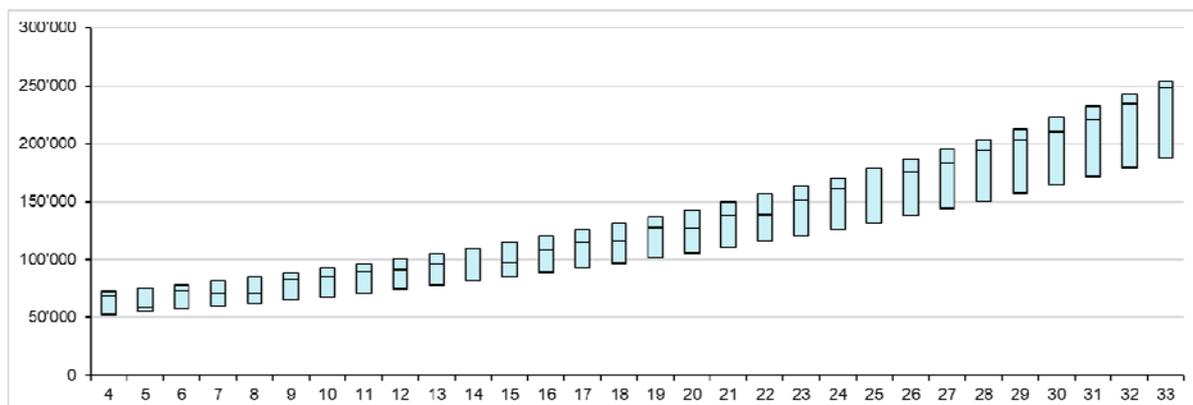
3.1 Grille salariale

33 - Echelle des traitements 2020 (13^{ème} 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 neuvième année consécutive, l'échelle des traitements n'a pas été indexée en 2020.

34 - Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à un taux d'activité de 100%, des collaborateur-trice-s 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 2020 par classe de fonction

Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %
4	99	0.5%	14	841	4.5%	24	125	0.7%
5	18	0.1%	15	1'688	9.0%	25	220	1.2%
6	23	0.1%	16	1'348	7.2%	26	99	0.5%
7	47	0.3%	17	724	3.9%	27	115	0.6%
8	121	0.6%	18	3'641	19.4%	28	23	0.1%
9	438	2.3%	19	391	2.1%	29	12	0.1%
10	391	2.1%	20	4'471	23.9%	30	14	0.1%
11	1'128	6.0%	21	466	2.5%	31	5	0.0%
12	634	3.4%	22	325	1.7%	32	164	0.9%
13	650	3.5%	23	504	2.7%	33	2	0.0%

Les classes 18 et 20, qui comportent respectivement le corps enseignant du primaire et du secondaire, regroupent à elles seules 43.3% des effectifs.

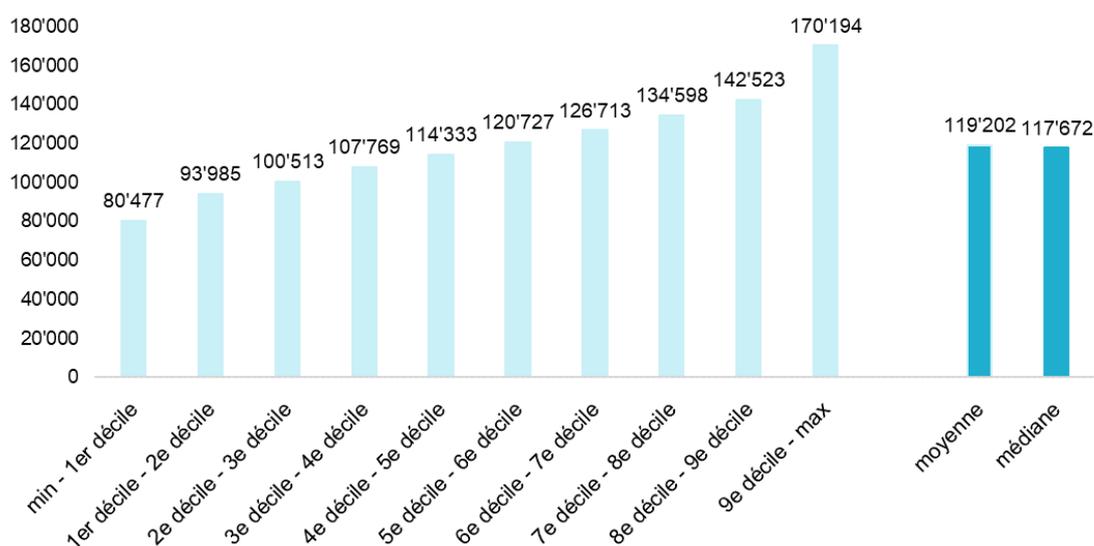
36 - Effectifs 2020 par annuité

Annuité	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %
0	653	3.5%	8	797	4.3%	16	806	4.3%
1	642	3.4%	9	646	3.4%	17	848	4.5%
2	738	3.9%	10	829	4.4%	18	660	3.5%
3	630	3.4%	11	842	4.5%	19	537	2.9%
4	663	3.5%	12	1'037	5.5%	20	461	2.5%
5	966	5.2%	13	1'050	5.6%	21	373	2.0%
6	643	3.4%	14	835	4.5%	22	2'378	12.7%
7	1'006	5.4%	15	687	3.7%			

