

# Annexe au rapport sur les comptes

Bilan social de l'Etat



Tome 5

2021



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE



# Rapport sur les comptes 2021

## Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2021 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

Le **tome 5**, qui constitue une **annexe** au rapport sur les comptes 2021, contient le bilan social de l'Etat de Genève, soit des données statistiques et des informations décrivant le personnel de l'administration.

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 I 05 15]), le rapport de l'organe de révision, les fonds gérés au bilan, les obligations vertes, les obligations sociales, les prêts et participations 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 I 05 15]), le rapport de l'organe de révision, ainsi que l'exposé des motifs du Conseil d'Etat.



## Sommaire

Avant-propos	5
L'essentiel en quelques chiffres	5
Chapitre 1 - Emplois (postes)	6
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	9
2.1. Effectifs	9
2.2. Pyramide des âges	10
2.3. Ancienneté	12
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	13
2.5. Flux de personnel	13
2.5.1 Entrées	14
2.5.2 Sorties	14
2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes	15
2.6. Taux d'absence	16
2.6.1 Accidents	16
Chapitre 3 - Rémunération	17
3.1. Grille salariale	17
3.2. Salaires, indemnités et primes	18
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	19
4.1. Travail à temps partiel	19
4.2. Horaires, vacances et congés	20
4.3. Prévoyance professionnelle	20
4.4. Télétravail	20
4.5. Mobilité respectueuse de l'environnement	20
Chapitre 5 - Formation	21
5.1. Formation initiale	21
5.2. Formation continue	21
Chapitre 6 - Gestion des compétences	21
Chapitre 7 - Relations professionnelles	22
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	22
7.2. Groupe de confiance	22
Annexes	25
Liste des tableaux et graphiques	32
Liste des abréviations	34



## Avant-propos

Comme les précédents, le bilan social 2021 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 2021.

L'année 2021 a encore été marquée par la crise sanitaire et les défis qu'elle impose en matière d'organisation du travail, impactant notamment la formation et le taux d'absence.

Pour la première fois, l'office du personnel de l'Etat (OPE) a réalisé l'analyse de l'égalité salariale du personnel de l'administration, à l'exclusion du pouvoir judiciaire (PJ), ceci conformément à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Les résultats sont satisfaisants, car ils ne révèlent aucun signe de discrimination dans les rémunérations entre les femmes et les hommes à l'Etat. Cette analyse devra être répétée tous les quatre ans. Pour mémoire, tous les employeurs de cent personnes et plus sont tenus d'effectuer une analyse de l'égalité salariale et de la faire contrôler par un organe indépendant.

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

	2020	2021	2021/2020
Effectif en personnes	18'727	18'974	247
Postes en équivalent temps plein (ETP)	17'243	17'604	361
Age moyen	44.9	45.1	0.2
Proportion d'employés résidant à Genève	75.7%	75.1%	-0.6%
Pourcentage de femmes cadre	38.8%	42.2%	3.4%
Pourcentage de temps partiel	37.6%	37.6%	0.0%
Nombre de personnes en formation initiale	573	606	33
Taux de rotation	4.0%	3.8%	-0.2%
Taux d'entretien de développement	67.1%	70%	2.9%
Absences maladies et accident	5.9%	6.0%	0.1%
Nombre d'accidents	3'734	3'498	-236
Traitement médian avec prime	117'672	116'564	-1'108

## 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<sup>ème</sup> 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, élus 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 spécialisés engagés 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 2020 et 2021 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2020		2021	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrature	158.0	157.8	158.0	157.5
Fonctions permanentes	16'476.3	16'214.9	16'906.1	16'447.9
Fonctions non permanentes	483.6	870.5	709.7	999.0
<b>Total</b>	<b>17'117.9</b>	<b>17'243.2</b>	<b>17'773.8</b>	<b>17'604.4</b>

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

### 2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 et 2021 par statut de personnel

Statut de personnel	2020		2021	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrature	158.0	157.8	158.0	157.5
Personnel administratif et technique	8'046.5	7'872.8	8'320.5	7'968.9
Corps enseignant	6'284.3	6'199.1	6'431.1	6'324.6
Police et détention	2'145.5	2'143.0	2'154.5	2'154.3
Fonctions non permanentes	483.6	870.5	709.7	999.0
<b>Total</b>	<b>17'117.9</b>	<b>17'243.2</b>	<b>17'773.8</b>	<b>17'604.4</b>

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

L'évolution des postes en équivalent temps plein doit être examinée au regard des décisions prises au budget 2020. Après que le Grand Conseil ait refusé la totalité des postes présentés par le Conseil d'Etat dans son projet de budget 2020, ce dernier a toutefois été par la suite augmenté de crédits supplémentaires permettant d'obtenir 136 ETP. Par rapport à ce budget 2020 augmenté en conséquence à 17'253.9, le budget 2021 présente ainsi une augmentation des postes qui s'élève à 520 ETP, soit une croissance de 3.0%. Cette augmentation de 520 ETP se compose de 191 postes auxiliaires visant à maintenir la cellule de suivi des cas Covid-19 chargée d'effectuer le traçage des contacts auprès des personnes détectées positives conformément aux demandes de la Confédération en 2021 et de 329 ETP pour renforcer principalement les politiques publiques suivantes : Formation, Sécurité et population, Etats-Majors et prestations transversales (principalement informatique) et Cohésion sociale.

### 3 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2021 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	111.4	2.9	122.3	8.0	104.2	4.5	116.7
Finances et ressources humaines		1'085.6	16.8	1'102.4		1'046.8	23.7	1'070.5
Instruction publique, formation et jeunesse		8'658.7	270.9	8'929.6		8'460.2	468.6	8'928.8
Sécurité, population et santé		3'618.9	246.5	3'865.4		3'546.2	278.4	3'824.6
Territoire		717.0	21.4	738.4		683.3	23.4	706.7
Infrastructures		1'237.5	11.4	1'248.9		1'198.6	25.7	1'224.3
Economie et emploi		423.1	62.8	485.9		379.3	64.8	444.1
Cohésion sociale		403.8	34.5	438.2		390.5	32.4	422.9
Secrétariat général du Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.2	0.0	22.2
Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	18.6	21.6
Pouvoir judiciaire	147.0	625.7	23.0	795.7	146.5	616.7	58.9	822.1
<b>Total</b>	<b>158.0</b>	<b>16'906.1</b>	<b>709.7</b>	<b>17'773.8</b>	<b>157.5</b>	<b>16'447.9</b>	<b>999.0</b>	<b>17'604.4</b>

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

### 4 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2021 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	181.6	23.7	216.3	11.0	172.5	24.5	208.0
B Etats-majors et prestations transversales		1'349.9	27.2	1'377.0		1'324.1	42.0	1'366.2
C Cohésion sociale		347.7	30.5	378.2		336.4	22.9	359.3
D Culture, sport et loisirs		22.0	3.0	24.9		21.9	7.7	29.6
E Environnement et énergie		298.2	5.6	303.8		287.3	6.2	293.5
F Formation		8'587.5	269.5	8'857.1		8'387.3	464.3	8'851.6
G Aménagement et logement		361.5	13.1	374.6		342.5	15.2	357.7
H Sécurité et population		3'412.9	47.1	3'460.0		3'351.7	86.3	3'438.0
I Impôts et finances		793.0	5.2	798.2		747.3	7.0	754.3
J Justice	147.0	625.7	23.0	795.7	146.5	616.7	58.9	822.1
K Santé		143.9	196.0	339.9		142.7	187.7	330.4
L Economie et emploi		411.5	61.8	473.3		358.9	63.2	422.1
M Mobilité		370.8	4.0	374.8		358.6	13.1	371.7
<b>Total</b>	<b>158.0</b>	<b>16'906.1</b>	<b>709.7</b>	<b>17'773.8</b>	<b>157.5</b>	<b>16'447.9</b>	<b>999.0</b>	<b>17'604.4</b>

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 2021 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Autorités et gouvernance (FIPOI)	63.4	61.0
C Cohésion sociale (Hospice général & EPI)	1'646.3	1'632.5
E Environnement et énergie (SIG)	1'600.0	1'620.0
F Formation (Université)	3'293.5	3'065.9
G Aménagement et logement (FPLC, FIDP, FPAV)	50.5	53.2
K Santé (HUG & IMAD)	16'997.1	16'739.3
L Economie et emploi (FTI, Palexpo, Ports Francs)	248.7	247.9
M Mobilité (AIG, TPG <sup>1</sup> , Fondation des parkings)	3'307.8	3'311.6

<sup>1</sup> Moyenne des ETP de l'année

Dix-sept établissements autonomes et/ou subventionnés par l'Etat traitent chacun de politiques publiques spécifiques<sup>1</sup>.

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.

