

République et canton de Genève

# Annexe au rapport sur les comptes 2012

Tome

5

• Bilan social de l'Etat



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

# Rapport sur les comptes 2012

## Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2012 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

Le **tome 1** contient les états financiers individuels établis selon les normes IPSAS, le rapport de l'organe de révision, ainsi que l'exposé des motifs du Conseil d'Etat.

Le **tome 2** contient le détail du compte de fonctionnement par centre de responsabilités, 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 centre de responsabilités, 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, 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 2012, présente le Bilan social de l'Etat de Genève. Le Bilan social contient un grand nombre d'informations et de données statistiques concernant le personnel de l'administration publique.

## Sommaire

Avant-propos	3
Chapitre 1 - Emplois (postes)	4
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	7
2.1. Effectifs	7
2.2. Pyramide des âges	8
2.3. Ancienneté	12
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	12
2.5. Flux de personnel	13
2.5.1 Entrées	14
2.5.2 Sorties	14
2.5.3 Promotion des femmes	14
2.6. Absentéisme	15
2.6.1 Accidents	16
Chapitre 3 - Rémunération	16
3.1. Grille salariale	16
3.2. Salaires, indemnités et primes	19
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	20
4.1. Travail à temps partiel	20
4.2. Vacances et congés	21
4.3. Prévoyance professionnelle	21
4.4. Télétravail	21
4.5. Mobilité douce	22
Chapitre 5 - Formation	22
5.1. Formation initiale	22
5.2. Formation continue	22
Chapitre 6 - Gestion des compétences	23
Chapitre 7 - Relations professionnelles	24
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	24
7.2. Groupe de confiance	24
Annexes	26
Liste des tableaux et graphiques	34
Liste des abréviations	36

## Avant-propos

*Le personnel de l'Etat de Genève décrit par ce bilan social apparaît globalement stable. Par rapport à 2011, le nombre des collaboratrices et des collaborateurs est presque identique. Leur répartition par âge et par métier varie peu.*

*Cette stabilité numérique s'accompagne pourtant de nombreux changements.*

*Le premier d'entre eux touche le travail quotidien des collaborateurs de l'Etat, qui se modifie souvent. Ils adaptent leurs prestations aux attentes des usagers, aux évolutions économiques, sociales ou environnementales, aux progrès technologiques. Les pratiques se transforment, se rationalisent parfois. Enseignants, policiers, juges, membres du personnel administratif et technique, tous font preuve de souplesse et méritent la plus grande reconnaissance.*

*Ce bilan social lui-même s'enrichit d'année en année grâce au développement des outils informatiques et d'analyse de l'office du personnel de l'Etat. Des informations utiles à la prise de décision deviennent de plus en plus accessibles non seulement à travers ce document, mais aussi grâce à des bases de données mises à disposition des hiérarchies et des services des ressources humaines de l'Etat.*

*Un autre changement à signaler concerne le découpage des départements de l'administration cantonale. A la suite de l'élection partielle du 17 juin 2012, le Conseil d'Etat a redistribué plusieurs directions et services entre quatre départements dont trois ont été renommés, ceux de l'urbanisme (DU), de la sécurité (DS), ainsi que de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME). Le changement est entré en force le 1<sup>er</sup> juillet 2012. Dès lors que ce bilan social présente une photo au 31 décembre 2012, les données départementales reposent sur la nouvelle configuration. Il faut en tenir compte si l'on compare des chiffres avec ceux des années précédentes.*

*Le présent bilan social conserve la structure des précédentes éditions. Depuis sa première parution en 2011, ce recueil souhaite ainsi répondre aux attentes des responsables politiques, de l'administration, de ses nombreux partenaires, des médias et de tous ceux qui s'intéressent aux personnes qui permettent à l'Etat de fonctionner.*

## Chapitre 1 - Emplois (postes)

L'augmentation du nombre de postes de travail qui a caractérisé l'Etat de Genève de 2009 à 2011 a cessé en 2012. Par rapport au 31 décembre 2011, on note une baisse de 5 unités. Si 37 postes supplémentaires apparaissent parmi les fonctions permanentes, ils sont compensés par une diminution de 43 postes au sein des fonctions non permanentes, qui comprennent les auxiliaires et les agents spécialisés.

### 1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 et 2012 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2011		2012	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats (M)	134.00	136.00	136.00	136.00
Fonctions permanentes (FP)	14'097.81	13'963.07	14'207.00	14'000.43
Fonctions non permanentes (FNP)	447.91	661.95	441.98	619.37
<b>Total</b>	<b>14'679.71</b>	<b>14'761.02</b>	<b>14'784.98</b>	<b>14'755.80</b>

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

La différence entre les postes budgétés et consommés se réduit à moins de 0.2%. Si l'on prend en considération uniquement les fonctions non permanentes, par nature difficiles à prévoir et qui peuvent faire l'objet de dépassements de crédits soumis à la commission des finances, l'écart poursuit sa baisse et atteint 40% (47% en 2011).

### 2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 et 2012 par statut de personnel

Statut de personnel	2011		2012	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	134.00	136.00	136.00	136.00
Personnel administratif et technique	6'893.61	6'729.58	6'929.09	6'748.89
Enseignement	5'504.40	5'510.04	5'543.11	5'512.60
Police - Prison	1'699.80	1'723.45	1'734.80	1'738.95
<b>Total</b>	<b>14'231.81</b>	<b>14'099.07</b>	<b>14'343.00</b>	<b>14'136.43</b>

Constituante et personnel en formation (hors stagiaires police - prison) non compris

A l'inverse, si l'on considère uniquement les postes par statut, ce qui exclut les fonctions non permanentes, les comptes sont légèrement au-dessous du budget.

Dès lors que ce bilan social représente une photographie prise au 31 décembre 2012, le tableau ci-dessous exprime la ventilation des postes par département consécutive à la réorganisation du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

### 3 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Chancellerie (CHA)	8.00	81.43	0.40	89.83	8.00	83.35	3.10	94.45
Finances (DF)		1'043.00	34.40	1'077.40		1'009.58	31.16	1'040.74
Instruction publique, culture et sport (DIP)		7'390.27	65.58	7'455.85		7'314.93	256.62	7'571.55
Sécurité (DS)		3'199.68	96.47	3'296.15		3'168.22	102.82	3'271.04
Urbanisme (DU)		596.55	96.12	692.67		566.93	80.88	647.81
Intérieur, mobilité et environnement (DIME)		543.75	54.06	597.81		530.40	69.47	599.87
Solidarité et emploi (DSE)		637.35	52.50	689.85		610.10	39.80	649.90
Affaires régionales, économie et santé (DARES)		227.63	8.85	236.48		215.38	5.61	220.99
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)		24.30	0.00	24.30		21.70	0.00	21.70
Pouvoir judiciaire (PJ)	125.00	462.05	22.00	609.05	126.00	478.85	19.03	623.88
Cour des comptes (CdC)	3.00	1.00	11.60	15.60	2.00	1.00	10.88	13.88
<b>Total</b>	<b>136.00</b>	<b>14'207.00</b>	<b>441.98</b>	<b>14'784.98</b>	<b>136.00</b>	<b>14'000.43</b>	<b>619.37</b>	<b>14'755.80</b>

Constituante et personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

La nouvelle configuration appelle les observations suivantes :

- Le DIP demeure le premier département par la taille avec un peu plus de la moitié des postes.
- La part du DS s'accroît avec le regroupement en son sein des tâches de sécurité et des systèmes d'information.
- Désormais, trois départements comptent plus de 1'000 postes (DIP, DS et DF), trois entre 600 et 650 (DSE, DU et DIME) alors que le DARES réunit 221 postes. Ces chiffres ne tiennent pas compte des tutelles exercées sur des établissements autonomes, le plus important d'entre eux, les Hôpitaux universitaires genevois - 8'644 postes – étant précisément rattaché au DARES.

Introduite en 2011, la répartition par politique publique est plus significative que par département.

Le tableau ci-dessous présente les postes par politique publique au sein du Petit Etat, donc sans les entités contrôlées par l'Etat – aussi appelées établissements autonomes.

*NB: On réunit sous l'appellation de Petit Etat les sept départements, la chancellerie, le pouvoir judiciaire et le service du Grand Conseil, le Grand Etat incluant en outre les entités contrôlées par l'Etat.*

#### 4 - Petit Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par catégorie de personnel et par politique publique

Politique publique	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Formation		7'275.27	51.98	7'327.25		7'200.05	245.64	7'445.68
B Emploi, marché du travail		331.30	39.50	370.80		322.10	25.40	347.50
C Action sociale		157.47	8.22	165.69		148.28	7.94	156.21
D Personnes âgées		64.97	2.07	67.03		61.65	1.38	63.03
E Handicap		48.97	1.71	50.68		45.97	1.29	47.26
F Environnement et énergie		271.27	24.37	295.64		260.62	36.27	296.89
G Aménagement et logement		237.22	65.33	302.55		235.22	54.88	290.10
H Sécurité et population		3'042.01	43.33	3'085.34		3'017.97	49.05	3'067.01
I Justice	125.00	462.05	22.00	609.05	126.00	478.85	19.03	623.88
J Mobilité		224.37	29.56	253.93		217.72	31.20	248.92
K Santé		114.07	3.40	117.47		108.11	1.40	109.51
L Economie		69.01	3.45	72.46		66.40	2.31	68.71
M Finance et impôts		505.94	5.71	511.66		492.63	4.80	497.44
N Culture, sports et loisirs		48.85	4.80	53.65		47.00	5.30	52.30
O Autorité et gouvernance	11.00	172.11	17.37	200.48	10.00	167.31	17.03	194.34
P Activités de support et prestations de moyen		1'182.12	119.17	1'301.29		1'130.56	116.46	1'247.02
Q Energie				0.00				0.00
<b>Total</b>	<b>136.00</b>	<b>14'207.00</b>	<b>441.98</b>	<b>14'784.98</b>	<b>136.00</b>	<b>14'000.43</b>	<b>619.37</b>	<b>14'755.80</b>

Constituante et personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Le Conseil d'Etat a décidé en juin 2012 de séparer l'énergie de l'environnement pour créer une nouvelle politique publique Q. Le changement n'entre en force qu'en 2013.

La répartition des effectifs par politique publique au sein du Petit Etat est globalement stable par rapport à l'année précédente. Une des principales variations concerne la politique B - emploi, marché du travail - où l'on compte 76 postes de moins qu'un an auparavant. Cette baisse est due pour l'essentiel à la sortie des effectifs comptabilisés de 51 postes de la Caisse cantonale genevoise de chômage financés par la Confédération et pour le reste à une réduction du nombre d'auxiliaires liée à la baisse du chômage.

Conformément à la présentation du budget et des comptes 2012, le périmètre du Grand Etat s'élargit pour regrouper 17 entités contrôlées et subventionnées<sup>1</sup> au lieu de 8 précédemment.