Conformément aux mécanismes salariaux, l'annuité a été octroyée en 2020. Plus d'une personne sur 8 se trouve en annuité maximum (22).

3.2 Salaires, indemnités et primes

37 - Salaire brut annuel 2020 par décile, y compris indemnités et primes



Chaque décile représente 1'872 personnes.

Suite à l'octroi de l'annuité en 2020, le salaire moyen a légèrement augmenté dans chaque décile.

38 – Primes, indemnités et débours 2020

Nature	Dépenses 2019		Dépenses 2020	
	Montant	en %	Montant	en %
Éléments de rémunération liés au droit du travail	8'811'736	11.9%	9'981'703	12.9%
Indemnités liées aux conditions de travail	44'817'588	60.6%	44'449'035	57.5%
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	14'418'786	19.5%	16'744'616	21.7%
Primes et allocations	2'081'772	2.8%	1'992'939	2.6%
Débours et frais	3'871'192	5.2%	4'145'031	5.4%
Total	74'001'074	100%	77'313'324	100%

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 2009-2020

Traitement 100%	
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
2020	0.119

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 2020 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe

Statut du personnel		Taux d'activité		
		< à 50%	50% à 89%	90% - 100%
Magistrature	Femmes	0.0%	9.4%	90.6%
	Hommes	0.0%	3.5%	96.5%
	Total	0.0%	7.2%	92.8%
Personnel administratif et technique	Femmes	2.5%	51.3%	46.2%
	Hommes	1.2%	12.6%	86.2%
	Total	1.9%	34.4%	63.7%
Corps enseignant	Femmes	3.3%	52.9%	43.8%
	Hommes	6.2%	30.8%	63.0%
	Total	4.3%	45.4%	50.3%
Police et détention	Femmes	0.0%	15.2%	84.8%
	Hommes	0.0%	1.3%	98.7%
	Total	0.0%	3.5%	96.5%
Total		2.6%	35.0%	62.4%

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 et 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 avec chacun ses prérogatives : variable, fondé sur la confiance, irrégulier ou fixe².

Le personnel de l'Etat de Genève a droit à 25 jours de vacances par an et 29 jours pour les policier·ère·s. Les personnes de moins de 20 ans, de plus de 60 ans, ainsi que les cadres supérieur·e·s (dès la classe 23) ont droit à 5 jours supplémentaires.

Le congé maternité dure 20 semaines, pour autant que la collaboratrice soit en fonction depuis au moins six mois. Le congé parental est de dix jours et peut être doublé 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.

Afin de tenir compte des nouveaux modèles de parentalité, le règlement du personnel³ a été modifié le 19 août 2020 afin de l'étendre à des situations non prévues. Les adaptations comprennent notamment la création :

- d'un congé parental de 10 jours prévu pour le père, mais en étend la portée au conjoint, au partenaire ou à la partenaire enregistrée, ou à la personne qui mène une vie de couple avec la mère ou le parent de l'enfant né;

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 (RPAC) (B 5 05.01).

³ *Ibid.*

- d'un congé d'adoption pour les enfants qui ne sont pas âgés de plus de 10 ans qui prévoit les mêmes droits que la maternité;
- d'un congé pour les cas d'enfants accueillis via une gestation pour autrui (GPA) en octroyant au parent biologique travaillant pour l'Etat un congé par analogie avec le congé maternité.

Toute personne fonctionnaire nommée 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 ou une enseignante nommée, 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.

Suite au vote populaire du 19 mai 2019, la CPEG a obtenu une recapitalisation de la part de l'Etat de 5,2 milliards de francs. Son taux de couverture a ainsi atteint les 75% imposés par le droit fédéral. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette loi, l'Etat a versé, en 2020, 1 milliard à la CPEG au titre d'apports initiaux.

4.4 Télétravail

Le nombre de personnes ayant officiellement demandé à pouvoir effectuer une partie de leur travail à domicile continue d'augmenter. Il est passé de 559 en 2019 à 943 en 2020. Cependant, cette statistique n'inclut pas le développement exceptionnel du télétravail intervenu lors de la pandémie de Covid-19. Durant la crise sanitaire, l'administration a su faire preuve d'agilité et a été en mesure de généraliser le télétravail en un temps record afin d'assurer la continuité de ses activités. Au pic de la crise, près de 12'000 personnes étaient en télétravail, soit environ 65% du personnel de l'administration.