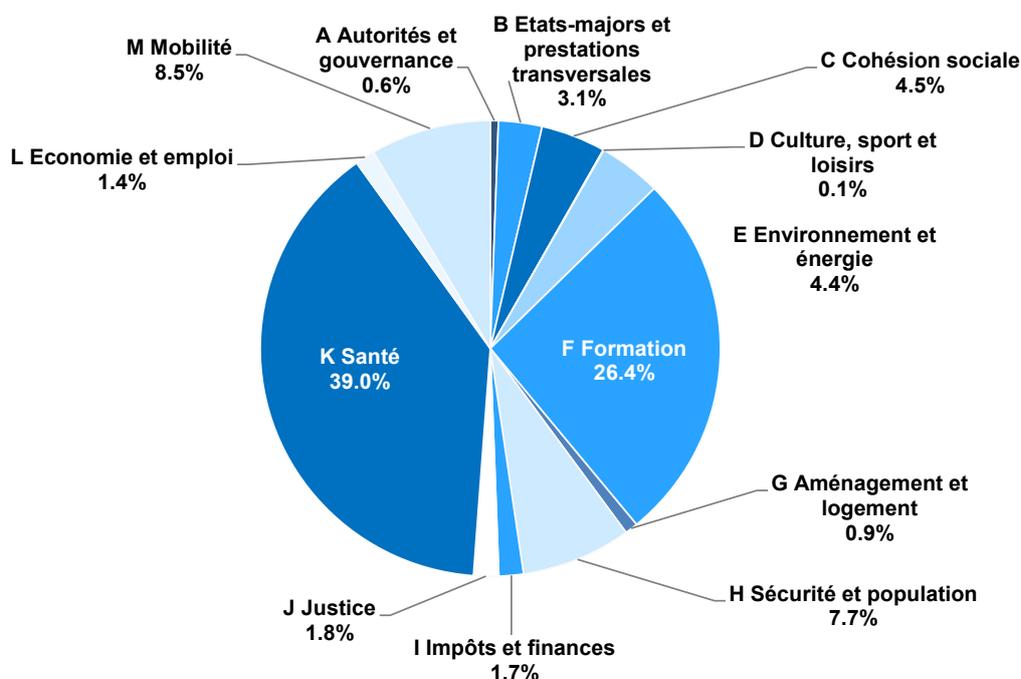
## 6 - Etat et établissements autonomes (Grand Etat) – Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2021 par politique publique

Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrature	Fonctions permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	245.0	256.0	11.0	233.5	244.5
B Etats-majors et prestations transversales		1349.9	1349.9		1324.1	1324.1
C Cohésion sociale		1'994.0	1'994.0		1'968.9	1'968.9
D Culture, sport et loisirs		22.0	22.0		21.9	21.9
E Environnement et énergie		1'898.2	1'898.2		1'907.3	1'907.3
F Formation		11881.0	11881.0		11453.2	11453.2
G Aménagement et logement		412.0	412.0		395.7	395.7
H Sécurité et population		3412.9	3412.9		3351.7	3351.7
I Impôts et finances		793.0	793.0		747.3	747.3
J Justice	147.0	625.7	772.7	146.5	616.7	763.2
K Santé		17'140.9	17'140.9		16'882.0	16'882.0
L Economie et emploi		660.2	660.2		606.8	606.8
M Mobilité		3'678.6	3'678.6		3'670.2	3'670.2
<b>Total</b>	<b>158.0</b>	<b>44'113.3</b>	<b>44'271.3</b>	<b>157.5</b>	<b>43'179.2</b>	<b>43'336.7</b>

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.

## 7 - Grand Etat – Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2021, en pourcent



<sup>1</sup> 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.

## Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

### 2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 247 personnes en 2021, soit une hausse de 1.3 %.

*NB : Les conseillers et conseillères d'Etat, la chancelière et les magistrates et magistrats de la Cour des comptes ne sont pas inclus dans les effectifs. Sauf mention explicite du contraire, les effectifs rapportés sont constitués des personnes recensées actives au 31 décembre 2021 qui sont au bénéfice d'un engagement en poste fixe en affectation principale.*

#### 8 - Evolution des effectifs entre 2018 et 2021 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2018		2019		2020		2021	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	151	0.8%	150	0.8%	153	0.8%	152	0.8%
Personnel administratif et technique	8'458	46.7%	8'676	47.0%	8'907	47.6%	9'032	47.6%
Corps enseignant	7'422	41.0%	7'520	40.7%	7'500	40.0%	7'612	40.1%
Police et détention	2'062	11.4%	2'129	11.5%	2'167	11.6%	2'178	11.5%
<b>Total</b>	<b>18'093</b>	<b>100.0%</b>	<b>18'475</b>	<b>100.0%</b>	<b>18'727</b>	<b>100.0%</b>	<b>18'974</b>	<b>100.0%</b>

L'augmentation des effectifs est la plus marquée au sein du personnel administratif et technique (+ 125).

#### 9 - Effectifs au 31 décembre 2021 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Hommes		Femmes		2021	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	55	36.2%	97	63.8%	152	0.8%
Personnel administratif et technique	3'972	44.0%	5'060	56.0%	9'032	47.6%
Corps enseignant	2'573	33.8%	5'039	66.2%	7'612	40.1%
Police et détention	1'837	84.3%	341	15.7%	2'178	11.5%
<b>Total</b>	<b>8'437</b>	<b>44.5%</b>	<b>10'537</b>	<b>55.5%</b>	<b>18'974</b>	<b>100.0%</b>

La proportion des femmes au sein du personnel diminue légèrement (- 0.1% par rapport à 2020).

#### 10 - Effectifs au 31 décembre 2021 par département (personne physique) et par sexe

Département	Hommes		Femmes		2021	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chancellerie d'Etat	52	43.3%	68	56.7%	120	0.6%
Finances et ressources humaines	497	43.8%	639	56.3%	1'136	6.0%
Instruction publique, formation et jeunesse	3'319	32.3%	6'965	67.7%	10'284	54.2%
Sécurité, population et santé	2'651	71.8%	1'040	28.2%	3'691	19.5%
Territoire	399	52.2%	366	47.8%	765	4.0%
Infrastructures	938	75.2%	309	24.8%	1'247	6.6%
Economie et emploi	165	39.8%	250	60.2%	415	2.2%
Cohésion sociale	179	40.5%	263	59.5%	442	2.3%
Secrétariat général du Grand Conseil	11	40.7%	16	59.3%	27	0.1%
Pouvoir judiciaire	226	26.7%	621	73.3%	847	4.5%
<b>Total</b>	<b>8'437</b>	<b>44.5%</b>	<b>10'537</b>	<b>55.5%</b>	<b>18'974</b>	<b>100.0%</b>

Le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) demeure le département comprenant le plus de femmes, soit 67.7%. A noter que le DIP représente plus de la moitié de l'ensemble des effectifs. Le département des infrastructures (DI), département le plus masculin, voit sa prédominance masculine s'atténuer légèrement en passant de 75.6% à 75.2%.

## 2.2 Pyramide des âges

### 11 - Structure des effectifs 2021 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	44.8	21.0%	45.0%	34.0%
Hommes	45.5	18.5%	45.2%	36.3%
<b>Statut de personnel</b>				
Magistrature	49.8	2.0%	48.0%	50.0%
Personnel administratif et technique	46.6	15.9%	42.7%	41.5%
Corps enseignant	44.9	19.8%	47.3%	32.9%
Police et détention	39.3	37.8%	47.3%	14.9%
<b>Département / Entité</b>				
Chancellerie d'Etat	48.9	9.2%	39.2%	51.7%
Finances et ressources humaines	47.0	12.9%	47.3%	39.9%
Instruction publique, formation et jeunesse	45.2	19.8%	45.3%	34.9%
Sécurité, population et santé	41.7	30.6%	45.0%	24.4%
Territoire	48.2	9.7%	43.5%	46.8%
Infrastructures	48.7	9.3%	42.3%	48.4%
Economie et emploi	50.2	7.5%	36.1%	56.4%
Cohésion sociale	45.8	16.7%	46.8%	36.4%
Secrétariat général du Grand Conseil	47.3	14.8%	37.0%	48.1%
Pouvoir judiciaire	45.0	17.6%	49.6%	32.8%
<b>Total</b>	<b>45.1</b>	<b>19.9%</b>	<b>45.1%</b>	<b>35.1%</b>

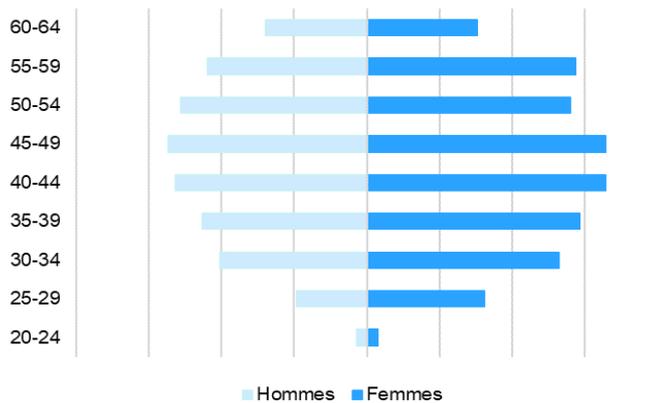
Par rapport à l'année précédente, l'âge moyen passe de 44.9 ans à 45.1 ans, ce qui confirme une tendance générale observée par le passé dans tous les départements.