<sup>1</sup> Sont pris en considération les établissements autonomes suivants : Université, HUG, Hospice général, Imad (ex-FSASD), 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 HBM, Fondation des immeubles pour les organisations internationales, Palexpo, HES, Etablissements pour l'intégration, EMS et cliniques de Joli-Mont et Montana.

## 5. Entités contrôlées par l'Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Formation (Université & HES)	2'671.31	2'638.03
C Action sociale (Hospice Général)	735.20	719.30
D Personnes âgées (EMS)	3'514.40	3'551.09
E Handicap (EPI)	532.80	547.35
F Environnement (SIG)	1'640.00	1'615.20
G Aménagement et logement (FPLC, FIPOI, Fond. HBM)	79.63	80.00
J Mobilité (TPG & Fondation des Parkings)	1'952.96	1'943.40
K Santé (HUG, IMAD, Joli-Mont & Montana)	10'240.24	10'452.60
L Economie (AIG, FTI, Paexpo SA)	995.69	1'010.03
<b>Total</b>	<b>22'362.23</b>	<b>22'557.00</b>

Le tableau ci-dessus montre que les établissements autonomes traitent chacun de politiques publiques spécifiques alors que le Petit Etat, par nature, s'occupe de l'ensemble de ces politiques. Le tableau suivant résulte de l'addition des deux précédents (Petit Etat + 17 établissements autonomes).

## 6- Grand Etat - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par politique publique

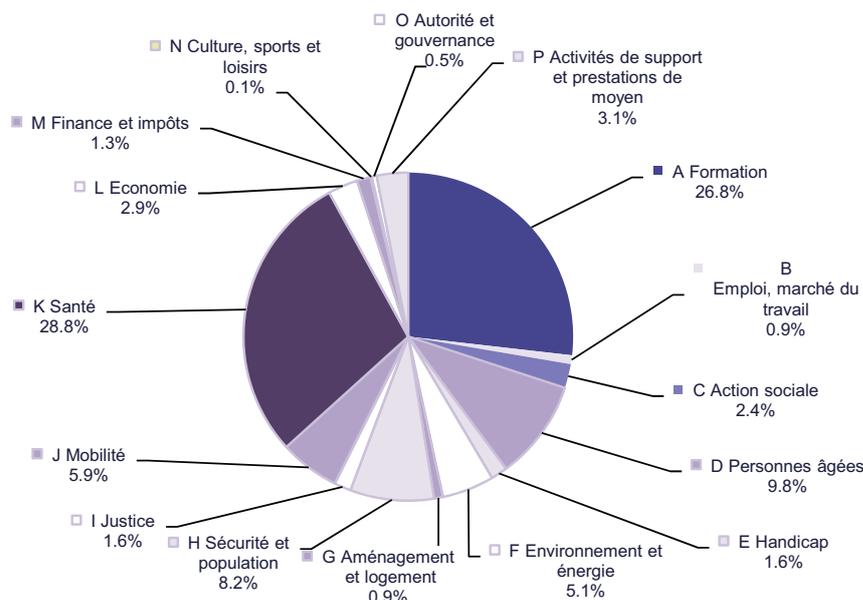
Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Formation		9'946.58	9'946.58		9'838.08	9'838.08
B Emploi, marché du travail		331.30	331.30		322.10	322.10
C Action sociale		892.67	892.67		867.58	867.58
D Personnes âgées		3'579.37	3'579.37		3'612.74	3'612.74
E Handicap		581.77	581.77		593.32	593.32
F Environnement et énergie		1'911.27	1'911.27		1'875.82	1'875.82
G Aménagement et logement		316.85	316.85		315.22	315.22
H Sécurité et population		3'042.01	3'042.01		3'017.97	3'017.97
I Justice	125.00	462.05	587.05	126.00	478.85	604.85
J Mobilité		2'177.33	2'177.33		2'161.12	2'161.12
K Santé		10'354.31	10'354.31		10'560.71	10'560.71
L Economie		1'064.70	1'064.70		1'076.43	1'076.43
M Finance et impôts		505.94	505.94		492.63	492.63
N Culture, sports et loisirs		48.85	48.85		47.00	47.00
O Autorité et gouvernance	11.00	172.11	183.11	10.00	167.31	177.31
P Activités de support et prestations de moyen		1'182.12	1'182.12		1'130.56	1'130.56
<b>Total*</b>	<b>136.00</b>	<b>36'569.23</b>	<b>36'705.23</b>	<b>136.00</b>	<b>36'557.43</b>	<b>36'693.43</b>

Constituante et personnel en formation (hors stagiaires police - prison) non compris

\* comprend le Petit Etat et les 17 établissements autonomes mentionnés en note au bas de la page précédente

L'élargissement du périmètre permet une meilleure vision de l'importance propre à chaque politique publique. La santé et de la formation regroupent à elles seules plus de 55% des postes.

## 7 - Grand Etat - Consommation en pourcent des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par politique publique



## Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

### 2.1 Effectifs

Alors que le nombre de postes baisse de 5 unités par rapport à 2011 (cf. chapitre 1), celui des effectifs augmente de 7 unités en raison d'une légère hausse du travail à temps partiel. *NB: les effectifs excluent les conseillers d'Etat, la chancelière et les juges de la Cour des comptes.*

### 8 - Evolution des effectifs au 31 décembre 2009, 2010, 2011 et 2012 et par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2009		2010		2011		2012	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats du pouvoir judiciaire	98	0.6	109	0.7	129	0.8	131	0.8
Personnel administratif et technique	7'331	46.4	7'416	46.4	7'595	46.6	7'624	46.8
Enseignants	6'748	42.7	6'780	42.4	6'845	42.0	6'804	41.7
Police - Prison	1'633	10.3	1'687	10.5	1'732	10.6	1'749	10.7
<b>Total</b>	<b>15'810</b>	<b>100.0</b>	<b>15'992</b>	<b>100.0</b>	<b>16'301</b>	<b>100.0</b>	<b>16'308</b>	<b>100.0</b>

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

La part des enseignants connaît une légère baisse au profit du personnel de la police et de la prison, ainsi que du personnel administratif et technique.

### 9 - Effectifs au 31 décembre 2012 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats du pouvoir judiciaire	55	42.0	76	58.0	<b>131</b>	<b>100.0</b>
Personnel administratif et technique	3'396	44.5	4'228	55.5	<b>7'624</b>	<b>100.0</b>
Enseignants	2'385	35.1	4'419	64.9	<b>6'804</b>	<b>100.0</b>
Police - Prison	1'528	87.4	221	12.6	<b>1'749</b>	<b>100.0</b>
<b>Total</b>	<b>7'364</b>	<b>45.2</b>	<b>8'944</b>	<b>54.8</b>	<b>16'308</b>	<b>100.0</b>

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

La part des femmes a légèrement augmenté pour atteindre 54.8% au lieu de 54.4% un an plus tôt. La hausse se remarque surtout parmi le personnel administratif et technique.

## 10 - Effectifs au 31 décembre 2012 par département (personne physique) et par sexe

Département	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	34	36.6	59	63.4	93	100.0
Département des finances (DF)	491	44.4	616	55.6	1'107	100.0
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3'060	33.9	5'969	66.1	9'029	100.0
Département de la sécurité (DS)	2'462	75.0	821	25.0	3'283	100.0
Département de l'urbanisme (DU)	354	58.3	253	41.7	607	100.0
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	408	70.0	175	30.0	583	100.0
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	266	39.2	412	60.8	678	100.0
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	96	39.5	147	60.5	243	100.0
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	10	38.5	16	61.5	26	100.0
Pouvoir judiciaire (PJ)	183	27.8	476	72.2	659	100.0
<b>Total Global</b>	<b>7'364</b>	<b>45.2</b>	<b>8'944</b>	<b>54.8</b>	<b>16'308</b>	<b>100.0</b>

## 2.2 Pyramide des âges

La stabilisation des effectifs observée plus haut n'a pas freiné le renouvellement du personnel, comme on le verra aussi au chapitre 2.5. Dans l'hypothèse théorique d'effectifs qui ne se seraient pas renouvelés du tout, l'âge moyen du personnel aurait augmenté d'un an par rapport à 2011. Dans les faits, cet âge moyen est passé de 44 ans à 44,2.

## 11 - Structure des effectifs 2012 par sexe, statut de personnel et par département ou entité

	Age moyen	Moins de 35 ans	Entre 35 et 49 ans	Plus de 50 ans
<b>Sexe</b>				
Femme	43.9	23.3%	45.4%	31.3%
Homme	44.6	20.8%	45.5%	33.7%
<b>Statut de personnel</b>				
Magistrats	48.2	1.5%	61.1%	37.4%
Personnel administratif et technique	45.7	16.3%	47.7%	36.0%
Enseignants	44.0	23.6%	43.3%	33.2%
Police - Prison	38.0	43.7%	43.2%	13.2%
<b>Département / Entité</b>				
Chancellerie d'Etat (CHA)	45.2	15.1%	48.4%	36.6%
Département des finances (DF)	44.2	19.8%	50.9%	29.3%
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	44.7	21.2%	43.3%	35.5%
Département de la sécurité (DS)	41.3	31.3%	46.3%	22.3%
Département de l'urbanisme (DU)	47.9	11.2%	45.0%	43.8%
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	46.8	11.3%	48.5%	40.1%
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	46.1	13.7%	50.9%	35.4%
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	45.9	13.6%	51.4%	35.0%
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	45.5	19.2%	53.8%	26.9%
Pouvoir judiciaire (PJ)	42.5	25.5%	50.8%	23.7%
<b>Total</b>	<b>44.2</b>	<b>22.1%</b>	<b>45.5%</b>	<b>32.4%</b>

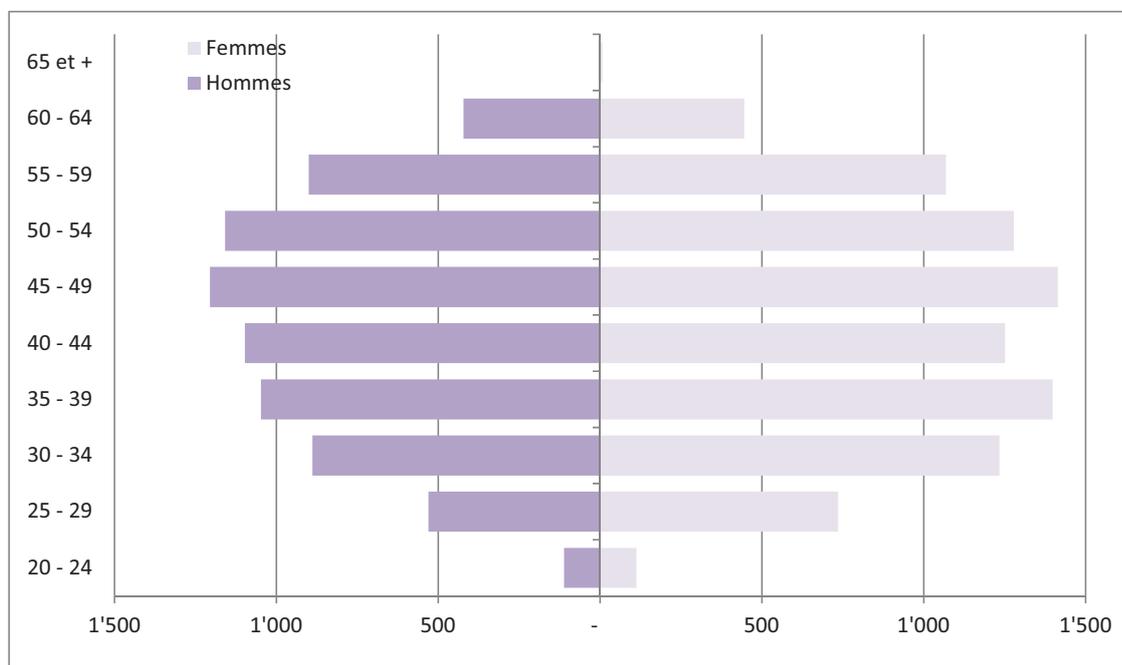
La moyenne d'âge augmente le plus chez les magistrats qui constituent déjà la population la plus âgée. Les personnels de la police et de la prison, qui sont les plus jeunes, sont aussi relativement touchés par l'augmentation de la moyenne, une tendance qui va se poursuivre avec le passage de l'âge de leur retraite, d'ici 2026, de 52 à 58 ans.