4.5 Mobilité douce

L'Etat participe à l'abonnement annuel des transports publics pour un montant de 80 francs pour les adultes et de 220 francs pour les juniors. 2'343 personnes ont profité de cette possibilité en 2020.

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

41 - Personnel en formation 2019 et 2020 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2019	2020
Stagiaires	183	208
Stagiaires police - détention*	111	80
Apprenti·e·s	244	285
Total	538	573

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

5.2 Formation continue

En raison de la pandémie, les formations catalogue dispensées en présentiel ont été interrompues du 16 mars au 30 juin 2020. Elles ont repris en août, dans le respect des mesures sanitaires, pour s'interrompre à nouveau à fin octobre. Les formations à distance ont été développées afin de pouvoir continuer à répondre aux demandes.

42 - Nombre de personnes formées

Sexe	Nb de personnes avec taux de participation > 75%
Femmes	4'215
Hommes	3'282
Total	7'497

43 - Jours de formation suivis

Sexe	Nb de jours de formation dispensés
Femmes	12'432
Hommes	14'919
Total	27'351

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. En 2020, la pandémie a fortement perturbé le calendrier des EEDP.

44 - Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2012-2020

Taux de réalisation en %	
2012	73%
2013	70%
2014	75%
2015	81%
2016	79%
2017	79%
2018	76%
2019	75%
2020	67%

Le tableau ci-dessus porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

45 - Séances en 2020 avec les associations représentatives du personnel

Séances	2020
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	12
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et les associations de cadres	4
SCORE - groupe technique	3
Commission de santé et de sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	3
Total	22

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 délégué·e·s des organisations représentatives du personnel pour des séances plénières. En raison de l'annonce par le Conseil d'Etat, en février 2020, de l'abandon du projet SCORE qui faisait l'objet de rencontres spécifiques, le nombre de séances a diminué par rapport à 2019.

Quelques séances ont été organisées en audioconférence au début de la crise liée à la Covid-19, afin de répondre rapidement aux questions des associations représentatives du personnel. Puis, les rencontres se sont poursuivies selon leur rythme régulier, en présentiel lorsque cela était possible, ou en visioconférence. Parmi les thèmes qui ont été abordés, on peut mentionner la mise en œuvre du télétravail au sein de l'Etat, la

protection du personnel face à la pandémie, la nouvelle stratégie RH, ou encore les mesures budgétaires liées au 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. Les données présentées ici concernent seulement le Petit Etat. Elles couvrent la période allant du 1^{er} décembre 2019 au 30 novembre 2020.

221 personnes du Petit Etat ont fait appel au Groupe de confiance durant ces douze mois. Leur moyenne d'âge est de 47 ans, et 65% d'entre elles sont des femmes.

46 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

Typologie des conflits	2017	2018	2019	2020
Interpersonnel	37%	39%	55%	51%
Asymétrique	28%	29%	16%	27%
Intergroupal	3%	2%	0%	1%
Structurel	27%	27%	23%	16%
Autre	5%	3%	6%	5%

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 supérieur-e-s hiérarchiques (78% des situations), suivis par les collègues (17%) et les subordonné-e-s (4%).

47 - Evénements déclencheurs du conflit d'après le Groupe de confiance en 2020



En 2020, dans les deux tiers des situations (66%), le Groupe de confiance estime que ce sont des problèmes de personnalité qui ont déclenché le conflit. Parmi ces 145 situations, 54% sont liées à la personnalité de la personne mise en cause, 35% à une incompatibilité de caractères et 23% à celle de la personne requérante.

Dans 56% des situations, il s'agit d'évènements touchant à la vie professionnelle qui ont déclenché le conflit. Parmi ces 124 situations de conflit, 66% ont été déclenchées par des différences de méthodes de travail, 52% par des conflits de valeur et 19% par des déceptions ou des frustrations professionnelles.

Dans 43% des situations, ce sont des difficultés d'adaptation à une situation de changement qui ont déclenché le conflit. Le plus souvent il s'agit d'un changement de supérieur-e hiérarchique (72%), ou des changements organisationnels (39%), comme une suppression de poste ou une fusion de services, une mutation de poste ou un changement de cahier des charges, une mutation dans un autre service etc.