### 12 - Structure des effectifs 2021 par statut de personnel

Statut du personnel	Sexe	Age min	Age médian	Age moyen	Age max
Magistrature	Femme	33.8	48.8	49.1	64.8
	Homme	36.3	51.3	51.3	63.8
	<b>Total</b>	<b>33.8</b>	<b>50.1</b>	<b>49.8</b>	<b>64.8</b>
Personnel administratif et technique	Femme	20.3	46.4	46.0	65.0
	Homme	20.3	48.3	47.4	65.0
	<b>Total</b>	<b>20.3</b>	<b>47.1</b>	<b>46.6</b>	<b>65.0</b>
Corps enseignant	Femme	23.3	44.0	44.1	65.7
	Homme	23.4	46.5	46.5	65.3
	<b>Total</b>	<b>23.3</b>	<b>44.8</b>	<b>44.9</b>	<b>65.7</b>
Police et détention	Femme	20.9	35.2	36.8	63.5
	Homme	21.2	38.6	39.8	64.7
	<b>Total</b>	<b>20.9</b>	<b>37.8</b>	<b>39.3</b>	<b>64.7</b>
<b>Total</b>		<b>20.3</b>	<b>45.1</b>	<b>45.1</b>	<b>65.7</b>

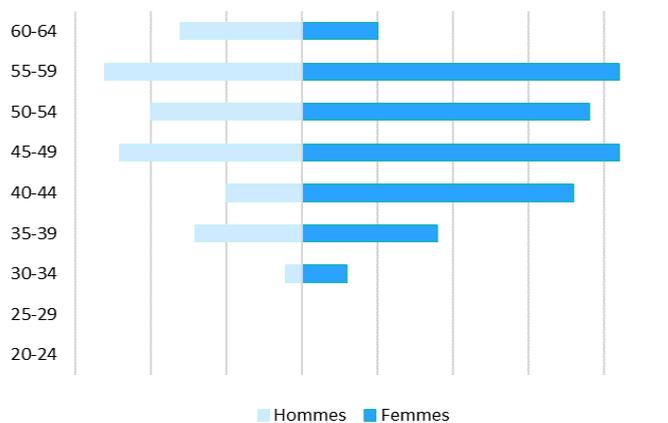
Les carrières se terminent plus tôt au sein du personnel de la police et de la détention que pour les autres catégories de personnel. Parmi le corps enseignant, il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé afin de leur permettre de terminer l'année scolaire en cours.

### 13 - Pyramide des âges 2021



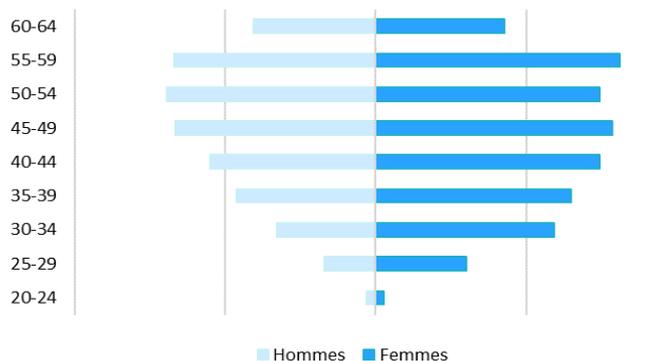
La pyramide des âges globale poursuit une tendance à l'élargissement à ses deux extrémités, soit les personnes de plus de 50 ans et de moins de 25 ans.

### 14 - Pyramide des âges dans la magistrature



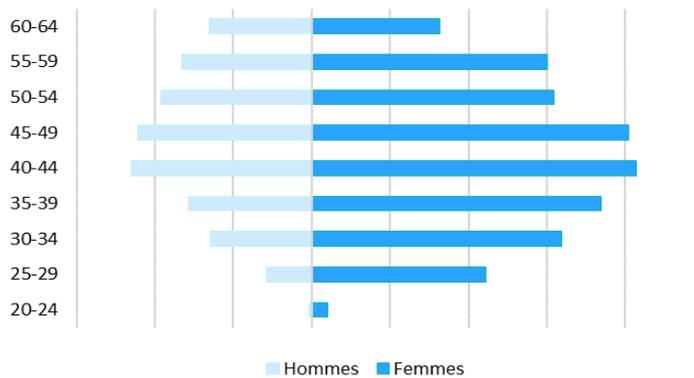
La pyramide des âges dans la magistrature montre qu'il s'agit d'un statut que l'on commence à exercer tardivement majoritairement par les femmes et où les hommes ne restent majoritaires que dans la catégorie des 60-64 ans.

### 15 - Pyramide des âges du PAT



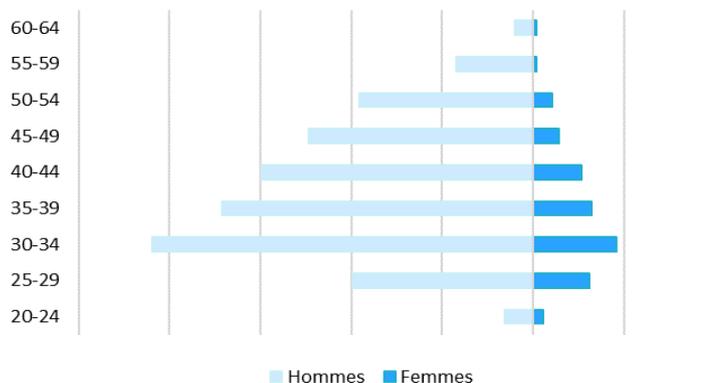
L'équilibre de la pyramide des âges du personnel administratif et technique s'explique par la diversité des métiers que regroupe cette catégorie.

## 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.

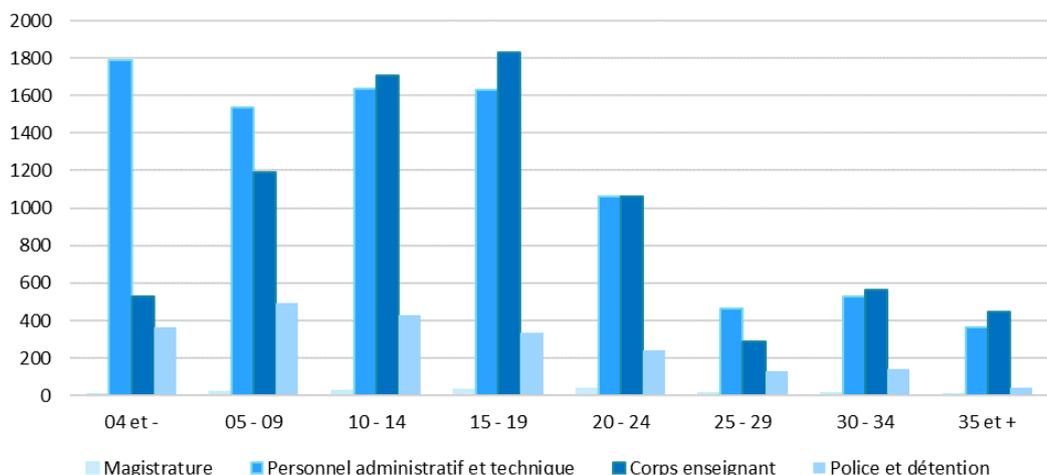
## 17 - Pyramide des âges du personnel police et détention



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 2021 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 2021 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	13'085	1'450	2'245	16'780
AELE + UE	1'059	107	906	2'072
Autres pays	112	8	2	122
<b>Total</b>	<b>14'256</b>	<b>1'565</b>	<b>3'153</b>	<b>18'974</b>

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

### 20 - Répartition des effectifs 2021 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	69.0%	7.6%	11.8%	88.4%
AELE + UE	5.6%	0.6%	4.8%	10.9%
Autres pays	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%
<b>Total</b>	<b>75.1%</b>	<b>8.2%</b>	<b>16.6%</b>	<b>100.0%</b>

Le nombre total de personnes résidant dans le canton de Genève est en légère baisse (-0.6% par rapport à 2020).

### 21 - Types de permis de travail en 2021

Types de permis	Effectif en %
C	5.4%
G	4.8%
B	0.8%
Autres	0.6%
<b>Total</b>	<b>11.6%</b>

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 2011 - 2021 en ETP

Année	Taux
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
2021	3.8

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 2021 en ETP par département

Département	Taux
Chancellerie d'Etat	6.5%
Finances et ressources humaines	2.9%
Instruction publique, formation et jeunesse	3.4%
Sécurité, population et santé	3.5%
Territoire	3.7%
Infrastructures	5.3%
Cohésion sociale	10.5%
Secrétariat général du Grand Conseil	5.2%
Pouvoir judiciaire	6.0%
<b>Total</b>	<b>3.8%</b>

Le département de l'économie et de l'emploi (DEE) n'apparaît pas en raison de la réorganisation des départements en cours d'année.

### 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 2020 et 2021 en personnes

Entrées	Effectif	
	2020	2021
Fonctions permanentes	567	481
Fonctions non permanentes	431	541
Apprentissage, stagiaires	295	290
<b>Total</b>	<b>1'293</b>	<b>1'312</b>

### 2.5.2 Sorties

#### 25 - Sorties 2020 et 2021 en personnes

Sorties	Effectif	
	2020	2021
Décès	12	18
Démission	215	205
Fin de contrat	154	42
Invalidité	8	22
Licenciement	47	45
Pont AVS	87	140
Retraite	164	176
<b>Total</b>	<b>687</b>	<b>648</b>

## 2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

### 26 - Effectifs 2021 des cadres (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	93	58.9%	65	41.1%	158
Instruction publique, formation et jeunesse	138	46.9%	156	53.1%	294
Sécurité, population et santé	132	70.6%	55	29.4%	187
Territoire	85	69.7%	37	30.3%	122
Infrastructures	139	81.3%	32	18.7%	171
Economie et emploi	24	57.1%	18	42.9%	42
Cohésion sociale	20	58.8%	14	41.2%	34
Secrétariat général du Grand Conseil	6	66.7%	3	33.3%	9
Pouvoir judiciaire*	34	43.6%	44	56.4%	78
<b>Total</b>	<b>691</b>	<b>57.8%</b>	<b>448</b>	<b>42.2%</b>	<b>1'139</b>

\* A noter que la définition de cadre diffère au Pouvoir judiciaire depuis l'entrée en vigueur du RPPJ en janvier 2021.