## 12 - Structure des effectifs 2012 par statut de personnel

Statut de personnel		Ages			
		Min	Median	Moyen	Max
Magistrats	Femme	33.8	46.7	46.9	64.3
	Homme	35.3	50.3	50.0	64.5
	<b>Total</b>	<b>33.8</b>	<b>47.5</b>	<b>48.2</b>	<b>64.5</b>
Personnel administratif et technique	Femme	20.4	45.8	45.1	65.9
	Homme	20.7	47.1	46.5	65.1
	<b>Total</b>	<b>20.4</b>	<b>46.3</b>	<b>45.7</b>	<b>65.9</b>
Enseignants	Femme	23.2	42.7	43.2	65.8
	Homme	23.3	45.5	45.5	64.9
	<b>Total</b>	<b>23.2</b>	<b>43.7</b>	<b>44.0</b>	<b>65.8</b>
Police - Prison	Femme	21.9	32.3	34.4	56.5
	Homme	21.2	37.7	38.5	62.2
	<b>Total</b>	<b>21.2</b>	<b>36.8</b>	<b>38.0</b>	<b>62.2</b>
<b>Total</b>	<b>Femme</b>	<b>20.4</b>	<b>44.0</b>	<b>43.9</b>	<b>65.9</b>
	<b>Homme</b>	<b>20.7</b>	<b>45.0</b>	<b>44.6</b>	<b>65.1</b>
	<b>Total</b>	<b>20.4</b>	<b>44.5</b>	<b>44.2</b>	<b>65.9</b>

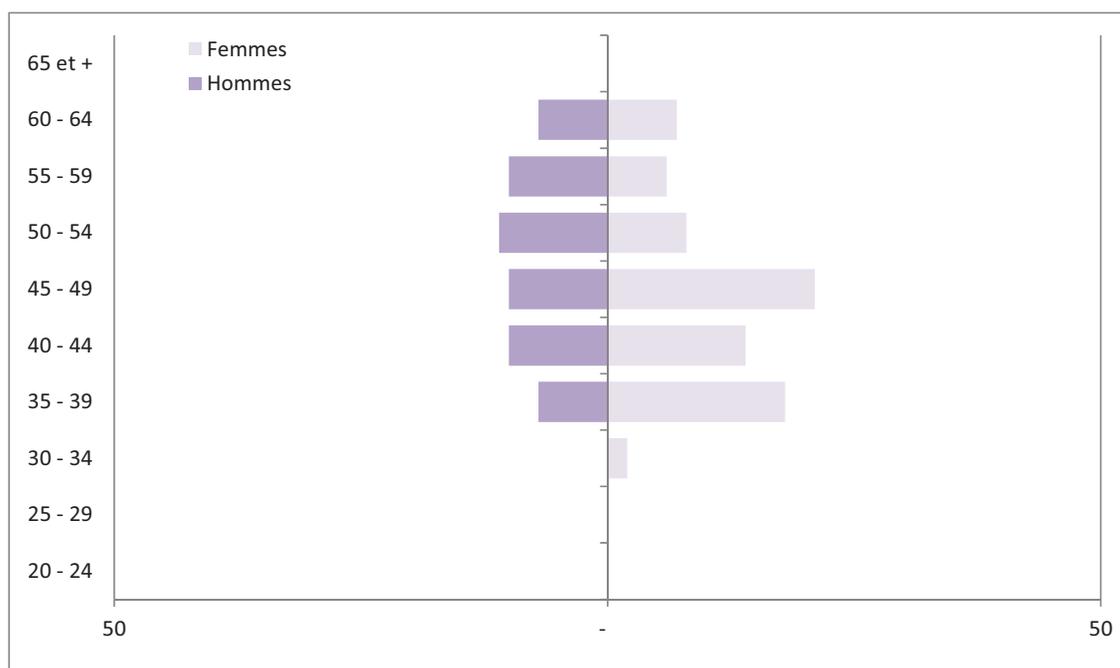
L'âge du plus jeune collaborateur de l'Etat occupant une fonction permanente est de 20 ans. A l'autre extrémité, on ne compte plus de collaborateur ayant franchi le cap des 66 ans. Conformément à une disposition introduite en 2010 dans la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC), hommes et femmes sont susceptibles, à titre exceptionnel, de rester en poste jusqu'à 67 ans pour autant qu'ils soient difficilement remplaçables à brève échéance. Mis à part ces cas exceptionnels, l'âge de la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes, ces dernières ayant la possibilité de travailler jusqu'à 65 ans.

## 13 - Pyramide des âges 2012



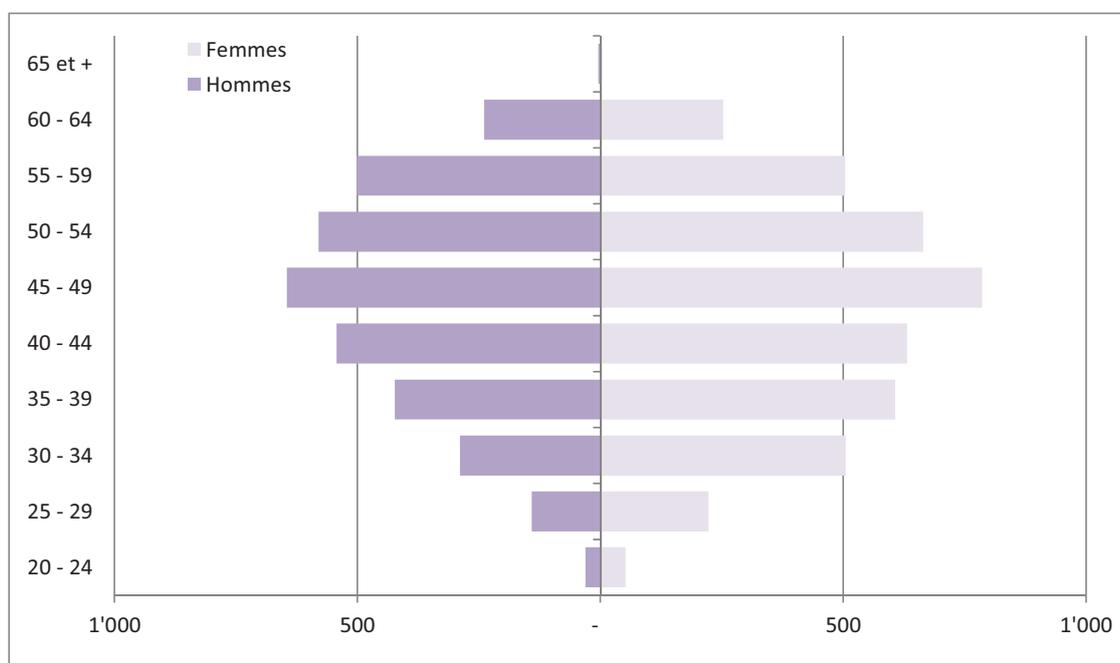
La pyramide globale des âges reste équilibrée.

### 14 - Pyramide des âges 2012 des magistrats



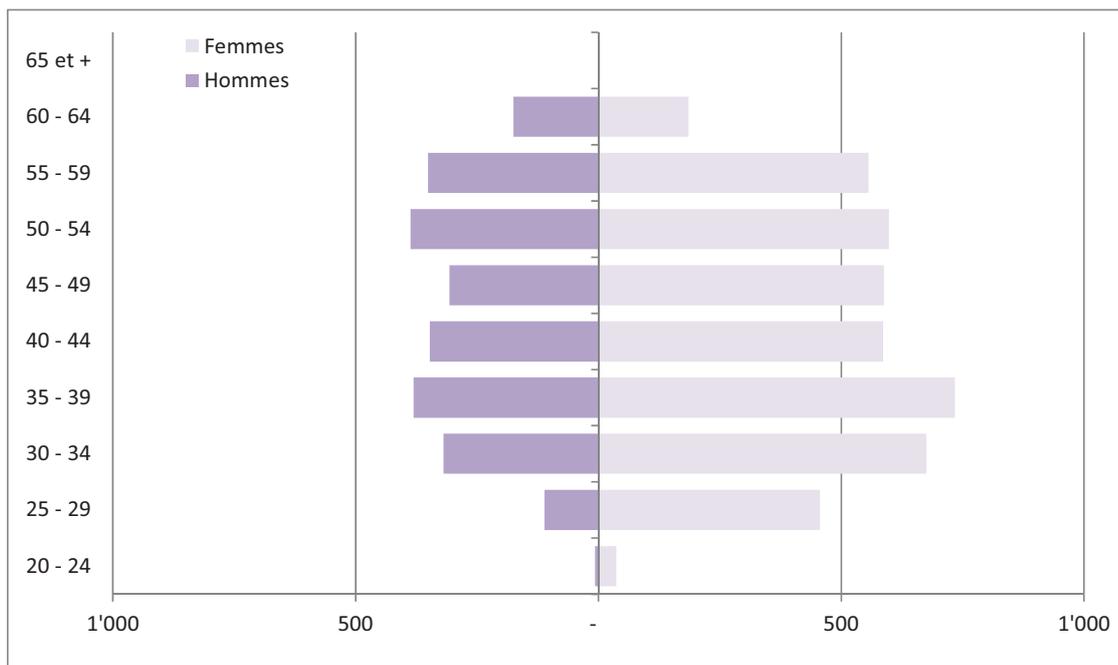
La pyramide des âges des magistrats du pouvoir judiciaire conserve sa dissymétrie. La catégorie des 30-34 ans, qui comportait encore cinq femmes et un homme en 2011, ne comptait plus que 2 femmes fin 2012.

### 15 - Pyramide des âges 2012 du personnel administratif et technique



Le personnel administratif et technique, de par la diversité des métiers qu'il recouvre, présente la pyramide la plus équilibrée.