48 - Prestations du groupe de confiance en 2017, 2018, 2019 et 2020

Activités	2017	2018	2019	2020
Nombre de situations	266	230	219	221
Nombre d'entretiens	373	359	327	378
Nombre de médiations	12	9	12	5
Nombre de propositions de mesures individuelles	182	169	135	160
Nombre d'interventions pour collectif et recommandations	2	4	4	0
Nombre de demandes d'ouverture d'investigation	3	13	3	2
Nombre d'ouvertures d'investigation		6		0
Nombre d'investigations closes	2	1	1	1
Nombre de demandes d'investigations classées	1	2	1	2
Nombre de demandes d'investigation retirées ou non confirmées par la personne plaignante	1	1	1	3
Nombre de demandes d'investigation suspendues	1	2	3	1
Nombre d'auditions		55	16	0

A noter qu'en 2020, les nouvelles situations issues des entités affiliées (124) représentent 35% du total des 345 situations traitées.

Le Groupe de confiance a proposé des mesures individuelles suite aux premiers entretiens dans 72% des cas. Il s'agissait le plus souvent d'adresser la personne requérante vers un-e responsable hiérarchique (68%), ou vers le ou la responsable RH (45%), ou une instance externe (16%) ou vers un service de santé (8%). Dans 4% des cas, un coaching ou une formation a été suggéré.

Annexes

- Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 par catégorie de personnel et par programme
- Annexe 2 : Effectifs 2020 détaillés par direction (personne physique)
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2020 par direction
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2020 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 2020 par catégorie de personnel et par programme**

Annexe 1

Programme	Budget			Comptes			Total
	Magistrat-es	Fonctions Permanentes	Fonctions non Permanentes	Magistrat-es	Fonctions Permanentes	Fonctions non Permanentes	
A01 Grand Conseil		24.3	0.0	24.3	22.7	0.0	22.7
A02 Conseil d'Etat	8.0	54.5	0.0	62.5	53.3	0.9	62.2
A03 Exercice des droits politiques		15.3	0.0	15.3	12.4	0.0	12.4
A04 Développement et innovation du canton et de la région		51.4	3.6	55.0	45.5	6.6	52.1
A05 Audit interne, transparence de l'information et égalité		62.3	3.6	65.9	58.9	2.9	61.8
A06 Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	0.0	18.1	21.1
A Autorités et gouvernance	11.0	207.7	26.8	245.5	192.8	28.5	232.3
B01 Etats-majors départementaux		133.6	11.4	145.0	131.1	12.8	143.8
B02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		119.7	3.5	123.2	126.2	8.3	134.5
B03 Gestion financière transversale et départementale et achats		150.0	3.9	153.9	143.0	4.8	147.8
B04 Gestion des locaux et logistique		274.6	7.0	281.6	270.8	7.2	278.0
B05 Systèmes d'information et numérique		636.8	2.2	638.9	620.2	21.4	641.6
B Etats-majors et prestations transversales	0.0	1'314.6	28.0	1'342.6	1'291.4	54.5	1'345.9
C01 Mesures et soutien financier individuel en matière d'action sociale		50.1	3.3	53.5	52.3	7.6	59.9
C02 Soutien financier individuel aux personnes âgées		68.4	1.2	69.6	65.3	0.6	66.0
C03 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes handicapées		50.0	1.2	51.1	47.6	0.7	48.3
C04 Soutien à la famille et à l'intégration		40.7	7.2	47.8	37.1	4.3	41.5
C05 Actions en matière d'asile et de migration		1.1	0.1	1.2	1.0	0.0	1.1
C06 Protection des personnes adultes sous curatelle		99.5	8.5	108.0	94.8	30.3	125.2
C Cohésion sociale	0.0	309.8	21.5	331.3	298.2	43.6	341.8
D01 Culture		11.1	2.4	13.5	10.9	1.9	12.9
D02 Sport et loisirs		9.1	2.0	11.1	9.0	1.6	10.5
D Culture, sport et loisirs	0.0	20.2	4.5	24.6	19.9	3.5	23.4
E01 Protection de l'environnement		88.3	5.0	93.3	85.1	5.2	90.3
E02 Energie		30.6	1.2	31.8	28.6	2.7	31.3
E03 Gestion des eaux		85.9	0.2	86.1	83.7	1.9	85.5
E04 Agriculture et nature		87.8	0.8	88.6	87.9	2.7	90.5
E Environnement et énergie	0.0	292.5	7.2	299.7	285.2	12.4	297.6
F01 Enseignement obligatoire et orientation		4'211.4	187.9	4'399.3	4'156.5	217.2	4'373.7
F02 Enseignement secondaire II et formation continue		2'751.5	53.8	2'805.3	2'694.5	80.7	2'775.2
F03 Enseignement spécialisé et prestations médico-psychologiques		838.9	30.0	868.9	881.6	109.7	991.3
F04 Enfance, jeunesse et soutien à la parentalité		429.9	4.4	434.2	418.1	26.4	444.5
F05 Hautes écoles		3.0	0.0	3.0	2.9	0.0	2.9
F06 Prestations transversales liées à la formation		116.3	1.1	117.4	111.0	2.3	113.3