La statistique présentée a toutefois été élaborée selon la définition de l'administration cantonale.

La part globale des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur poursuit sa hausse (+3.4% par rapport à 2020).

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 - Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2021

Sexe	Salaire moyen	Salaire médian
Hommes	114'983	112'846
Femmes	113'730	111'926
<b>Différence</b>	<b>1'253</b>	<b>920</b>

### 28 - Ecart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2021

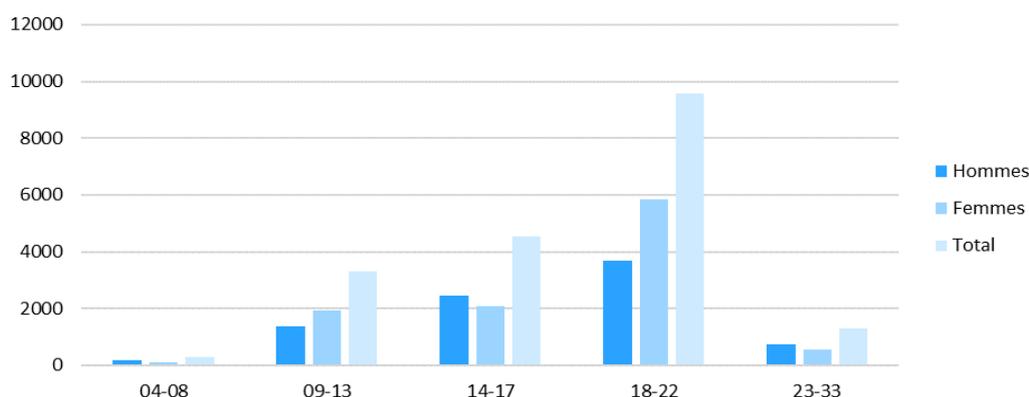
Classe	Salaire médian			Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
04-08	70'277	68'780	1'497	69'433	69'254	179
09-13	88'257	91'556	- 3'299	87'338	89'621	- 2'284
14-17	103'276	105'585	- 2'309	101'699	103'218	- 1'519
18-22	125'966	121'462	4'504	125'138	120'784	4'354
23-33	163'452	163'231	221	169'952	172'791	- 2'839
<b>Total</b>	<b>112'846</b>	<b>111'926</b>	<b>920</b>	<b>114'983</b>	<b>113'730</b>	<b>1'253</b>

Le salaire médian est le niveau qui sépare deux ensembles de salariés, 50% qui gagnent moins et 50% qui gagnent plus. Le salaire moyen additionne quant à lui tous les salaires, et divise le résultat obtenu par le nombre total de salariés.

Le tableau précédent 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.

Pour la première fois, l'OPE a réalisé l'analyse de l'égalité salariale du personnel de l'administration, à l'exclusion du PJ, conformément à la LEg. Les résultats montrent que la différence de salaires entre les femmes et les hommes n'est statistiquement pas significative.

## 29 - Répartition des effectifs 2021 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 2021 pour maladie et accidents par département ou entité

Département	%
Chancellerie d'Etat	4.3%
Finances et ressources humaines	6.3%
Instruction publique, formation et jeunesse	5.7%
Sécurité, population et santé	7.6%
Territoire	3.9%
Infrastructures	4.5%
Economie et emploi	6.9%
Cohésion sociale	6.4%
Secrétariat général du Grand Conseil	0.5%
Pouvoir judiciaire	7.2%
<b>Total</b>	<b>6.0%</b>

Le taux d'absence global augmente légèrement de 0.1% par rapport à 2020.

### 2.6.1 Accidents

#### 31 - Nombre d'accidents 2020 et 2021

Type d'accident	2020	2021
Accidents professionnels	755	705
Accidents non professionnels	2'979	2'793
<b>Total</b>	<b>3'734</b>	<b>3'498</b>

On constate un recul de 6.3% du nombre total des accidents entre 2020 et 2021.

## 32 - Taux d'absence 2021 par nature de l'absence, par département ou entité

Département	Maladie	Accident	Total
Chancellerie d'Etat	4.1%	0.2%	4.3%
Finances et ressources humaines	5.7%	0.6%	6.3%
Instruction publique, formation et jeunesse	5.1%	0.6%	5.7%
Sécurité, population et santé	5.8%	1.8%	7.6%
Territoire	3.3%	0.6%	3.9%
Infrastructures	4.0%	0.4%	4.5%
Economie et emploi	6.2%	0.7%	6.9%
Cohésion sociale	5.8%	0.6%	6.4%
Secrétariat général du Grand Conseil	0.5%	0.0%	0.5%
Pouvoir judiciaire	6.9%	0.3%	7.2%
<b>Total</b>	<b>5.2%</b>	<b>0.8%</b>	<b>6.0%</b>

Les absences pour maladie ont augmenté de 0.1% par rapport à 2020, tandis que les absences pour accident sont restées stables.

## Chapitre 3 - Rémunération

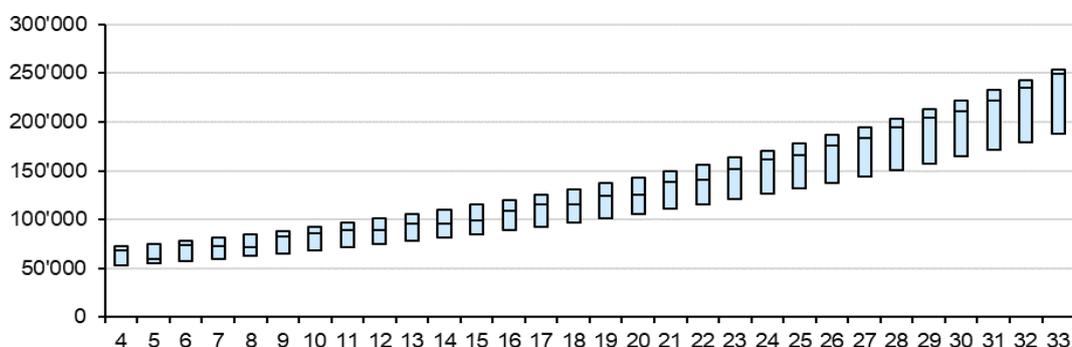
### 3.1 Grille salariale

#### 33 - Echelle des traitements 2021 (13<sup>ème</sup> 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

L'échelle des traitements est restée inchangée en 2021.

#### 34 - Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à un taux d'activité de 100%, des membres du personnel 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 2021 par classe de fonction

Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %
4	97	0.5%	14	854	4.5%	24	127	0.7%
5	19	0.1%	15	1'636	8.6%	25	226	1.2%
6	21	0.1%	16	1'415	7.5%	26	104	0.5%
7	39	0.2%	17	638	3.4%	27	107	0.6%
8	117	0.6%	18	3'642	19.2%	28	22	0.1%
9	428	2.3%	19	579	3.1%	29	12	0.1%
10	379	2.0%	20	4'522	23.8%	30	14	0.1%
11	1'135	6.0%	21	483	2.5%	31	5	0.0%
12	702	3.7%	22	325	1.7%	32	165	0.9%
13	652	3.4%	23	507	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% des effectifs.