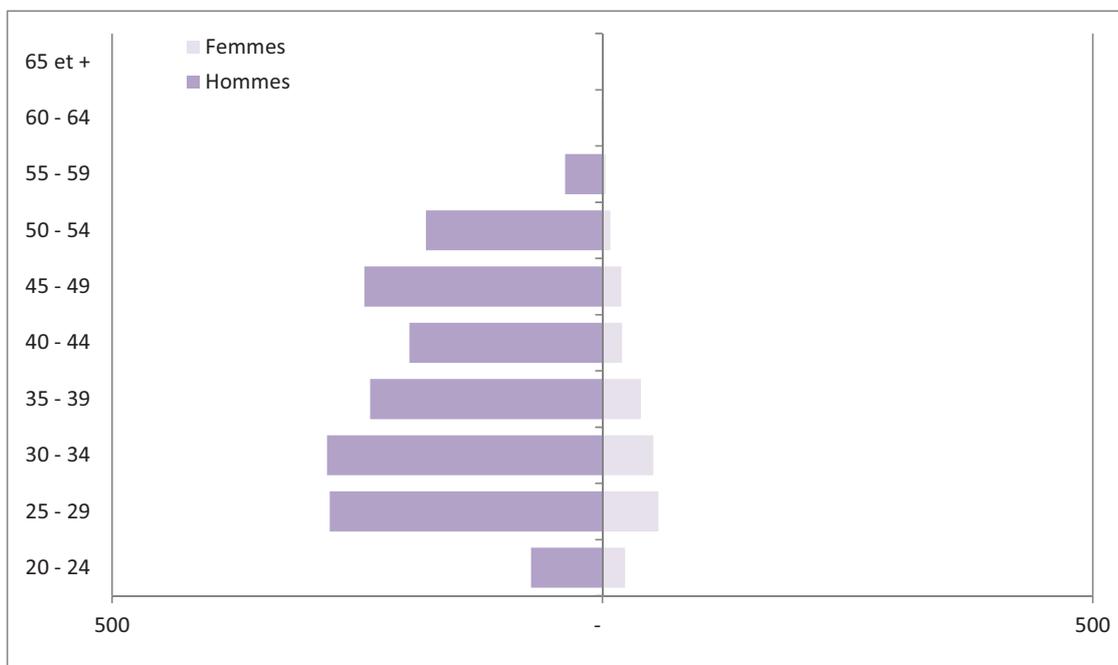
### 16 - Pyramide des âges 2012 des enseignants



A l'inverse de la forme en toupie du personnel administratif et technique, les métiers de l'enseignement forment une sorte de carré. Celui-ci illustre des carrières continues qui commencent en règle générale entre 25 et 35 ans et se terminent relativement souvent avant 60 ans.

La prédominance féminine apparaît clairement, mais de façon moins nette que la prédominance masculine des métiers de la sécurité présentés ci-dessous.

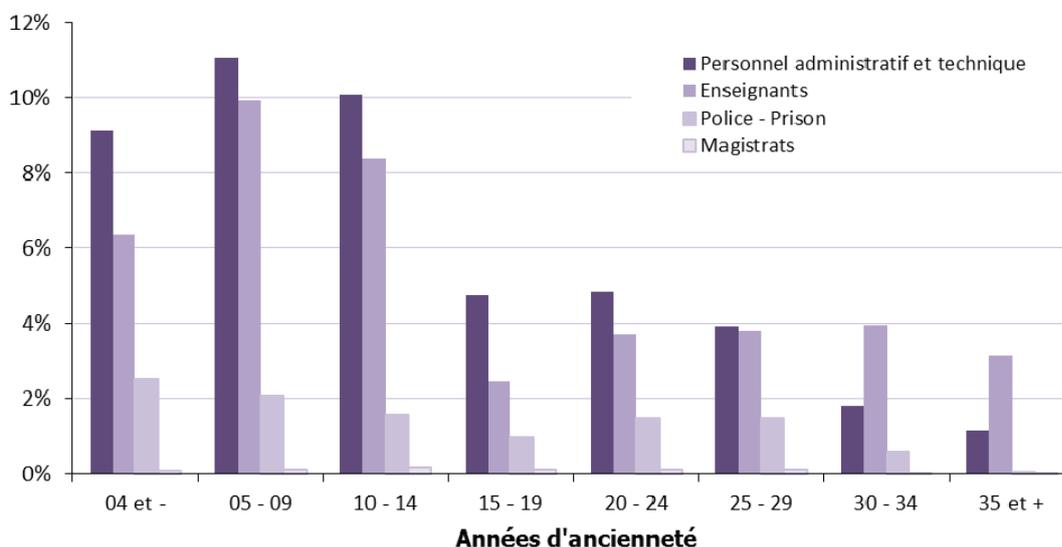
### 17 - Pyramide des âges 2012 du personnel police - prison



## 2.3 Ancienneté

Le graphique suivant reflète les vagues d'engagement et les périodes de blocage des effectifs de l'Etat de Genève. La politique de stabilisation des années 1991-1994 se lit à présent sur les deux tranches de 15-19 et 20-24 ans d'ancienneté. La tranche allant de 0 à 4 ans d'ancienneté demeure en retrait, les effectifs n'ayant connu une hausse significative que durant trois ans, de 2009 à 2011, alors qu'ils s'étaient légèrement réduits en 2008 et restent stables en 2012.

**18 - Répartition des effectifs 2012 par tranches d'années d'ancienneté**



En chiffres absolus, on compte 712 personnes ayant plus de 35 ans d'ancienneté, dont 515 enseignants (72%).

## 2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Le nombre de collaborateurs résidant en dehors du canton de Genève augmente de 20 unités pour ce qui concerne la Suisse (essentiellement le canton de Vaud) et de 184 pour l'étranger (essentiellement Haute-Savoie et Ain). Cette tendance propre à l'ensemble du marché de l'emploi genevois développe des effets moins marqués à l'Etat que chez la plupart des employeurs du canton, y compris les établissements publics autonomes.

**19 - Répartition des effectifs 2012 par nationalité et lieu de résidence**

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	12'254	890	1'485	<b>14'629</b>
AELE + UE	912	68	556	<b>1'536</b>
Autres pays	134	6	3	<b>143</b>
<b>Total</b>	<b>13'300</b>	<b>964</b>	<b>2'044</b>	<b>16'308</b>

L'augmentation du nombre de personnes résidant en-dehors de la Suisse concerne légèrement plus les titulaires de passeport suisse (+141, soit +10%) que les autres (+43, soit +8,4%).

**20 - Répartition des effectifs 2012 par nationalité et lieu de résidence, en % du total**

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	75.1%	5.5%	9.1%	<b>89.7%</b>
AELE + UE	5.6%	0.4%	3.4%	<b>9.4%</b>
Autres pays	0.8%	0.0%	0.0%	<b>0.9%</b>
<b>Total</b>	<b>81.6%</b>	<b>5.9%</b>	<b>12.5%</b>	<b>100.0%</b>

La part des Suisses dans l'ensemble des effectifs a baissé de 0,3%, soit moins que l'année précédente (-0,7%).

## 21 – Types de permis de travail en 2012, en % de l'effectif total

Type de permis	% de l'effectif total
Permis C	5.6
Permis G	3.4
Permis B	1.2
Autres	0.1
<b>Total</b>	<b>10.3</b>

## 2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de collaborateurs arrivés et partis au cours de l'année par rapport au nombre de collaborateurs présents en début d'année. Il tend à baisser en période de mauvaise conjoncture et de hausse du chômage. En l'occurrence, cet indicateur poursuit une légère hausse tout en restant à un niveau qui reste considéré comme faible dans les échelles utilisées en gestion des ressources humaines.

### 22 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2012 en ETP

Rotation en ETP	
2007 :	4.49%
2008 :	4.81%
2009 :	4.64%
2010 :	4.82%
2011 :	4.98%
2012 :	5.21%

Le tableau suivant montre que les départements regroupant les enseignants (DIP) et les policiers (DS) ont des taux de rotation bas, ce qui est logique puisque dans ces métiers les carrières se déroulent souvent intégralement auprès du même employeur étatique.

### 23 - Taux de rotation du personnel pour 2012 en ETP par département

Département	Taux de rotation 2012
CHA	8.07%
DF	5.13%
DIP	5.38%
DS	4.21%
DU	8.01%
DIME	4.15%
DSE	5.77%
DARES	6.73%
<b>Total</b>	<b>5.21%</b>

Le taux de rotation relativement élevé du Département de l'urbanisme s'explique pour partie par le fait qu'il a conservé les offices dont le taux de rotation était le plus élevé dans l'ancien département des constructions et des technologies et de l'information.

## 2.5.1 Entrées

Comme cela a été signalé plus haut, la stabilisation des effectifs n'a pas ralenti la rotation du personnel (cf. chapitre 1). Une partie importante des entrées est due aux fonctions non permanentes et aux personnes en formation (apprentis, stagiaires).

### 24 - Entrées 2011 et 2012 en personnes

Entrées	Effectif	
	2011	2012
Fonctions permanentes	765	751
Fonctions non permanentes	363	399
Apprentis, stagiaires	261	274
<b>Total</b>	<b>1'389</b>	<b>1'424</b>

## 2.5.2 Sorties

Les sorties ne comprennent pas les fonctions non permanentes et les personnes en formation, mis à part les apprenants de l'Institut universitaire de formation des enseignants. La réduction du taux d'occupation en cours de carrière tend à accroître le nombre des départs par rapport aux arrivées.

### 25 - Sorties 2011 et 2012 en personnes

Sorties	Effectif	
	2011	2012
Décès	10	18
Démission	196	225
Fin de contrat	335	393
Invalidité	4	8
Licenciement	23	32
Plend* complets	140	196
Retraite	205	191
<b>Total</b>	<b>913</b>	<b>1'063</b>

*Personnel étant en activité à la date de sortie*

\* Retraites anticipées sans maintien d'un temps partiel

## 2.5.3 Promotion des femmes

Conformément à la volonté du Conseil d'Etat, mais à un rythme plus lent que souhaité, la part des femmes au sein des cadres supérieurs poursuit sa hausse, passant de 35 à 35,8%. L'augmentation est la plus sensible à la Chancellerie (+6,8%).

Le pouvoir judiciaire renforce sa place de leader dans le domaine. Le département de la sécurité est à présent celui dont le taux de cadres supérieurs féminins est le plus faible, ce qui peut s'expliquer par le regroupement en son sein de deux domaines, la sécurité et les technologies de l'information, où les effectifs sont majoritairement masculins.