F Formation	0.0	8'351.1	277.1	8'628.2	0.0	8'264.5	436.4	8'700.9
G01 Logement et planification foncière		78.5	1.8	80.3		76.9	2.0	78.9
G02 Aménagement du territoire et conformité des constructions et des chantiers		170.2	7.4	177.6		158.3	10.2	168.5
G03 Information du territoire et garantie des droits réels		66.8	1.2	68.0		63.7	0.0	63.7
G04 Protection du patrimoine bâti et des sites		35.7	0.2	35.9		34.2	1.6	35.8
G Aménagement et logement	0.0	351.2	10.5	361.7	0.0	333.1	13.8	346.9
H01 Sécurité publique		2'117.1	3.1	2'120.2		2'115.0	40.4	2'155.4
H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement		897.8	8.6	906.4		904.0	15.0	919.0
H03 Population, droit de cité et migration		209.9	18.3	228.2		204.7	29.8	234.5
H04 Sécurité civile et armée		92.9	2.8	95.7		87.3	2.0	89.3
H Sécurité et population	0.0	3'317.7	32.8	3'350.5	0.0	3'311.1	87.2	3'398.2
I02 Production et perception des impôts		559.2	4.5	563.7		538.0	1.0	539.0
I Impôts et finances	0.0	559.2	4.5	563.7	0.0	538.0	1.0	539.0
J01 Pouvoir judiciaire		147.0	23.0	170.5		146.8	34.7	178.0
J Justice	147.0	620.5	23.0	790.5	146.8	616.5	34.7	798.0
K01 Réseau de soins et actions en faveur des personnes âgées		19.6	1.3	20.9		19.1	1.0	20.1
K02 Régulation et planification sanitaire		24.6	1.3	25.9		25.6	2.7	28.3
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention		88.7	1.2	89.9		89.8	86.9	176.7
K Santé	0.0	132.9	3.7	136.6	0.0	134.6	90.6	225.2
L01 Réinsertion des demandeurs d'emplois		262.6	35.6	298.2		220.7	47.5	268.2
L02 Surveillance du marché du travail et régulation du commerce		129.3	3.8	133.1		124.9	5.9	130.8
L03 Exécution des poursuites et faillites		235.2	0.7	235.9		223.6	3.4	227.0
L Marché du travail, commerce	0.0	627.1	40.1	667.2	0.0	569.2	56.8	626.0
M01 Transport et mobilité		92.8	0.0	92.8		90.0	2.4	92.4
M02 Infrastructures routières et de transports		163.8	4.0	167.8		159.6	2.8	162.4
M03 Admission à la circulation routière et à la navigation		115.4	0.0	115.4		110.7	2.4	113.1
M Mobilité	0.0	372.0	4.0	376.0	0.0	360.3	7.6	367.9
T Total Prestations	158.0	16'476.3	483.6	17'117.9	157.8	16'214.9	870.5	17'243.2