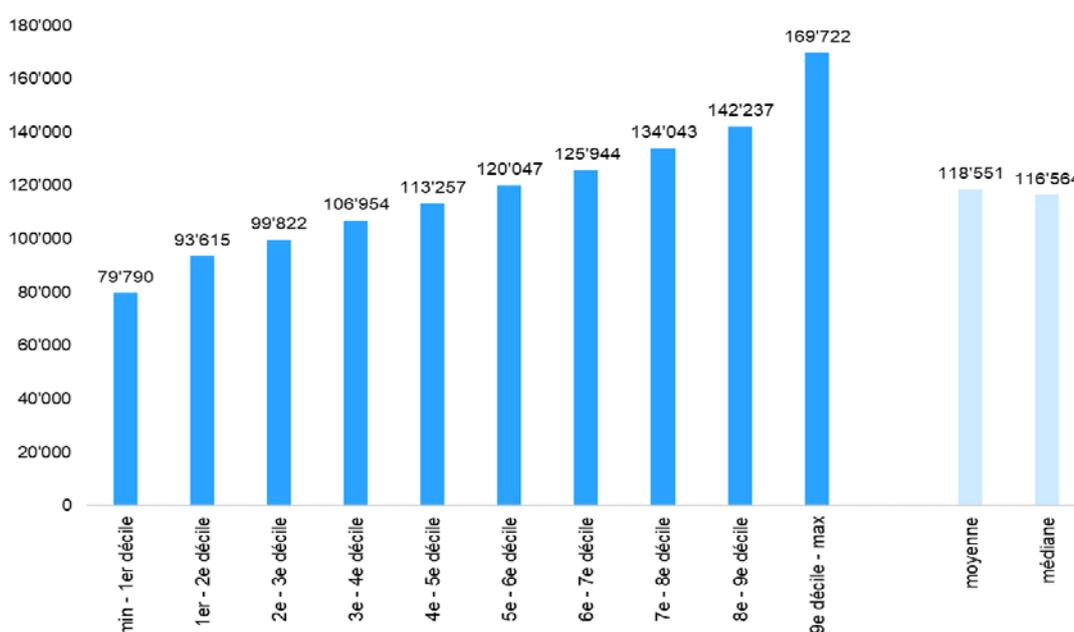
### 36 - Effectifs 2021 par annuité

Annuité	Effectif	en %	Annuité	Effectif	en %	Annuité	Effectif	en %
0	1'224	6.5%	8	808	4.3%	16	781	4.1%
1	656	3.5%	9	699	3.7%	17	830	4.4%
2	729	3.8%	10	872	4.6%	18	636	3.4%
3	613	3.2%	11	881	4.6%	19	467	2.5%
4	677	3.6%	12	1'001	5.3%	20	430	2.3%
5	980	5.2%	13	1'024	5.4%	21	352	1.9%
6	679	3.6%	14	842	4.4%	22	2'141	11.3%
7	1'001	5.3%	15	651	3.4%			

La proportion de personnes en annuité 22 est en repli de plus de 1% en raison, principalement, du départ à la retraite d'une partie des personnes concernées et de la non progression de celles positionnées juste en dessous, en annuité 21, puisque l'annuité a été bloquée en 2021.

## 3.2 Salaires, indemnités et primes

### 37 - Salaire brut annuel 2021 par décile, y compris indemnités et primes



Chaque décile représente 1'897 personnes.

Comme l'annuité n'a pas été octroyée en 2021, les salaires moyen et médian ont baissé. Le personnel quittant l'Etat et au bénéfice d'annuités élevées est remplacé par un personnel plus jeune ayant moins d'annuités (effet Noria).

### 38 - Primes, indemnités et débours 2021

Nature	Dépenses 2020		Dépenses 2021	
	Montant	en %	Montant	en %
Eléments de rémunération liés au droit du travail	9'981'703	12.9%	10'574'947	13.4%
Indemnités liées aux conditions de travail	44'449'035	57.5%	44'809'232	56.8%
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	16'744'616	21.7%	16'627'202	21.1%
Primes et allocations	1'992'939	2.6%	2'536'056	3.2%
Débours et frais	4'145'031	5.4%	4'371'679	5.5%
<b>Total</b>	<b>77'313'324</b>	<b>100%</b>	<b>78'919'115</b>	<b>100%</b>

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 2010-2021

Traitement 100%	
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
2021	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 2021 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%	7.2%	92.8%
	Hommes	0.0%	3.6%	96.4%
	<b>Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>5.9%</b>	<b>94.1%</b>
Personnel administratif et technique	Femmes	2.5%	51.6%	45.9%
	Hommes	1.1%	12.7%	86.2%
	<b>Total</b>	<b>1.9%</b>	<b>34.5%</b>	<b>63.6%</b>
Corps enseignant	Femmes	3.1%	51.7%	45.2%
	Hommes	5.5%	32.9%	61.6%
	<b>Total</b>	<b>3.9%</b>	<b>45.4%</b>	<b>50.7%</b>
Police et détention	Femmes	0.0%	16.7%	83.3%
	Hommes	0.0%	1.5%	98.5%
	<b>Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>3.9%</b>	<b>96.1%</b>
<b>Total</b>		<b>2.5%</b>	<b>35.1%</b>	<b>62.4%</b>

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 fixe.

Le personnel de l'Etat de Genève a droit à 25 jours de vacances par an et 29 jours pour le personnel policier. Les personnes jusqu'à 20 ans ou dès 60 ans, ainsi que les cadres dès la classe 23, ont droit à 30 jours.

Le congé maternité dure 16 semaines ou 20 semaines si la collaboratrice est en fonction depuis au moins six mois lors de l'accouchement. 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.

De nouvelles modifications concernant les congés spéciaux et les absences sont entrées en vigueur durant l'année 2021. Nous pouvons citer :

- La possibilité de prendre un congé de 14 semaines pour les parents d'enfants gravement atteints dans leur santé.
- La prolongation du congé maternité de 8 semaines en cas d'hospitalisation du nouveau-né.
- L'introduction d'un congé spécial pour la prise en charge de proches atteints dans leur santé.
- L'élargissement des congés spéciaux aux membres du personnel menant une vie de couple depuis cinq ans avec leur partenaire.
- Un congé maternité de 16 semaines contre 3 semaines jusqu'alors pour les personnes engagées depuis moins de 6 mois.
- Un assouplissement du recours au congé sans traitement de plus de trois mois.

## 4.3 Prévoyance professionnelle

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

## 4.4 Télétravail

En raison des mesures sanitaires dont l'application s'est poursuivie en 2021, une part importante du personnel administratif et technique a télétravaillé. Il n'est toutefois pas possible de quantifier cette pratique, puisqu'elle relevait d'une situation exceptionnelle et que l'enregistrement du temps de travail ne distingue pas les heures effectuées à domicile ou au bureau. Une modification du règlement sur le télétravail est en cours d'élaboration. En effet, l'Etat souhaite redéfinir le cadre de cette pratique suite à la crise sanitaire.

## 4.5 Mobilité respectueuse de l'environnement

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. 1'972 personnes ont profité de cette possibilité en 2021 (contre 2'343 en 2020).

## Chapitre 5 - Formation

### 5.1 Formation initiale

#### 41 - Personnel en formation 2020 et 2021 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2020	2021
Stagiaires	208	190
Stagiaires police - détention*	80	123
Apprentis et apprenties	285	293
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>606</b>

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

### 5.2 Formation continue

En raison de la pandémie, une partie des formations catalogue dispensées en présentiel a été reportée. 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	4'936
Hommes	4'142
<b>Total</b>	<b>9'078</b>

#### 43 - Jours de formation suivis

Sexe	Nb de jours de formation dispensés
Femmes	9'026
Hommes	13'107
<b>Total</b>	<b>22'133</b>

## 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)

Département	Taux de réalisation du 1.1.2020 au 31.12.2021
Chancellerie d'Etat	60%
Finances et ressources humaines	81%
Instruction publique, formation et jeunesse	64%
Sécurité, population et santé	62%
Territoire	68%
Infrastructures	81%
Economie et emploi	86%
Cohésion sociale	79%
Secrétariat général du Grand Conseil	100%
<b>Total</b>	<b>70%</b>

Le tableau ci-dessus porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées. Il ne comporte pas le PJ, ni le personnel enseignant du DIP. Les EEDP de ces derniers sont comptabilisés à part et leur taux de réalisation est égal à 62%.

## Chapitre 7 - Relations professionnelles

### 7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

#### 45 - Séances en 2021 avec les associations représentatives du personnel

Séances	2021
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et une délégation des associations représentatives du personnel	13
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et les associations de cadres	4
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat au projet G'Evolue et une délégation des associations représentatives du personnel	5
Séances de la commission de santé et sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	3
<b>Total</b>	

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, présidée par la cheffe du département des finances et des ressources humaines (DF) et comportant aussi la cheffe du DIP et le chef du département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS), a rencontré régulièrement les délégués et les déléguées des organisations représentatives du personnel pour des séances plénières.

Parmi les thématiques abordées, on peut mentionner la mise en œuvre du télétravail au sein de l'Etat, le projet de révision de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC), l'assurance perte de gain maladie du personnel, ou encore le rapport sur l'égalité salariale.

La délégation du Conseil d'Etat au projet G'Evolue s'est également réunie à intervalles réguliers afin de négocier un protocole d'accord en vue de la réforme du système d'évaluation et de rémunération de l'Etat. Les travaux se sont poursuivis durant le premier trimestre 2022.

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 (GDC) 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 et couvrent la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 30 novembre 2021.

240 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	2018	2019	2020	2021
Interpersonnel	39%	55%	51%	46%
Asymétrique	29%	16%	27%	21%
Intergroupal	2%	0%	1%	3%
Structurel	27%	23%	16%	26%
Autre	3%	6%	5%	4%

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 (65% des situations) suivis par les collègues (30%) et les subordonnés (5%).

#### 47 - Evénements déclencheurs du conflit d'après le Groupe de confiance en 2021



En 2021, dans 55% des situations, le GDC estime que ce sont des problèmes de personnalité qui ont déclenché le conflit. Parmi ces 131 situations, 60% sont liées à la personnalité de la personne mise en cause, 34% à une incompatibilité de caractères et 29% à celle de la personne requérante.

Dans 40% des situations, ce sont des événements touchant à la vie professionnelle qui ont déclenché le conflit. Parmi ces 97 situations de conflit, 66% ont été déclenchées par des différences de méthodes de travail, 52% par des conflits de valeur et 16% par des déceptions ou des frustrations professionnelles.

Dans 40% 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 hiérarchique (47%), ou des changements organisationnels (41%) 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.

Les problèmes liés à la culture de l'entité concernée ont été déclencheurs du conflit dans 28% des situations.