## 26 - Effectifs 2012 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Chancellerie d'Etat (CHA)	16	43.2	21	56.8	37
Département des finances (DF)	101	70.1	43	29.9	144
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	148	49.3	152	50.7	300
Département de la sécurité (DS)	204	84.0	39	16.0	243
Département de l'urbanisme (DU)	62	74.7	21	25.3	83
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	64	80.0	16	20.0	80
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	24	55.8	19	44.2	43
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	31	48.4	33	51.6	64
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	4	66.7	2	33.3	6
Pouvoir judiciaire* (PJ)	14	34.1	27	65.9	41
<b>Total</b>	<b>668</b>	<b>64.2</b>	<b>373</b>	<b>35.8</b>	<b>1'041</b>

\*Magistrats non compris

A partir de la classe 27, les cadres qui ont une responsabilité d'équipe, désignés comme des managers, bénéficient d'une indemnité spécifique de 8,3% de leur salaire annuel.

Malgré la stabilisation globale des effectifs, le nombre des cadres en classe 27 ou plus augmente légèrement pour atteindre 2% du total, hausse due à l'augmentation du nombre de managers avec responsabilité d'équipe.

## 27 - Effectifs 2012 des cadres supérieurs (classe 27 et plus) par sexe

Cadres en classe 27+	Effectif			En % du total des		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Sans "management"	80	90	170	25.1	28.2	53.3
Avec "management"	118	31	149	37.0	9.7	46.7
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>121</b>	<b>319</b>	<b>62.1</b>	<b>37.9</b>	<b>100.0</b>
<b>En % du total de l'Etat</b>	<b>1.2</b>	<b>0.7</b>	<b>2.0</b>			

La proportion des femmes parmi ces cadres les plus élevés n'augmente que de 0,2% pour atteindre 37,9%.

Une légère majorité féminine se dessine parmi les membres de cette catégorie qui n'exercent pas de responsabilité de management. En revanche, les managers avec responsabilité d'équipe sont à majorité nettement masculine (79,2%), d'une façon plus marquée encore que l'année précédente.

## 2.6 Absentéisme

Le taux global d'absentéisme augmente à nouveau d'un pour mille, comme l'année précédente.

## 28 - Taux d'absence pour maladie et accidents 2011 et 2012 par département ou entité

Département / Entité	2011	2012
	%	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	4.2	4.2
Département des finances (DF)	6.5	5.9
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3.7	3.6
Département de la sécurité (DS) (anciennement DSPE)	5.3	6.2
Département de l'urbanisme (DU) (anciennement DCTI)	4.9	5.5
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME) (anc. DIM)	5.0	5.2
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	6.1	6.4
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	6.3	4.9
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	3.1	3.9
Pouvoir judiciaire (PJ)	5.9	6.4
<b>Total</b>	<b>4.6</b>	<b>4.7</b>

*L'interprétation des évolutions des taux entre 2011 et 2012 sont à prendre avec précaution suite aux changements structurels ceci est particulièrement vrai pour le DF, le DS, le DU et le DIME.*

Il y a lieu de rester prudent dans l'interprétation des chiffres concernant les trois départements qui ont considérablement changé de périmètre au milieu de l'année, soit le DS, le DU et le DIME. Le tableau détaillé des absences par direction générale et par office, qui fait l'objet de l'annexe 3, est plus significatif.

## 2.6.1. Accidents<sup>2</sup>

### 29 Statistique des accidents 2011 et 2012\*

Type d'accident	2011	2012
Accidents professionnels	669	736
Accidents non professionnels	3'057	3'200
<b>Total</b>	<b>3'726</b>	<b>3'936</b>

\* Contrairement au bilan social 2011, ces chiffres ne comportent plus aucun accident subi par des élèves des écoles professionnelles, ce qui explique une modification des chiffres 2011.

Le nombre d'accidents est en hausse en 2012, particulièrement les accidents professionnels.

### 30- Taux d'absence 2012 par nature de l'absence, par département ou entité

Département / Entité	Maladie	Accident	Total
	%	%	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	<b>3.6</b>	<b>0.6</b>	<b>4.2</b>
Département des finances (DF)	<b>5.5</b>	<b>0.4</b>	<b>5.9</b>
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	<b>3.1</b>	<b>0.5</b>	<b>3.6</b>
Département de la sécurité (DS)	<b>4.5</b>	<b>1.7</b>	<b>6.2</b>
Département de l'urbanisme (DU)	<b>4.4</b>	<b>1.1</b>	<b>5.5</b>
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	<b>4.2</b>	<b>1.0</b>	<b>5.2</b>
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	<b>5.8</b>	<b>0.6</b>	<b>6.4</b>
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	<b>4.4</b>	<b>0.5</b>	<b>4.9</b>
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	<b>3.5</b>	<b>0.4</b>	<b>3.9</b>
Pouvoir judiciaire (PJ)	<b>5.9</b>	<b>0.5</b>	<b>6.4</b>
<b>Total</b>	<b>3.9</b>	<b>0.8</b>	<b>4.7</b>

La part prépondérante des maladies par rapport aux accidents est commune à l'ensemble des départements mais est moins marquée au DS, ce qui peut s'expliquer par la nature des tâches liées à la sécurité. Le DU et de DIME, qui comportent un nombre important de collaborateurs travaillant à l'extérieur, connaissent aussi une proportion d'accidents relativement élevée.

## Chapitre 3 - Rémunération

### 3.1 Grille salariale

#### 31 - Echelle des traitements 2012 (13e salaire compris)

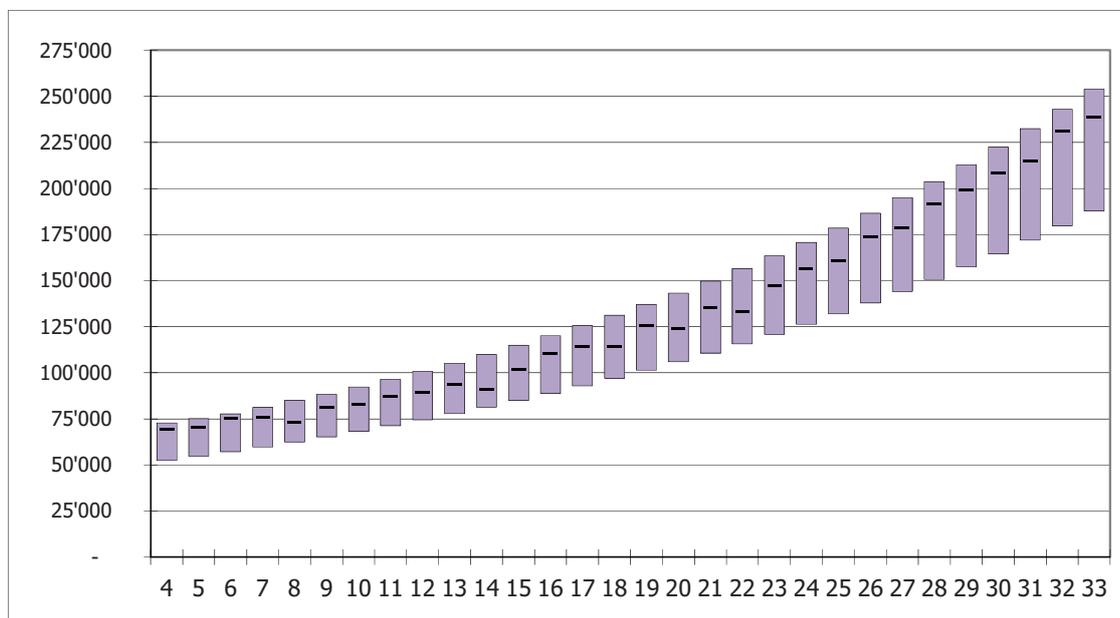
Classe	Min	Max	Classe	Min	Max	Classe	Min	Max
<b>4</b>	52'378	72'854	<b>14</b>	81'347	109'991	<b>24</b>	126'335	170'815
<b>5</b>	54'736	75'174	<b>15</b>	85'008	114'946	<b>25</b>	132'021	178'507
<b>6</b>	57'200	77'752	<b>16</b>	88'834	120'120	<b>26</b>	137'962	186'530
<b>7</b>	59'774	81'242	<b>17</b>	92'832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

En l'absence de renchérissement du coût de la vie à la fin 2011, la grille salariale est restée identique à celle de l'année précédente.

<sup>2</sup> Ce nouveau chapitre réunit des informations qui étaient réparties dans le précédent bilan social entre les chapitres 2.6. et 4.3.

Au sein de chaque classe salariale, les salaires progressent par le jeu des annuités, qui sont au nombre de 22. Conformément au budget voté par le Grand Conseil, aucune annuité n'a été accordée en 2012.

### 32 - Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et représentation du salaire moyen 100% des collaborateurs dans la classe y relative (sans indemnités ni débours)



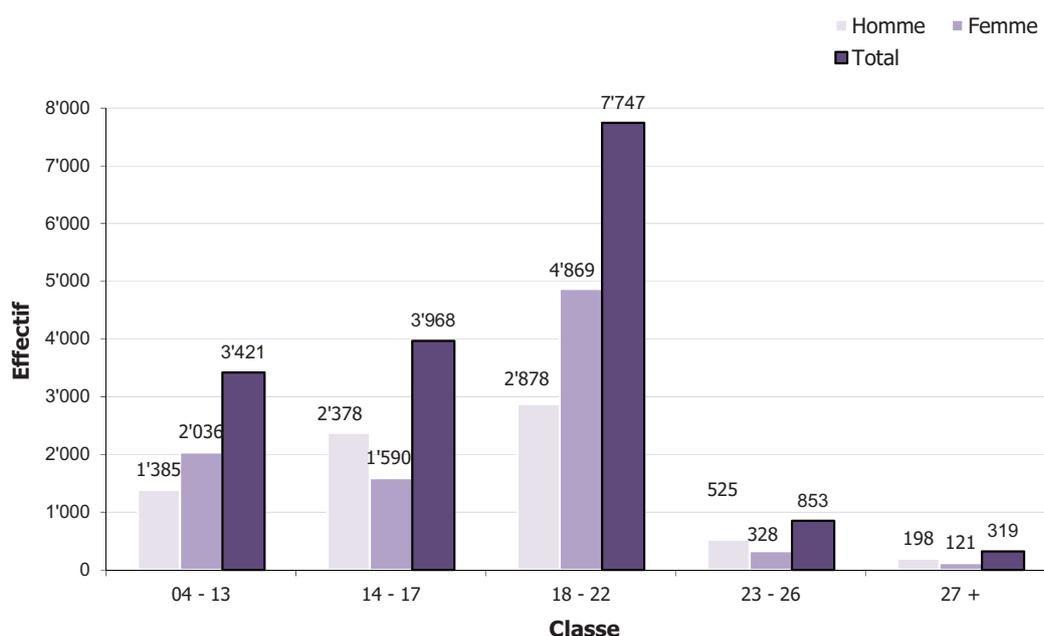
L'amplitude des salaires au sein d'une classe salariale, indiquée par les plots, augmente parallèlement aux salaires eux-mêmes. Les traits horizontaux indiquent, eux, le salaire moyen des personnes appartenant à une même classe. Le fait que le niveau le plus bas se situe en classe 14 s'explique par la présence en son sein des gendarmes, des gardiens de prisons et des appointés, appelés à changer de classe par le jeu des promotions.