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

Effectifs 2020 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 2

Département	Direction	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Total	% Département	
CHA	Chancellerie d'Etat	4	36.4%	7	63.6%	11	9.2%	
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	2	22.2%	7	77.8%	9	7.5%	
	Direction administrative et financière	5	62.5%	3	37.5%	8	6.7%	
	Secrétariat général de la chancellerie d'Etat	38	47.5%	42	52.5%	80	66.7%	
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	2	18.2%	9	81.8%	11	9.2%	
	Bureau de médiation administrative	0	0.0%	1	100.0%	1	0.8%	
	Total		51	43%	69	58%	120	100%
DF	Secrétariat général et directions de support*	27	48.2%	29	51.8%	56	4.9%	
	Direction générale des finances de l'Etat	40	37.0%	68	63.0%	108	9.4%	
	Administration fiscale cantonale	284	48.9%	297	51.1%	581	50.5%	
	Office cantonal des poursuites	66	32.7%	136	67.3%	202	17.6%	
	DAI - Direction des affaires internationales	4	30.8%	9	69.2%	13	1.1%	
	Office cantonal des faillites	25	48.1%	27	51.9%	52	4.5%	
	Office du personnel de l'Etat	28	35.4%	51	64.6%	79	6.9%	
	Office cantonal de la statistique	16	53.3%	14	46.7%	30	2.6%	
	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	13	68.4%	6	31.6%	19	1.7%	
	Total		505	44%	645	56%	1150	100%
DIP	Secrétariat général et directions de support*	30	35.3%	55	64.7%	85	0.8%	
	Services partagés (SEM, SRED, SMS, SEP, SESAC)	69	55.6%	55	44.4%	124	1.2%	
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	1309	26.4%	3641	73.6%	4950	48.8%	
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	1477	47.1%	1657	52.9%	3134	30.9%	
	Office médico-pédagogique	236	22.0%	838	78.0%	1074	10.6%	
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	100	18.1%	454	81.9%	554	5.5%	
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	51	23.9%	162	76.1%	213	2.1%	
	Total		3272	32%	6862	68%	10134	100%
DSES	Secrétariat général et directions de support*	30	44.8%	37	55.2%	67	1.6%	
	Office cantonal de l'emploi (OCE)	87	36.3%	153	63.8%	240	6.0%	
	Corps de police	1658	76.5%	509	23.5%	2167	53.9%	
	Direction générale de la santé	52	33.8%	102	66.2%	154	3.8%	
	Office cantonal de la détention	703	75.9%	223	24.1%	926	23.0%	
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	96	41.9%	133	58.1%	229	5.7%	
	Direction générale office cantonal inspection du travail	57	40.4%	84	59.6%	141	3.5%	
	Office cantonal protection population et affaires militaires	73	75.3%	24	24.7%	97	2.4%	
	Total		2756	69%	1265	31%	4021	100%
	DT	Secrétariat général et directions de support*	70	56.9%	53	43.1%	123	16.2%
Office de l'urbanisme		38	50.7%	37	49.3%	75	9.9%	
Office cantonal du logement et de la planification foncière		32	38.1%	52	61.9%	84	11.1%	
Office cantonal de l'énergie		16	53.3%	14	46.7%	30	3.9%	
Office du patrimoine et des sites		15	34.9%	28	65.1%	43	5.7%	
Office du registre foncier		18	42.9%	24	57.1%	42	5.5%	
Office des autorisations de construire		50	60.2%	33	39.8%	83	10.9%	
Office cantonal de l'environnement		45	50.6%	44	49.4%	89	11.7%	
Office cantonal de l'eau (OCEau)		60	65.9%	31	34.1%	91	12.0%	
Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)		56	56.0%	44	44.0%	100	13.2%	
Total		400	53%	360	47%	760	100%	
DI	Secrétariat général et directions de support*	18	42.9%	24	57.1%	42	3.4%	
	Office cantonal des transports (OCT)	63	64.9%	34	35.1%	97	7.9%	
	OCGC - Office cantonal du génie civil	134	81.7%	30	18.3%	164	13.3%	
	Office cantonal des véhicules (OCV)	81	67.5%	39	32.5%	120	9.7%	
	Office cantonal des bâtiments (OCBA)	163	68.5%	75	31.5%	238	19.3%	
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	474	82.7%	99	17.3%	573	46.4%	
	Total		933	76%	301	24%	1234	100%
DDE	Secrétariat général et directions de support*	8	61.5%	5	38.5%	13	41.9%	
	Direction générale dev. économique, recherche & innovation	9	50.0%	9	50.0%	18	58.1%	
	Total		17	55%	14	45%	31	100%
DCS	Secrétariat général et directions de support*	8	22.9%	27	77.1%	35	8.7%	
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	131	38.6%	208	61.4%	339	84.5%	
	Office cantonal de la culture et du sport	11	40.7%	16	59.3%	27	6.7%	
Total		150	37%	251	63%	401	100%	
GC	Secrétariat général du Grand Conseil	12	44.4%	15	55.6%	27		
	Total		12	44%	15	56%	27	
PJ	Pouvoir judiciaire	227	26.7%	622	73.3%	849		
	Total		227	27%	622	73%	849	
Total général		8323	44%	10404	56%	18727		

* Les directions de support peuvent regrouper les RH, les finances, le contrôle interne, la logistique, la sécurité informatique, la gestion des risques, les affaires juridiques, la sécurité de l'information et les archives

Taux d'absence pour maladie et accidents 2020 par direction selon rattachement au 31.12.2020