On dénombre ainsi 1,8 éléments déclencheurs par situation.

## 48 - Prestations du groupe de confiance en 2018, 2019, 2020 et 2021

Activités (en nombre)	2018	2019	2020	2021
Situations	230	219	221	240
Entretiens	359	327	378	417
Médiations effectuées	9	12	5	16
Propositions de mesures individuelles	169	135	160	156
Recommandations d'intervention collective	4	4	0	1
Demandes d'ouverture d'investigation	13	3	2	12
Ouvertures d'investigation	6		0	8
Investigations closes	1	1	1	2
Demandes d'investigations classées	2	1	2	4
Demandes d'investigations retirées ou non confirmées par le plaignant	1	1	3	2
Demandes d'investigations suspendues	2	3	1	0
Auditions	55	16	0	68

A noter qu'en 2021, les situations issues des entités affiliées (104) représentent 30% du total des 344 situations traitées.

Le GDC a proposé des mesures individuelles suite aux premiers entretiens dans 65% des cas. Il s'agissait le plus souvent d'adresser la personne requérante vers un responsable hiérarchique (69%), ou vers le responsable RH (51%), ou vers un service de santé (10%) ou une instance externe (7%). Dans 2% 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 2021 par catégorie de personnel et par programme
- Annexe 2 : Effectifs 2021 détaillés par direction (personne physique)
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2021 par direction
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2021 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 2021 par catégorie de personnel et par programme

## Annexe 1

Programme	Budget				Comptes			
	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A01 Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.2	0.0	22.2
A02 Conseil d'Etat	8.0	63.1	0.0	71.1	8.0	58.7	1.0	67.7
A03 Exercice des droits politiques		15.3	0.0	15.3		13.7	0.0	13.7
A05 Audit interne, transparence de l'information, égalité, Genève internationale		78.9	4.1	83.0		77.9	4.9	82.8
A06 Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	18.6	21.6
<b>A Autorités et gouvernance</b>	<b>11.0</b>	<b>181.6</b>	<b>23.7</b>	<b>216.3</b>	<b>11.0</b>	<b>172.5</b>	<b>24.5</b>	<b>208.0</b>
B01 Etats-majors départementaux		136.6	10.6	147.2		131.6	10.5	142.1
B02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		122.8	3.5	126.4		139.2	11.6	150.7
B03 Gestion financière transversale et départementale et achats		148.2	3.9	152.1		138.1	3.8	141.9
B04 Gestion des locaux et logistique		279.6	7.0	286.7		270.6	5.3	275.9
B05 Systèmes d'information et numérique		662.6	2.2	664.8		644.6	10.9	655.5
<b>B Etats-majors et prestations transversales</b>	<b>0.0</b>	<b>1349.9</b>	<b>27.2</b>	<b>1377.0</b>	<b>0.0</b>	<b>1324.1</b>	<b>42.0</b>	<b>1366.2</b>
C01 Mesures et soutien financier individuel en matière d'action sociale		59.5	3.4	62.9		57.7	4.3	62.0
C02 Soutien financier individuel en faveur des personnes âgées		72.5	2.7	75.2		71.2	1.7	72.9
C03 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes handicapées		51.2	2.0	53.2		50.5	1.1	51.6
C04 Soutien à la famille et à l'intégration		40.3	8.8	49.1		38.2	5.4	43.5
C05 Actions en matière d'asile et de migration		1.1	0.1	1.2		1.2	0.0	1.2
C06 Protection des personnes adultes sous curatelle		123.0	13.5	136.5		117.5	10.4	127.9
<b>C Cohésion sociale</b>	<b>0.0</b>	<b>347.7</b>	<b>30.5</b>	<b>378.2</b>	<b>0.0</b>	<b>336.4</b>	<b>22.9</b>	<b>359.3</b>
D01 Culture		12.1	1.6	13.7		12.0	6.7	18.8
D02 Sport et loisirs		9.9	1.3	11.2		9.9	1.0	10.8
<b>D Culture, sport et loisirs</b>	<b>0.0</b>	<b>22.0</b>	<b>3.0</b>	<b>24.9</b>	<b>0.0</b>	<b>21.9</b>	<b>7.7</b>	<b>29.6</b>
E01 Protection de l'environnement		90.9	4.0	94.9		87.2	3.0	90.2
E02 Energie		30.4	1.2	31.6		28.0	1.0	29.0
E03 Gestion des eaux		87.0	0.2	87.2		84.4	2.0	86.4
E04 Agriculture et nature		90.0	0.2	90.2		87.7	0.2	87.9
<b>E Environnement et énergie</b>	<b>0.0</b>	<b>298.2</b>	<b>5.6</b>	<b>303.8</b>	<b>0.0</b>	<b>287.3</b>	<b>6.2</b>	<b>293.5</b>

F01 Enseignement obligatoire et orientation		4'341.0	187.8	4'528.8		4'245.3	237.5	4'482.9
F02 Enseignement secondaire II et formation continue		2744.1	49.2	2793.3		2709.0	91.2	2800.2
F03 Enseignement spécialisé et prestations médico-psychologiques		944.8	23.0	967.8		895.4	105.4	1'000.8
F04 Enfance, jeunesse et soutien à la parentalité		436.1	7.6	443.7		419.2	26.4	445.6
F05 Hautes écoles		3.0	0.0	3.0		2.9	0.0	2.9
F06 Prestations transversales liées à la formation		118.6	1.9	120.5		115.5	3.8	119.3
<b>F Formation</b>	<b>0.0</b>	<b>8587.5</b>	<b>269.5</b>	<b>8857.1</b>	<b>0.0</b>	<b>8387.3</b>	<b>464.3</b>	<b>8851.6</b>
G01 Logement et planification foncière		78.5	2.8	81.3		75.3	3.0	78.3
G02 Aménagement du territoire et conformité des constructions et des chantiers		177.7	9.0	186.7		166.9	10.8	177.7
G03 Information du territoire et garantie des droits réels		68.3	1.2	69.5		66.1	0.0	66.1
G04 Protection du patrimoine bâti et des sites		37.0	0.2	37.2		34.2	1.4	35.6
<b>G Aménagement et logement</b>	<b>0.0</b>	<b>361.5</b>	<b>13.1</b>	<b>374.6</b>	<b>0.0</b>	<b>342.5</b>	<b>15.2</b>	<b>357.7</b>
H01 Sécurité publique		2'140.6	3.1	2'143.7		2'138.7	29.1	2'167.8
H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement		960.7	12.1	972.8		913.7	22.0	935.7
H03 Population, droit de cité et migration		216.6	30.3	246.9		207.6	35.2	242.8
H04 Sécurité civile et armée		95.0	1.6	96.6		91.8	0.0	91.8
<b>H Sécurité et population</b>	<b>0.0</b>	<b>3412.9</b>	<b>47.1</b>	<b>3460.0</b>	<b>0.0</b>	<b>3351.7</b>	<b>86.3</b>	<b>3438.0</b>
I02 Production et perception des impôts		558.8	4.5	563.3		528.6	0.0	528.6
I04 Exécution des poursuites et faillites		234.2	0.7	234.9		218.8	7.0	225.8
<b>I Impôts et finances</b>	<b>0.0</b>	<b>793.0</b>	<b>5.2</b>	<b>798.2</b>	<b>0.0</b>	<b>747.3</b>	<b>7.0</b>	<b>754.3</b>
J01 Pouvoir judiciaire	147.0	625.7	23.0	795.7	146.5	616.7	58.9	822.1
<b>J Justice</b>	<b>147.0</b>	<b>625.7</b>	<b>23.0</b>	<b>795.7</b>	<b>146.5</b>	<b>616.7</b>	<b>58.9</b>	<b>822.1</b>
K01 Réseau de soins et actions en faveur des personnes âgées		20.9	1.8	22.7		20.9	1.0	21.9
K02 Régulation et planification sanitaire		27.4	0.8	28.2		27.7	1.7	29.4
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention		95.5	193.5	288.9		94.0	185.0	279.0
<b>K Santé</b>	<b>0.0</b>	<b>143.9</b>	<b>196.0</b>	<b>339.9</b>	<b>0.0</b>	<b>142.7</b>	<b>187.7</b>	<b>330.4</b>
L01 Réinsertion des demandeurs d'emploi		261.6	44.1	305.7		214.9	41.5	256.4
L02 Surveillance du marché du travail et régulation du commerce		133.3	3.8	137.1		128.5	7.8	136.3
L04 Promotion économique et tourisme		16.6	13.9	30.5		15.5	13.9	29.4
<b>L Economie et emploi</b>	<b>0.0</b>	<b>411.5</b>	<b>61.8</b>	<b>473.3</b>	<b>0.0</b>	<b>358.9</b>	<b>63.2</b>	<b>422.1</b>
M01 Transport et mobilité		92.8	3.0	95.8		88.8	5.6	94.4
M02 Infrastructures routières et de transports		163.8	1.0	164.8		161.3	3.5	164.8
M03 Admission à la circulation routière et à la navigation		114.2	0.0	114.2		108.5	4.0	112.5
<b>M Mobilité</b>	<b>0.0</b>	<b>370.8</b>	<b>4.0</b>	<b>374.8</b>	<b>0.0</b>	<b>358.6</b>	<b>13.1</b>	<b>371.7</b>
<b>T Total Prestations</b>	<b>158.0</b>	<b>16906.1</b>	<b>709.7</b>	<b>17773.8</b>	<b>157.5</b>	<b>16447.9</b>	<b>999.0</b>	<b>17604.4</b>