### 33 - Effectifs 2012 par classe de fonction

Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%
<b>4</b>	129	0.8	<b>14</b>	1'136	7.0	<b>24</b>	148	0.9
<b>5</b>	16	0.1	<b>15</b>	1'261	7.7	<b>25</b>	200	1.2
<b>6</b>	28	0.2	<b>16</b>	1'004	6.2	<b>26</b>	98	0.6
<b>7</b>	57	0.3	<b>17</b>	567	3.5	<b>27</b>	103	0.6
<b>8</b>	161	1.0	<b>18</b>	2'861	17.5	<b>28</b>	34	0.2
<b>9</b>	501	3.1	<b>19</b>	243	1.5	<b>29</b>	13	0.1
<b>10</b>	342	2.1	<b>20</b>	4'177	25.6	<b>30</b>	13	0.1
<b>11</b>	1'089	6.7	<b>21</b>	256	1.6	<b>31</b>	8	0.0
<b>12</b>	521	3.2	<b>22</b>	210	1.3	<b>32</b>	145	0.9
<b>13</b>	577	3.5	<b>23</b>	407	2.5	<b>33</b>	3	0.0

Les effectifs par classe de fonction sont d'une grande stabilité. Les réévaluations collectives de fonction sont suspendues dans l'attente d'une nouvelle grille salariale en préparation dans le cadre du projet SCORE (Système COmpétences, Rémunération et Evaluation). Ce projet de refonte totale du système salarial a été lancé par le Conseil d'Etat à la fin 2010 et est mené par l'office du personnel de l'Etat sous le pilotage de la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines.

### 34 - Répartition des effectifs 2012 selon la classe de fonction et le sexe



Les classes 14 à 23 réunissent près de 71,8% de l'ensemble du personnel. Les classes 18 à 22, qui regroupent les enseignants du primaire (classe 18) et du secondaire (classe 20), forment un peu moins de la moitié du total des effectifs.

### 35 - Effectifs 2012 par annuité

Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%
<b>0</b>	1'255	7.7	<b>8</b>	683	4.2	<b>16</b>	751	4.6
<b>1</b>	610	3.7	<b>9</b>	858	5.3	<b>17</b>	571	3.5
<b>2</b>	453	2.8	<b>10</b>	1'075	6.6	<b>18</b>	194	1.2
<b>3</b>	450	2.8	<b>11</b>	856	5.2	<b>19</b>	464	2.8
<b>4</b>	490	3.0	<b>12</b>	745	4.6	<b>20</b>	437	2.7
<b>5</b>	812	5.0	<b>13</b>	706	4.3	<b>21</b>	183	1.1
<b>6</b>	899	5.5	<b>14</b>	641	3.9	<b>22</b>	1'778	10.9
<b>7</b>	764	4.7	<b>15</b>	633	3.9			

Les effectifs par annuité sont les plus élevés aux deux extrémités de l'échelle. L'annuité zéro englobe les personnes arrivées en 2011 et 2012, puisque le mécanisme des annuités a été suspendu en 2012. En classe 22 se trouvent les personnes arrivées au bout de la progression.

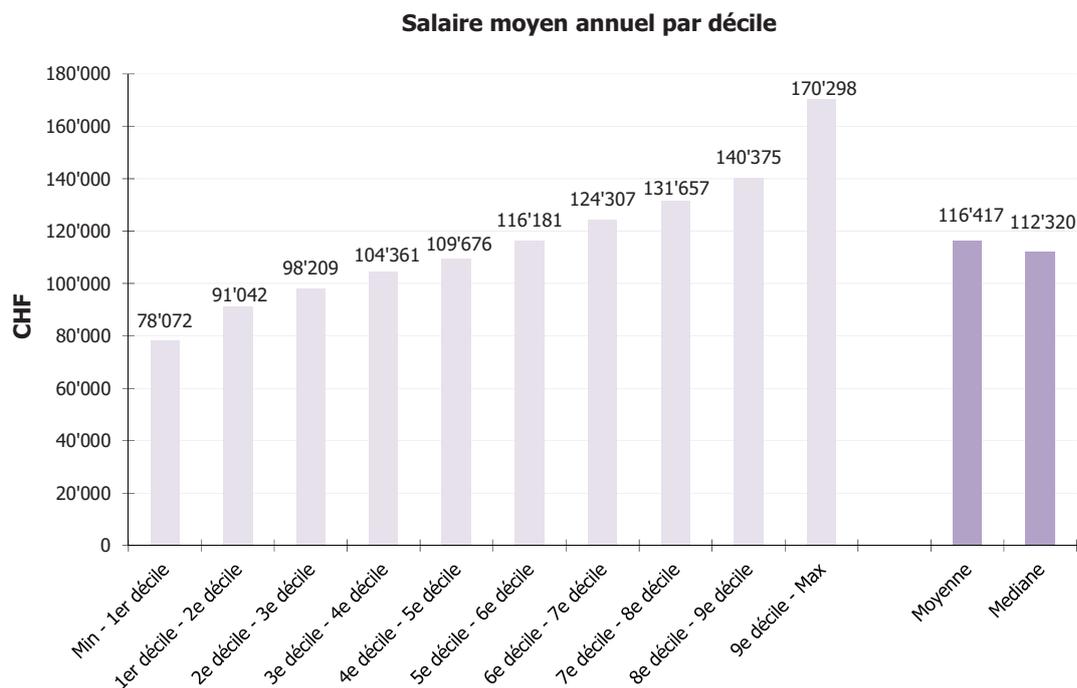
Dans le système salarial de l'Etat, les personnes qui progressent d'une classe salariale à l'autre à la suite d'une promotion voient leur hausse de salaire réduite par un mécanisme de coulissage qui les fait reculer d'une ou plusieurs annuités.

Les annuités 4 à 11, qui connaissent la plus forte progression annuelle<sup>3</sup>, concernent 39% des effectifs.

<sup>3</sup> L'augmentation salariale d'une annuité à l'autre est 2,65 fois plus élevée entre les positions 4 à 11 que pour les annuités comprises entre 1 et 3 ou supérieures à 11.

## 3.2 Salaires, indemnités et primes

### 36 – Salaire brut annuel 2012, y compris indemnités et primes



**Chaque décile représente 1'630 collaborateurs(trices)**

Par rapport à l'année précédente, on observe un léger resserrement des salaires moyens par décile, en phase avec une légère baisse de l'indice de Gini (cf. tableau 38 ci-dessous).

On note aussi une diminution du salaire moyen (- 327 francs par rapport à 2011) et plus encore du salaire médian (- 658 francs). Dans le contexte de blocage des annuités mentionné plus haut, cette baisse s'explique par deux facteurs : d'une part, le volume des indemnités versées a diminué de 4,6 millions de francs; d'autre part, les collaborateurs nouvellement engagés le sont en règle générale avec des salaires plus bas que les personnes remplacées. Ce second facteur a un impact particulièrement élevé sur la médiane, une très forte majorité des nouveaux collaborateurs se retrouvant au-dessous de celle-ci.

### 37 – Primes, indemnités et débours 2012

Nature	Dépenses CHF	
	Montant	%
Éléments de rémunération liés au droit du travail	11'830'905	17.8
Indemnités liées aux conditions de travail	26'830'756	40.3
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	16'211'433	24.3
Primes et allocations	4'606'326	6.9
Débours et frais	7'110'580	10.7
<b>Total</b>	<b>66'589'999</b>	<b>100.0</b>

Le détail des indemnités fait l'objet de l'annexe 4.

### 38 - Indice de Gini

Indice de Gini (traitement 100%)	
2007 :	0.124
2008 :	0.123
2009 :	0.123
2010 :	0.121
2011 :	0.123
2012 :	0.122

La nature égalitaire de la politique salariale de l'Etat de Genève apparaît clairement avec l'indice de Gini, qui mesure la dispersion de l'ensemble des salaires. Cet indice varie entre un minimum de 0 dans le cas où chacun percevrait un salaire identique et un maximum de 1 dans le cas où une seule personne percevrait toute la masse salariale. Le taux de l'Etat de Genève est nettement inférieur à celui de 0,2, au-dessous duquel l'inégalité de distribution est considérée comme faible par la Banque mondiale. Si l'on intégrait les indemnités dans les salaires pris en compte, le taux indiqué par l'indice de Gini serait plus bas encore.

Une étude de l'office cantonal de la statistique montre que dans le secteur privé du canton de Genève l'indice de Gini était de 0,29 en 2000 et de 0.33 en 2008<sup>4</sup>.

## Chapitre 4 - Conditions d'emploi

### 4.1 Travail à temps partiel

Un poste est considéré comme étant à temps partiel dès lors que le taux d'activité est inférieur à 90%. Après une légère baisse en 2011, la proportion de personnes travaillant à temps partiel a retrouvé le niveau de 2010, soit 37,1% (+0,2). L'Etat de Genève est favorable au temps partiel, y compris pour les postes à responsabilité, dans la mesure où les postes s'y prêtent. Cette ouverture contribue à la promotion des femmes.

#### 39 - Répartition des effectifs 2012 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe

Statut de personnel		Taux d'activité en %			Total
		1% - 49%	50% - 89%	90% - 100%	
Magistrats	Femme %	0.0	11.8	88.2	100.0
	Homme %	0.0	1.8	98.2	100.0
	<b>Total</b>	<b>0.0</b>	<b>7.6</b>	<b>92.4</b>	<b>100.0</b>
Personnel administratif et technique	Femme %	2.6	50.9	46.5	100.0
	Homme %	0.9	10.5	88.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>1.8</b>	<b>32.9</b>	<b>65.2</b>	<b>100.0</b>
Enseignants	Femme %	1.5	54.8	43.7	100.0
	Homme %	2.7	33.5	63.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>1.9</b>	<b>47.3</b>	<b>50.8</b>	<b>100.0</b>
Police - Prison	Femme %	0.0	12.7	87.3	100.0
	Homme %	0.0	0.5	99.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>0.0</b>	<b>2.0</b>	<b>98.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Total</b>		<b>1.7</b>	<b>35.4</b>	<b>62.9</b>	<b>100.0</b>

L'augmentation du pourcentage de personnes travaillant à temps partiel est notable chez les femmes de la police et de la prison (+1,2). On note en revanche une légère baisse chez les enseignants masculins (-1,2).

Alors qu'en 2011 tous les magistrats du pouvoir judiciaire de sexe masculin avaient une pleine charge, ce n'est plus le cas. Le temps partiel existe à présent dans toutes les catégories.

<sup>4</sup> Salaires et main-d'œuvre étrangère dans le canton de Genève de 2000 à 2008, *Communications statistiques No 40*, OCSTAT, avril 2011.

## 4.2 Vacances et congés

Le droit aux vacances est à l'Etat de Genève de cinq semaines par an. Une semaine supplémentaire est accordée aux personnes de moins de 20 ans ou de plus de 60 ans ainsi qu'aux cadres supérieurs (dès la classe 23).