Annexe 3

Département	Direction	Taux d'absence
CHA	Secrétariat général de la chancellerie d'Etat	3.0%
	Chancellerie d'Etat	4.1%
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	4.0%
	Direction administrative et financière	3.2%
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	2.0%
	Total CHA	3.4%
DF	Secrétariat général - DF	1.0%
	Direction générale des finances de l'Etat	7.9%
	DAI - Direction des affaires internationales	2.0%
	Administration Fiscale Cantonale	6.6%
	Office cantonal des poursuites	9.5%
	Office cantonal des faillites	6.2%
	Office du personnel de l'Etat	3.9%
	Office cantonal de la statistique	2.7%
	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences	4.0%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	6.4%
Total DF	6.6%	
DIP	Secrétariat général du DIP	6.7%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	5.3%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	4.3%
	Office médico-pédagogique	6.2%
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	8.4%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	5.8%
Total DIP	5.2%	
DSES	Secrétariat général du DSES	3.8%
	Office cantonal de l'emploi (OCE)	7.3%
	Corps de police	7.1%
	Direction générale de la santé	5.0%
	Office cantonal de la détention	9.6%
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	7.7%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	6.3%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	4.5%
Total DSES	7.5%	
DT	Secrétariat général du DT	2.5%
	Office de l'urbanisme	2.7%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	4.8%
	Office cantonal de l'énergie	3.2%
	Office du patrimoine et des sites	6.6%
	Office du registre foncier	7.8%
	Office des autorisations de construire	4.7%
	Office cantonal de l'environnement	3.5%
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	4.6%
Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	2.5%	
Total DT	3.9%	
DI	Secrétariat général du DI	3.8%
	Office cantonal des transports (OCT)	3.7%
	OCGC - Office cantonal du génie civil	8.2%
	Office cantonal des véhicules (OCV)	5.8%
	Office cantonal des bâtiments (OCBA)	5.9%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	4.2%
Total DI	5.2%	
DDE	Secrétariat général du DDE	2.3%
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	15.0%
Total DDE	10.0%	
DCS	Secrétariat général du département de la cohésion sociale	3.4%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	7.2%
	Office cantonal de la culture et du sport	5.9%
Total DCS	6.8%	
SEC-G	Secrétariat général du Grand Conseil	2.2%
PJ	Pouvoir judiciaire	7.0%
Total Global		5.9%

Détail des primes, indemnités et débours 2020 versés au personnel fixe (en francs)

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSES	DT	DI	DDE	DCS	SEC-G	PJ	Total	
Débours et frais	Débours / collations / paniers / repas / vêtements	-	10'800	878	2'200'985	108'046	291'548	-	-	-	2'612'257	
	Indemnité téléphone portable	25'650	77'800	286'082	238'463	13'991'7	316'142	11'400	3'600	29'800	1'144'214	
	Abonnement TPG	2'240	20'680	76'620	22'060	12'400	10'140	8'860	400	11'680	166'120	
	Indemnité pour chien Police	-	-	-	90'017	-	-	-	-	-	-	90'017
	Déplacements	-	20	640	1'100	8'809	58'286	-	-	-	-	68'855
	Frais représentation	2'063	8'251	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	34'001	63'568
	Total	29'953	117'551	366'981	2'555'375	271'922	678'867	15'190	26'960	6'750	75'481	4'145'931
	Éléments de rémunération liés au droit du travail	Heures supplémentaires Police	-	-	3'570'155	-	-	-	-	-	-	3'570'155
		Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	80'166	352'329	85'183'7	680'036	334'338	558'414	84'585	107'097	19'081	3'205'327
		Heures supplémentaires	-	66'284	449'496	1'441'112	28'447	399'847	-	34'473	4'464	2'471'085
Bureau horaire		-	-	727'146	-	-	-	-	-	-	-	727'146
Heures complémentaires		-	-	7'990	-	-	-	-	-	-	-	7'990
Total		80'166	418'613	2'036'469	5'691'302	362'785	958'261	84'585	141'570	23'546	184'406	9'981'703
Indemnités liées aux conditions de travail		Indemnité risques inhérents à la fonction	-	-	24'727'284	-	-	-	-	-	-	24'727'284
		Indemnité assurance maladie	-	-	13'277'226	-	-	-	-	-	-	13'277'226
		Indemnité nuit, week-end et jours fériés	3'050	934	345'601	5'501'430	1'775	118'502	540	-	60	5'971'892
		Indemnité contextuelle surpopulation	-	-	-	144'162	-	-	-	-	-	-
	Inconvénients service	-	-	-	-	69'987	-	-	-	-	-	69'987
	Indemnité pour travail spécial pénible	-	-	-	56'988	-	185'566	-	-	-	-	242'554
	Indemnité port d'armes	-	-	-	1'579	14'351	-	-	-	-	-	15'930
	Total	3'050	934	345'601	43'651'682	143'101	304'068	540	540	-	60	44'449'035
	Indemnités pour des responsabilités additionnelles	Indemnité maître de classe	-	-	8'758'790	-	-	-	-	-	-	8'758'790
		Indemnité décanat	-	-	2'147'568	-	-	-	-	-	-	2'147'568
Soutien scolaire		-	-	1'214'928	-	-	-	-	-	-	1'214'928	
Indemnité remplacement dans une fonction supérieure		26'786	156'670	200'838	192'764	52'130	84'033	70'547	-	31'872	815'639	
Activité permanente du Maître Adjoint		-	-	728'244	-	-	-	-	-	-	728'244	
Indemnité adjoint de direction		-	-	653'644	-	-	-	-	-	-	653'644	
Indemnité maître de méthodologie		-	-	429'306	-	-	-	-	-	-	429'306	
Indemnité pour connaissance linguistiques		1'346	37'481	38'512	187'073	9'760	33'000	5'653	19'868	-	39'777	372'471
Indemnité Cour Justice		-	-	256'287	-	-	-	-	-	-	352'800	352'800
Indemnité chef de laboratoire		-	-	209'905	-	-	-	-	-	-	-	209'905
Indemnité chargé de mission	-	-	165'929	-	-	-	-	-	-	-	165'929	
Mission spécifique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	163'119	
Indemnité Super-U	3'944	34'471	-	59'025	15'561	23'350	-	8'282	-	18'486	163'119	
Indemnité présidence / vice présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161'280	161'280	
Indemnité formation IFFP	-	-	135'818	-	-	-	-	-	-	-	135'818	
Indemnité de classe atelier	-	-	70'983	-	-	-	-	-	-	-	70'983	
Indemnité chef de fabrication	-	-	60'951	-	-	-	-	-	-	-	60'951	
Indemnité de coordination	-	-	19'200	-	-	-	-	-	-	-	19'200	
Indemnité chef de culture	-	-	11'996	-	-	-	-	-	-	-	11'996	
Ind. de direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8'000	8'000	
Indemnité service accident expertise	-	-	-	-	-	7'759	-	-	-	-	7'759	
Total	32'077	228'623	15'102'898	438'861	77'450	148'141	5'653	98'698	-	612'214	16'744'616	
Primes et allocations	Prime de départ	-	67'150	586'694	92'889	16'579	69'424	-	29'468	-	43'985	906'189
	Prime 25 et 30 ans de service	2'000	62'000	372'000	202'000	30'000	2'000	10'000	-	22'000	772'000	
	Prime naissance	1'500	13'000	177'500	80'250	9'000	11'750	5'000	-	16'250	314'750	
Total	3'500	142'150	1'136'194	375'139	55'579	151'174	2'500	44'468	-	82'235	1'992'939	
Total	148'745	907'872	18'988'142	527'12'360	910'838	2'240'511	107'928	312'236	30'296	954'397	77'313'324	