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

## Effectifs 2021 détaillés par direction (personne physique)

## Annexe 2

Département	Direction	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Total	% Département
CHA	Chancellerie d'Etat	6	50.0%	6	50.0%	12	10.0%
	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	37	47.4%	41	52.6%	78	65.0%
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	2	16.7%	10	83.3%	12	10.0%
	Bureau de médiation administrative	0	0.0%	1	100.0%	1	0.8%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>43%</b>	<b>68</b>	<b>57%</b>	<b>120</b>
DF	Secrétariat général et directions de support*	28	48.3%	30	51.7%	58	5.1%
	Direction Générale des Finances de l'Etat	40	37.7%	66	62.3%	106	9.3%
	Administration Fiscale Cantonale	280	49.1%	290	50.9%	570	50.2%
	Office cantonal des poursuites	61	31.0%	136	69.0%	197	17.3%
	Office cantonal des faillites	24	46.2%	28	53.8%	52	4.6%
	Office du Personnel de l'Etat	28	35.4%	51	64.6%	79	7.0%
	Office Cantonal de la Statistique	15	50.0%	15	50.0%	30	2.6%
	DAI - Direction des affaires internationales	4	30.8%	9	69.2%	13	1.1%
	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	15	71.4%	6	28.6%	21	1.8%
<b>Total</b>		<b>497</b>	<b>44%</b>	<b>639</b>	<b>56%</b>	<b>1136</b>	<b>100%</b>
DIP	Secrétariat général et directions de support*	34	40.0%	51	60.0%	85	0.8%
	Services partagés (SEM, SRED, SMS, SEP, SESAC)	67	51.1%	64	48.9%	131	1.3%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	1349	26.8%	3687	73.2%	5036	49.0%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	1473	47.1%	1652	52.9%	3125	30.4%
	Office médico-pédagogique	242	21.2%	897	78.8%	1139	11.1%
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	101	18.1%	457	81.9%	558	5.4%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	53	25.2%	157	74.8%	210	2.0%
	<b>Total</b>		<b>3319</b>	<b>32%</b>	<b>6965</b>	<b>68%</b>	<b>10284</b>
DSPS	Secrétariat général et directions de support*	27	45.0%	33	55.0%	60	1.6%
	Corps de Police	1681	76.6%	514	23.4%	2195	59.5%
	Office cantonal de la détention	720	76.8%	217	23.2%	937	25.4%
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	95	40.6%	139	59.4%	234	6.3%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	74	74.0%	26	26.0%	100	2.7%
	Direction Générale de la Santé	54	32.7%	111	67.3%	165	4.5%
	<b>Total</b>		<b>2651</b>	<b>72%</b>	<b>1040</b>	<b>28%</b>	<b>3691</b>
DT	Secrétariat général et directions de support*	72	57.1%	54	42.9%	126	16.5%
	Office de l'urbanisme	39	50.6%	38	49.4%	77	10.1%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	31	37.3%	52	62.7%	83	10.8%
	Office cantonal de l'énergie	14	48.3%	15	51.7%	29	3.8%
	Office du patrimoine et des sites	16	37.2%	27	62.8%	43	5.6%
	Office du registre foncier	17	39.5%	26	60.5%	43	5.6%
	Office des autorisations de construire	49	59.0%	34	41.0%	83	10.8%
	Office cantonal de l'environnement	45	50.0%	45	50.0%	90	11.8%
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	61	66.3%	31	33.7%	92	12.0%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	55	55.6%	44	44.4%	99	12.9%
	<b>Total</b>		<b>399</b>	<b>52%</b>	<b>366</b>	<b>48%</b>	<b>765</b>
DI	Secrétariat général et directions de support*	18	41.9%	25	58.1%	43	3.4%
	Office cantonal des transports (OCT)	63	66.3%	32	33.7%	95	7.6%
	Office cantonal du génie civil (OCGC)	137	82.5%	29	17.5%	166	13.3%
	Office cantonal des véhicules (OCV)	75	65.8%	39	34.2%	114	9.1%
	Office cantonal des bâtiments (OCBA)	158	66.4%	80	33.6%	238	19.1%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	487	82.4%	104	17.6%	591	47.4%
	<b>Total</b>		<b>938</b>	<b>75%</b>	<b>309</b>	<b>25%</b>	<b>1247</b>
DEE	Secrétariat général et directions de support*	11	50.0%	11	50.0%	22	5.3%
	Office cantonal de l'emploi (OCE)	87	37.3%	146	62.7%	233	56.1%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	59	41.3%	84	58.7%	143	34.5%
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	8	47.1%	9	52.9%	17	4.1%
<b>Total</b>		<b>165</b>	<b>40%</b>	<b>250</b>	<b>60%</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>
DCS	Secrétariat général et directions de support*	12	31.6%	26	68.4%	38	8.6%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	156	41.4%	221	58.6%	377	85.3%
	Office cantonal de la culture et du sport	11	40.7%	16	59.3%	27	6.1%
<b>Total</b>		<b>179</b>	<b>40%</b>	<b>263</b>	<b>60%</b>	<b>442</b>	<b>100%</b>
GC	Secrétariat général du Grand Conseil	11	40.7%	16	59.3%	27	
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>41%</b>	<b>16</b>	<b>59%</b>	<b>27</b>	
PJ	Pouvoir judiciaire	226	26.7%	621	73.3%	847	
	<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>27%</b>	<b>621</b>	<b>73%</b>	<b>847</b>	
<b>Total général</b>		<b>8'437</b>	<b>44%</b>	<b>10'537</b>	<b>56%</b>	<b>18'974</b>	

\* 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 2021 par direction selon rattachement au 31.12.2021

### Annexe 3

Département	Direction	Taux d'absence
CHA	Secrétariat général de la chancellerie d'Etat	4.8%
	Chancellerie d'Etat	7.2%
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	0.6%
	Direction administrative et financière	2.3%
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	2.0%
	<b>Total CHA</b>	<b>4.3%</b>
DF	Secrétariat général - DF	3.3%
	Direction générale des finances de l'Etat	5.8%
	DAI - Direction des affaires internationales	5.4%
	Administration Fiscale Cantonale	6.4%
	Office cantonal des poursuites	8.1%
	Office cantonal des faillites	8.6%
	Office du personnel de l'Etat	2.5%
	Office cantonal de la statistique	2.5%
	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences	21.6%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	4.5%
<b>Total DF</b>	<b>6.3%</b>	
DIP	Secrétariat général du DIP	5.5%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	5.6%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	4.9%
	Office médico-pédagogique	6.9%
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	8.8%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	4.8%
<b>Total DIP</b>	<b>5.7%</b>	
DSPS	Secrétariat général du DSPS	4.4%
	Corps de police	6.8%
	Direction générale de la santé	5.2%
	Office cantonal de la détention	10.0%
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	8.4%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	7.1%
<b>Total DSPS</b>	<b>7.6%</b>	
DT	Secrétariat général du DT	3.5%
	Office de l'urbanisme	3.1%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	4.7%
	Office cantonal de l'énergie	7.0%
	Office du patrimoine et des sites	2.8%
	Office du registre foncier	4.0%
	Office des autorisations de construire	5.3%
	Office cantonal de l'environnement	3.3%
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	3.6%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	3.5%
<b>Total DT</b>	<b>3.9%</b>	
DI	Secrétariat général du DI	3.3%
	Office cantonal des transports (OCT)	2.4%
	Office cantonal du génie civil (OCGC)	5.5%
	Office cantonal des véhicules (OCV)	7.7%
	Office cantonal des bâtiments (OCBA)	5.5%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	3.6%
<b>Total DI</b>	<b>4.5%</b>	
DEE	Secrétariat général du DEE	4.7%
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	8.9%
	Office cantonal de l'emploi (OCE)	7.2%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	6.3%
<b>Total DEE</b>	<b>6.9%</b>	
DCS	Secrétariat général du DCS	5.0%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	6.5%
	Office cantonal de la culture et du sport	6.4%
<b>Total DCS</b>	<b>6.4%</b>	
SEC-G	<b>Secrétariat général du Grand Conseil</b>	<b>0.5%</b>
PJ	<b>Pouvoir judiciaire</b>	<b>7.2%</b>
<b>Total Global</b>		<b>6.0%</b>