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

Tout fonctionnaire nommé depuis au moins un an peut demander un congé sans traitement d'une durée d'une année, cela au maximum quatre fois durant sa carrière et avec chaque fois un intervalle d'au moins quatre ans. Le droit à un emploi est garanti au retour, mais pas forcément dans le poste occupé précédemment.

## 4.3. Prévoyance professionnelle

Dans le cadre de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (deuxième pilier), la grande majorité des collaborateurs de l'Etat de Genève sont assurés auprès de la Caisse de prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (CIA). Les autres sont assurés auprès de la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison (CP).

La CIA et la CP sont soumises à l'autorité de surveillance du canton de Genève. Elles fonctionnent selon le système de la primauté des prestations. Les cotisations sont prises en charge à raison des deux tiers par l'employeur, un tiers par l'employé, tout comme pour la Caisse des prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (CEH) qui assure la plus grande partie du personnel des établissements autonomes du Grand Etat.

Un projet de loi pour l'assainissement de la CIA et de la CEH et leur fusion dans une nouvelle Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) a été adopté par le Grand Conseil le 14 septembre 2012, avant d'être approuvé en votation référendaire le 3 mars 2013. Il permet de répondre aux nouvelles exigences fédérales qui imposent une couverture intégrale des engagements à l'égard des pensionnés dès le 1er janvier 2014 et de disposer d'un plan visant un objectif de couverture globale des engagements de 80% en 2052.

## 4.4 Télétravail

La possibilité d'effectuer une partie de son temps de travail à domicile a été instaurée à titre expérimental en 2010. Cette expérience de télétravail a fait l'objet d'un premier rapport d'évaluation en 2012. Cinquante-cinq personnes, en majorité des femmes, ont pratiqué le télétravail durant la période d'observation, qui allait de février 2011 à mars 2012. Elles ont dit apprécier le temps gagné en matière de déplacements et la possibilité de se concentrer dans un environnement favorable. Plusieurs ont souligné les avantages pour la vie de famille. En revanche, des craintes se sont exprimées quant à la crainte d'être mal vu par ses collègues. Face à cela, le risque d'un "surinvestissement" est évoqué par certains télétravailleurs.

Le Conseil d'Etat a décidé de poursuivre l'expérience tout en adaptant le règlement qui en fixe le cadre. La durée minimale a été portée à un jour hebdomadaire au lieu d'une demi-journée, le maximum étant de 50% du temps de travail ordinaire. Des précisions ont été apportées au sujet de la confidentialité des données.

## 4.5 Mobilité douce

Le plan de mobilité de l'administration cantonale (PMAC), qui vise à encourager le personnel à utiliser des moyens de transport respectueux de l'environnement, s'est étendu en 2012. Après la phase pilote qui concernait quelque 550 collaborateurs de la rue David-Dufour, le PMAC s'applique désormais aussi au personnel des sites de la Vieille-Ville et d'Aire, soit 600 personnes supplémentaires. Ces collaborateurs disposent pour leurs déplacements professionnels de vélos, de vélos électriques, de cartes de transports publics et de billets de train. Ils peuvent aussi, avec l'appui d'un système de réservation informatisé, bénéficier de voitures en partage Mobility s'ils doivent se rendre en dehors de la zone "écomobile" au sein de laquelle il est aisé de se déplacer à vélo ou en transports publics.

Sur la base d'évaluations de sa phase pilote, le plan de mobilité de l'Etat est appelé à se développer sur de nouveaux sites.

Le Conseil d'Etat a aussi décidé de supprimer les indemnités accordées pour l'usage d'un véhicule à moteur privé. Si un collaborateur doit toutefois effectuer un déplacement avec son véhicule personnel, les frais lui sont désormais remboursés en fonction des kilomètres parcourus.

Une offre de covoiturage a été mise en place pour l'ensemble du personnel. Enfin, l'abonnement personnel UNIRESO est offert à un prix réduit grâce à une contribution de l'employeur de 200 francs et un rabais des TPG de quelque 75 francs. De plus en plus de collaborateurs ont recours à cette possibilité. Leur nombre est passé de 3'098 en 2011 à 3'309 en 2012.

## Chapitre 5 - Formation

### 5.1 Formation initiale

La hausse sensible du nombre de personnes en formation enregistrée en 2011 a été compensée par une baisse d'une ampleur similaire en 2012. L'Etat s'efforce de contribuer à l'effort de formation à travers l'engagement notamment d'apprentis de commerce en plus des stagiaires de l'enseignement, de la police et de la prison.

#### 40 - Personnel en formation 2011 et 2012 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2011	2012
Stagiaires	217	208
Stagiaires police, prison*	134	110
Apprentis	208	194
<b>Total</b>	<b>559</b>	<b>512</b>

\* les stagiaires police, prison sont comptés également dans les fonctions permanentes du DS.

Au 31.12.2012, 68 stagiaires effectuaient des stages dans le domaine de la santé et du social au sein du DIP.

### 5.2 Formation continue

Le service de formation de l'Etat dispense trois types de formations au personnel administratif et technique (les enseignants et le personnel de la police et de la prison ne sont pas concernés par ce chapitre):

- 1) **Les formations du catalogue** se répètent en règle générale d'année en année et sont parfois dispensées plusieurs fois par an (séminaires).
- 2) **Les formations sur mesure** répondent aux besoins particuliers d'une entité.
- 3) **Les formations "métier externe"** répondent à des besoins spécifiques et sont dispensées par des institutions ou des formateurs externes.

#### 41 – Types de cours et nombre de participants pour la catégorie 1 (séminaires)

Type	Nb de cours	Nb de participants internes présents
Informatique	32	923
Compétences clés	34	898
Métier	35	973
Management	14	497
Santé	6	131
Mobilité	4	53
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>3'475</b>

Les formations du catalogue couvrent les deux tiers des besoins et touchent uniquement les membres du personnel de l'Etat (participants internes). La troisième catégorie de formations (métier externe) réunit employés de l'Etat et personnes extérieures. Dans la mesure où une même personne peut participer à plusieurs formations par an, les 3'475 participants du tableau ci-dessus se ramènent aux 1'928 personnes internes qui ont fréquenté les séminaires du catalogue dans le tableau ci-dessous.

#### 42 – Jours de formation dispensés et personnes internes\* formées par catégorie

Catégorie	Nb de jours de formation dispensés	Nb de personnes internes
Séminaires	536	1'928
Formation sur mesure	340	1'232
Métier Externe	2'407	821
<b>Total</b>	<b>3'283</b>	<b>3'981</b>
<b>Nombre de personnes internes* formées</b>		<b>3'364</b>

\* personne interne : participant qui dispose d'un numéro de référence dans le SIRH et ayant suivi au moins 75% de la durée d'une ou plusieurs formations

## Chapitre 6 - Gestion des compétences

Outil d'harmonisation de la gestion des ressources humaines, les entretiens d'évaluation et de développement du personnel sont programmés à une fréquence bien définie : trois mois après l'engagement, à la fin de la première et de la deuxième année de service, puis tous les deux ans.

Un nouveau formulaire destiné spécifiquement à l'évaluation des cadres a été élaboré par l'OPE et adopté par le Conseil d'Etat le 8 février 2012.

#### 43 – Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2010-2012

Département / Entité	Taux de réalisation du 1.1.2010 au 31.12.2011 (en %)	Taux de réalisation du 1.1.2011 au 31.12.2012 (en %)
Chancellerie d'Etat (CHA)	91.6	88.0
Département des finances (DF)	88.2	84.3
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	61.6	58.6
Département de la sécurité (DS) (anciennement DSPE)	75.0	70.5
Département de l'urbanisme (DU) (anciennement DCTI)	85.5	80.5
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME) (anciennement DIM)	85.8	85.4
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	71.2	73.0
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	88.1	91.9
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	48.3	33.3
Pouvoir judiciaire (PJ)	76.6	72.1
<b>Total</b>	<b>73.6</b>	<b>72.5</b>

Le taux de réalisation des entretiens a fléchi en 2012 après plusieurs années de hausse.

## Chapitre 7 - Relations professionnelles

### 7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

Le Conseil d'Etat et les représentants du personnel entretiennent des relations étroites. Les sujets d'ordre général sont traités lors de séances mensuelles plénières qui réunissent les trois membres de la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, soit les conseillers d'Etat chargés du DF, du DIP et du DS, et une vingtaine de représentants des organisations représentatives du personnel et des cadres.

Ces séances permettent d'aborder les projets en cours et toutes sortes de questions soulevées par les uns et des autres. Parmi les sujets traités en 2012, on peut mentionner le budget de l'Etat, les modalités de la retraite anticipée, la modification du règlement du groupe de confiance, la suppression du timbrage obligatoire ou encore la réorganisation de l'office du bâtiment.

#### 44 - Séances en 2012 avec les associations représentatives du personnel

Séances	Nombre
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	9
Séances consacrées à l'avenir des caisses de pension	18
Autres séances consacrées à des métiers ou des problématiques spécifiques	15
<b>Total</b>	<b>42</b>

Comme c'est le cas depuis 2006, le sujet des caisses de pension a occupé une place importante en 2012<sup>5</sup>.

D'autres séances spécifiques ont eu lieu sur des questions concernant la sécurité au travail, les cadres, ainsi que le projet SCORE visant à instituer une nouvelle grille salariale de l'Etat.

### 7.2 Groupe de confiance

Créé en janvier 2009, le groupe de confiance est chargé de répondre aux demandes du personnel concernant des situations de conflit relationnel qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement. Son activité s'étend à plusieurs établissements publics autonomes. Toutefois, les données suivantes concernent uniquement le Petit Etat.

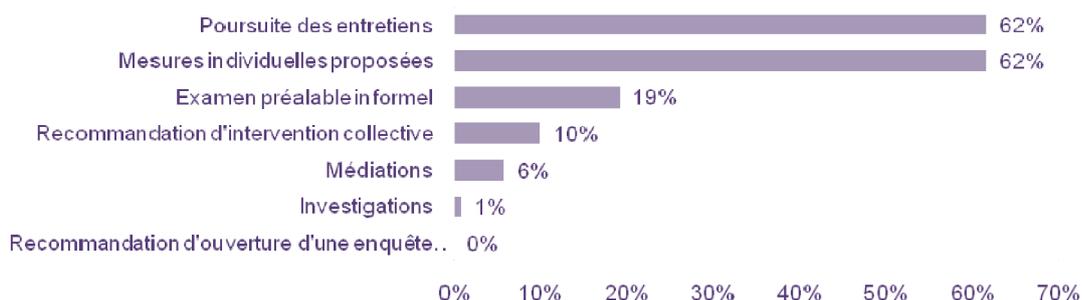
#### 45 – Types de conflits soumis au groupe de confiance

Département / Entité	2009	2010	2011	2012
<b>Conflits interpersonnels</b>	<b>74.0%</b>	<b>77.5%</b>	<b>60.7%</b>	<b>55.5%</b>
<b>Conflits asymétriques</b>	-	<b>16.7%</b>	<b>30.6%</b>	<b>20.0%</b>
<b>Conflits intergroupes</b>	-	-	<b>1.2%</b>	<b>3.5%</b>
<b>Conflits structurels</b>	-	<b>5.8%</b>	<b>5.2%</b>	<b>20.0%</b>
<b>Conflits mixtes (supérieur(s), subordonné(s) et collègue(s) mis en cause</b>	-	-	<b>2.3%</b>	<b>1.0%</b>
Hommes mis en cause	57.0%	63.0%	62.8%	46.0%
Femmes mises en cause	43.0%	37.0%	37.2%	54.0%

Parmi les 187 demandes reçues en 2012, 55.5% concernent des conflits interpersonnels entre deux individus, 20% font suite à des conflits "asymétriques" entre un individu et un groupe, 3.5% opposent deux groupes et les autres situations (20%) relèvent d'un conflit structurel n'opposant 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). Si l'on retient les 104 conflits interpersonnels, 78% mettent en cause un supérieur, 18% un collègue, 4% un subordonné.