Charges sociales 2020

Annexe 5

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.275%	5.275%
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 statut	Selon statut
Participation perte de gain maladie	0.10%	
Assurance accident non professionnel (LAA)*	1.024% / 0.99%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.184%
Contribution petite enfance		0.070%
Fonds de formation professionnelle		CHF 31.- (annuel)
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	CHF 15.- (annuel) CHF 20.- (annuel) CHF 6.- (annuel)	

Au 31.12.2020
*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 2019 et 2020 par catégorie du personnel	7
2	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2019 et 2020 par statut de personnel	7
3	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 par catégorie de personnel et par département ou entité	8
4	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 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 2020 par politique publique	9
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2020 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 2020, en pourcent	10
8	Evolution des effectifs entre 2017 et 2020 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	10
9	Effectifs au 31 décembre 2020 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	11
10	Effectifs au 31 décembre 2020 par département (personne physique) et par sexe	11
11	Structure des effectifs 2020 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	12
12	Structure des effectifs 2020 par statut de personnel	12
13	Pyramide des âges 2020	13
14	Pyramide des âges des magistrat·e·s	13
15	Pyramide des âges du personnel administratif et technique (PAT)	13
16	Pyramide des âges des enseignant·e·s	14
17	Pyramide des âges du personnel police et détention	14
18	Répartition des effectifs 2020 par tranches d'années d'ancienneté	14
19	Répartition des effectifs 2020 par nationalité et lieu de résidence	15
20	Répartition des effectifs 2020 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	15
21	Types de permis de travail en 2020	15
22	Taux de rotation du personnel 2010 - 2020 en ETP	16
23	Taux de rotation du personnel 2020 en ETP par département	16
24	Entrées 2019 et 2020 en personnes	17
25	Sorties 2019 et 2020 en personnes	17
26	Effectifs 2020 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité	18
27	Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2020, évolution 2012 - 2020	
28	Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2020	18
29	Répartition des effectifs 2020 selon la classe de fonction et le sexe	19

30	Taux d'absence 2020 pour maladie et accidents par département ou entité	20
31	Nombre d'accidents 2019 et 2020	20
32	Taux d'absence 2020 par nature de l'absence, par département ou entité	20
33	Echelle des traitements 2020 (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 2020 par classe de fonction	21
36	Effectifs 2020 par annuité	22
37	Salaire brut annuel 2020 par décile, y compris indemnités et primes	22
38	Primes, indemnités et débours 2020	23
39	Indice de Gini 2009 - 2020	23
40	Répartition des effectifs 2020 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	23
41	Personnel en formation 2019 et 2020 (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) 2012 - 2020	26
45	Séances en 2020 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 en 2020	28
48	Prestations du groupe de confiance en 2017, 2018, 2019 et 2020	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

Département des finances
Office du personnel de l'Etat
Rue du Stand 26 • Case postale 3937 • 1211 Genève 3
www.ge.ch