## Détail des primes, indemnités et débours 2021 versés au personnel fixe (en francs)

## Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSPS	DT	DI	DEE	DCS	SEC-G	PJ	Total	
Débours et frais	Débours / collations / paniers / repas / vêtements	-	11'119	-	2'476'955	67'584	279'729	1'971	-	-	2'837'357	
	Indemnité téléphone portable	23'300	78'703	282'542	236'925	144'500	331'458	28'550	15'850	3'600	30'000	1'175'428
	Abonnement TPG	1'760	13'720	74'260	16'580	12'240	7'360	5'680	8'300	400	10'160	150'460
	Indemnité pour chien Police	-	-	-	77'089	-	-	-	-	-	-	77'089
	Déplacements	-	27	1'380	1'020	5'697	58'967	-	-	-	-	67'091
	Frais représentation	2'750	8'251	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	34'001	64'255
	<b>Total</b>	<b>27'810</b>	<b>111'820</b>	<b>360'932</b>	<b>2'811'319</b>	<b>232'771</b>	<b>680'263</b>	<b>38'951</b>	<b>26'900</b>	<b>6'750</b>	<b>74'161</b>	<b>4'371'679</b>
Éléments de rémunération liés au droit du travail	Heures supplémentaires Police	-	-	-	3'487'443	-	-	-	-	-	3'487'443	
	Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	85'373	413'999	837'232	628'940	354'798	602'305	162'198	103'868	18'007	136'136	3'342'856
	Heures supplémentaires	-	48'664	515'363	1'472'940	4'411	516'508	-	17'981	3'551	483'658	3'063'076
	Bureau horaire	-	-	667'606	-	-	-	-	-	-	-	667'606
	Heures complémentaires	-	-	13'966	-	-	-	-	-	-	-	13'966
<b>Total</b>	<b>85'373</b>	<b>462'663</b>	<b>2'034'166</b>	<b>5'589'323</b>	<b>359'209</b>	<b>1'118'813</b>	<b>162'198</b>	<b>121'849</b>	<b>21'558</b>	<b>619'794</b>	<b>10'574'947</b>	
Indemnités liées aux conditions de travail	Indemnité risques inhérents à la fonction	-	-	-	25'323'327	-	-	-	-	-	25'323'327	
	Indemnité assurance maladie	-	-	-	12'830'093	-	-	-	-	-	12'830'093	
	Indemnité nuit, week-end et jours fériés	3'750	170	320'364	5'723'190	-	164'078	146	628	-	-	6'212'325
	Indemnité contextuelle surpopulation	-	-	-	161'135	-	-	-	-	-	-	161'135
	Inconvénients service	-	-	-	-	35'282	-	-	-	-	-	35'282
	Indemnité pour travail spécial pénible	-	221	-	-	38'464	186'534	-	-	-	-	225'218
	Indemnité de port d'armes	-	-	-	1'625	20'227	-	-	-	-	-	21'852
<b>Total</b>	<b>3'750</b>	<b>390</b>	<b>320'364</b>	<b>44'039'370</b>	<b>93'973</b>	<b>350'611</b>	<b>146</b>	<b>628</b>			<b>44'809'232</b>	
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	Indemnité maître de classe	-	-	8'777'128	-	-	-	-	-	-	8'777'128	
	Indemnité décanat	-	-	2'175'808	-	-	-	-	-	-	2'175'808	
	Soutien scolaire	-	-	866'912	-	-	-	-	-	-	866'912	
	Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	19'838	105'300	224'397	223'057	36'005	47'119	1'000	68'054	-	72'707	797'478
	Activité permanente du Maître Adjoint	-	-	917'708	-	-	-	-	-	-	-	917'708
	Indemnité adjoint de direction	-	-	656'893	-	-	-	-	-	-	-	656'893
	Indemnité de maître de méthodologie	-	-	475'551	-	-	-	-	-	-	-	475'551
	Indemnité pour connaissance linguistiques	-	37'179	36'221	144'316	6'987	30'284	42'146	20'030	-	39'494	356'656
	Indemnité Cour Justice	-	-	-	-	-	-	-	-	-	351'960	351'960
	Indemnité chef de laboratoire	-	-	249'214	-	-	-	-	-	-	-	249'214
	Indemnité chargé mission	-	-	242'750	-	-	-	-	-	-	-	242'750
	Mission spécifique	-	-	43'453	-	-	-	-	-	-	-	43'453
	Indemnité Super-U	3'944	35'273	-	49'000	13'851	22'403	11'683	7'888	-	23'138	167'180
	Indemnité présidence / vice présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161'280	161'280
	Indemnité de formation IFFP	-	-	214'920	-	-	-	-	-	-	-	214'920
	Indemnité de classe atelier	-	-	71'108	-	-	-	-	-	-	-	71'108
	Indemnité chef de fabrication	-	-	60'743	-	-	-	-	-	-	-	60'743
	Indemnité de coordination	-	-	19'200	-	-	-	-	-	-	-	19'200
	Indemnité de direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13'500	13'500
Indemnité service accident expertise	-	-	-	-	-	7'759	-	-	-	-	7'759	
<b>Total</b>	<b>23'783</b>	<b>177'752</b>	<b>15'032'006</b>	<b>416'373</b>	<b>56'843</b>	<b>107'565</b>	<b>54'829</b>	<b>95'972</b>		<b>662'079</b>	<b>16'627'202</b>	
Primes et allocations	Prime de départ	8'842	109'231	715'680	78'264	32'367	122'681	20'528	34'612	10'529	134'004	1'266'737
	Prime 25 et 30 ans de service	10'000	110'000	450'000	202'000	44'000	66'000	16'000	30'000	4'000	22'000	954'000
	Prime naissance	2'750	20'750	173'819	77'250	8'500	8'750	500	8'750	-	14'250	315'319
	<b>Total</b>	<b>21'592</b>	<b>239'981</b>	<b>1'339'499</b>	<b>357'514</b>	<b>84'867</b>	<b>197'431</b>	<b>37'028</b>	<b>73'362</b>	<b>14'529</b>	<b>170'254</b>	<b>2'536'056</b>
<b>Total</b>	<b>162'308</b>	<b>992'606</b>	<b>19'086'967</b>	<b>53'213'899</b>	<b>827'663</b>	<b>2'454'684</b>	<b>293'152</b>	<b>318'711</b>	<b>42'838</b>	<b>1'526'288</b>	<b>78'919'115</b>	

**Charges sociales 2021****Annexe 5**

<b>Genre de déductions</b>	<b>Part employé</b>	<b>Part employeur</b>
AVS	5.300%	5.300%
AVS - frais administratifs		0.146%
Chômage	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 148'001 CHF annuel)	0.50%	0.50%
Allocations familiales		2.45%
Assurance maternité	0.043%	0.043%
Caisses de pension	Selon statut	Selon statut
Participation perte de gain maladie	0.1%	
Assurance accident non professionnel (LAA)*	1.122% / 0.99%	
Assurance accident professionnel (LAA)*		0.188%
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 31.12.2021

\*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 2020 et 2021 par catégorie du personnel	6
2	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2020 et 2021 par statut de personnel	6
3	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2021 par catégorie de personnel et par département ou entité	7
4	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2021 par catégorie de personnel et par politique publique	7
5	Etablissements autonomes - Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2021 par politique publique	7
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2021 par politique publique	8
7	Grand Etat - Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2021, en pourcent	8
8	Evolution des effectifs entre 2018 et 2021 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	9
9	Effectifs au 31 décembre 2021 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	9
10	Effectifs au 31 décembre 2021 par département (personne physique) et par sexe	9
11	Structure des effectifs 2021 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	10
12	Structure des effectifs 2021 par statut de personnel	10
13	Pyramide des âges 2021	11
14	Pyramide des âges dans la magistrature	11
15	Pyramide des âges du personnel administratif et technique (PAT)	11
16	Pyramide des âges du corps enseignant	12
17	Pyramide des âges du personnel police et détention	12
18	Répartition des effectifs 2021 par tranches d'années d'ancienneté	12
19	Répartition des effectifs 2021 par nationalité et lieu de résidence	13
20	Répartition des effectifs 2021 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	13
21	Types de permis de travail en 2021	13
22	Taux de rotation du personnel 2011 - 2021 en ETP	13
23	Taux de rotation du personnel 2021 en ETP par département	14
24	Entrées 2020 et 2021 en personnes	14
25	Sorties 2020 et 2021 en personnes	14
26	Effectifs 2021 des cadres de classe 23 et plus, par sexe et département ou entité	15
27	Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2021	15
28	Ecart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2021	15
29	Répartition des effectifs 2021 selon la classe de fonction et le sexe	16
30	Taux d'absence 2021 pour maladie et accidents par département ou entité	16

31	Nombre d'accidents 2020 et 2021	16
32	Taux d'absence 2021 par nature de l'absence, par département ou entité	17
33	Echelle des traitements 2021 (13e salaire compris)	17
34	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à taux d'activité de 100%, des membres du personnel par classe (sans indemnités ni débours)	17
35	Effectifs 2021 par classe de fonction	18
36	Effectifs 2021 par annuité	18
37	Salaire brut annuel 2021 par décile, y compris indemnités et primes	18
38	Primes, indemnités et débours 2021	19
39	Indice de Gini 2010 - 2021	19
40	Répartition des effectifs 2021 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	19
41	Personnel en formation 2020 et 2021 (personne physique)	21
42	Nombre de personnes formées	21
43	Jours de formation suivis	21
44	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP)	22
45	Séances en 2021 avec les associations représentatives du personnel	22
46	Types de conflits soumis au groupe de confiance	23
47	Evénements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance en 2021	23
48	Prestations du groupe de confiance en 2018, 2019, 2020 et 2021	24

## Liste des abréviations

AIG	Aéroport international de Genève
CdC	Cour des comptes
CHA	Chancellerie d'Etat
CPEG	Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
DCS	Département de la cohésion sociale
DEE	Département de l'économie et de l'emploi
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
DSPS	Département de la sécurité, de la population 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
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