<sup>5</sup> Cf. chapitre 4.3.

#### 46 - Démarches entreprises par le Groupe de confiance après le premier entretien en 2012



Réponses multiples acceptées.

Base : répondants pour lesquels les démarches continuent après le premier entretien (N = 120).

Les sources du conflit relèvent souvent de plusieurs facteurs, mêlant des divergences sur les valeurs et les méthodes de travail (71%), des problèmes de personnalités (59%) et des difficultés liées à un contexte de changement (45%).

Comme les années précédentes, les demandeurs sont majoritairement des femmes (65%). La tranche d'âge allant de 40 à 49 ans est la plus représentée (38%).

#### 47 – Prestations du groupe de confiance en 2011 et 2012

Département / Entité	2011	2012
Nouvelles situations	173	187
Situations en cours	195	223
Entretiens	327	359
Médiations effectuées	6	7
Propositions de mesures individuelles	54	74
Recommandations d'intervention collective	11	12
Demandes d'ouverture d'investigations	6	5
Ouvertures d'investigations	2	1
Investigations closes (dont une ouverte en 2011)	1	2
Demandes d'investigations classées	2	1
Auditions	46	20
Recommandations d'enquête administrative	1	0

La grande majorité des personnes requérantes (77%) sont sans fonction d'encadrement (classes 7-13 : 23%; classes 14-22 : 54%); 6% sont cadres intermédiaires et 13% cadres supérieurs avec ou sans fonction d'encadrement. Les cadres intermédiaires ou supérieurs avec fonction d'encadrement représentent 16% des personnes requérantes.

Des problèmes de santé liés au conflit sont évoqués dans 59% des cas. 33% des personnes concernées ont manqué leur travail en raison de la situation vécue. Les effets du conflit sur la santé se traduisent avant tout par de l'anxiété ou des angoisses (63%), du stress (56%), de la déprime ou des troubles dépressifs (40%), des troubles du sommeil (26%) ou des troubles de la concentration et des difficultés dans le travail (22%).

53% des personnes ont souhaité la confidentialité de leur démarche auprès du groupe de confiance.

Aux yeux du groupe de confiance, 98% des demandes qui lui sont adressées correspondent à sa mission. Les proportions des différentes activités du groupe de confiance demeurent globalement stables.

## **Annexes**

Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par catégorie de personnel et par programme

Annexe 2 : Effectifs 2012 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2011 et 2012 par direction

Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2012

Annexe 5 : Charges sociales

# Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en Annexe 1 ETP au 31 décembre 2012 par catégorie de personnel et par programme

Programme	Budget 2012				Comptes 2012				
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	
<b>Formation</b>	<b>A</b>	<b>0.00</b>	<b>7'275.27</b>	<b>51.98</b>	<b>7'327.25</b>	<b>0.00</b>	<b>7'200.05</b>	<b>245.64</b>	<b>7'445.69</b>
A01 Enseignement obligatoire			3'909.50	5.07	3'914.56		3'831.21	148.39	3'979.60
A02 Enseignement post-obligatoire, formation continue et orientation			2'425.73	32.92	2'458.65		2'440.56	76.22	2'516.78
A03 Intégration, suivi éducatif et soutien aux familles			938.43	13.94	952.37		926.76	21.03	947.79
A04 Hautes écoles			1.61	0.05	1.66		1.52	0.00	1.52
<b>Emploi, marché du travail</b>	<b>B</b>	<b>0.00</b>	<b>331.30</b>	<b>39.50</b>	<b>370.80</b>	<b>0.00</b>	<b>322.10</b>	<b>25.40</b>	<b>347.50</b>
B01 Réinsertion des demandeurs d'emplois			270.00	38.00	308.00		262.70	23.40	286.10
B02 Surveillance du marché du travail			61.30	1.50	62.80		59.40	2.00	61.40
<b>Action sociale</b>	<b>C</b>	<b>0.00</b>	<b>157.47</b>	<b>8.22</b>	<b>165.69</b>	<b>0.00</b>	<b>148.28</b>	<b>7.94</b>	<b>156.21</b>
C01 Accès à l'assurance-maladie			27.95	2.46	30.40		26.86	2.96	26.86
C02 Soutien à la famille			46.43	1.59	48.02		41.38	0.62	41.38
C03 Mise en oeuvre et conduite des mesures d'action sociale			6.41	0.60	7.01		5.22	0.76	5.22
C04 Protection des personnes adultes sous tutelle et curatelle			75.90	3.50	79.40		74.25	3.50	74.25
C05 Actions en matière d'asile et de migration			0.78	0.08	0.85		0.58	0.10	0.58
<b>Personnes âgées</b>	<b>D</b>	<b>0.00</b>	<b>64.97</b>	<b>2.07</b>	<b>67.03</b>	<b>0.00</b>	<b>61.65</b>	<b>1.38</b>	<b>63.03</b>
D01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes âgées			6.33	0.61	6.94		4.70	0.79	4.70
D02 Soutien financier individuel aux personnes âgées			58.64	1.46	60.09		56.96	0.58	56.96
<b>Handicap</b>	<b>E</b>	<b>0.00</b>	<b>48.97</b>	<b>1.71</b>	<b>50.68</b>	<b>0.00</b>	<b>45.97</b>	<b>1.29</b>	<b>47.26</b>
E01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes handicapées			6.95	0.67	7.62		5.16	0.87	5.16
E02 Soutien financier individuel aux personnes handicapées			42.01	1.04	43.06		40.81	0.42	40.81
<b>Environnement et énergie</b>	<b>F</b>	<b>0.00</b>	<b>271.27</b>	<b>24.37</b>	<b>295.64</b>	<b>0.00</b>	<b>260.62</b>	<b>36.27</b>	<b>296.89</b>
F01 Protection de l'environnement			73.85	12.75	86.60		70.23	23.49	93.72
F02 Energie			22.95	3.32	26.27		20.82	2.97	23.78
F03 Gestion des eaux			73.55	2.00	75.55		71.65	2.52	74.17
F04 Espèces, écosystèmes et paysages et loisirs de plein air			78.70	4.50	83.20		75.70	4.50	80.20
F05 Politique agricole			22.22	1.80	24.02		22.22	2.80	25.02
<b>Aménagement et logement</b>	<b>G</b>	<b>0.00</b>	<b>237.22</b>	<b>65.33</b>	<b>302.55</b>	<b>0.00</b>	<b>235.22</b>	<b>54.88</b>	<b>290.10</b>
G01 Accès au logement			55.50	3.40	58.90		51.20	7.18	58.38
G02 Aménagement du territoire			54.56	47.22	101.78		54.99	36.62	91.61
G03 Conformité des constructions et des chantiers			76.99	5.20	82.19		78.26	6.08	84.34
G04 Géodonnées de référence et garantie des droits réels			50.17	9.51	59.68		50.77	5.00	55.77
<b>Sécurité et population</b>	<b>H</b>	<b>0.00</b>	<b>3'042.01</b>	<b>43.33</b>	<b>3'085.34</b>	<b>0.00</b>	<b>3'017.97</b>	<b>49.05</b>	<b>3'067.01</b>
H01 Population, droit de cité et migration			203.10	17.40	220.50		200.49	13.00	213.49
H02 Sécurité publique			1'827.49	2.70	1'830.19		1'839.52	9.35	1'848.87
H03 Sécurité civile			46.67	0.00	46.67		45.67	0.00	45.67
H04 Armée et obligation de servir			34.40	2.80	37.20		32.70	1.00	33.70
H05 Admission à la circulation routière et à la navigation			118.73	1.43	120.16		114.38	1.00	115.38
H06 Exécution des poursuites et faillites			250.80	11.00	261.80		244.59	8.25	252.83
H07 Privation de liberté et mesures d'encadrement			542.49	3.60	546.09		522.99	12.95	535.94
H08 Droits humains			18.34	4.40	22.74		17.64	3.50	21.14
<b>Justice</b>	<b>I</b>	<b>125.00</b>	<b>462.05</b>	<b>22.00</b>	<b>609.05</b>	<b>126.00</b>	<b>478.85</b>	<b>19.03</b>	<b>623.88</b>
I01 Pouvoir judiciaire		125.00	462.05	22.00	609.05	126.00	478.85	19.03	623.88
<b>Mobilité</b>	<b>J</b>	<b>0.00</b>	<b>224.37</b>	<b>29.56</b>	<b>253.93</b>	<b>0.00</b>	<b>217.72</b>	<b>31.20</b>	<b>248.92</b>
J01 Transports et mobilité			70.52	14.80	85.32		68.42	16.60	85.02
J02 Infrastructures routières et de transports publics			153.85	14.76	168.61		149.30	14.60	163.90
<b>Santé</b>	<b>K</b>	<b>0.00</b>	<b>114.07</b>	<b>3.40</b>	<b>117.47</b>	<b>0.00</b>	<b>108.11</b>	<b>1.40</b>	<b>109.51</b>
K01 Réseau de soins			4.75	0.48	5.23		4.60	0.07	4.67
K02 Régulation sanitaire			24.25	1.15	25.40		23.07	0.21	23.29
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention			85.07	1.78	86.85		80.44	1.12	81.56
<b>Economie</b>	<b>L</b>	<b>0.00</b>	<b>69.01</b>	<b>3.45</b>	<b>72.46</b>	<b>0.00</b>	<b>66.40</b>	<b>2.31</b>	<b>68.71</b>
L01 Développement et soutien à l'économie			18.92	1.45	20.37		16.99	0.31	17.30
L03 Régulation du commerce			50.09	2.00	52.09		49.41	2.00	51.41
<b>Finance et impôts</b>	<b>M</b>	<b>0.00</b>	<b>505.94</b>	<b>5.71</b>	<b>511.66</b>	<b>0.00</b>	<b>492.63</b>	<b>4.80</b>	<b>497.44</b>
M04 Production et perception des impôts			505.94	5.71	511.66		492.63	4.80	497.44
<b>Culture, sports et loisirs</b>	<b>N</b>	<b>0.00</b>	<b>48.85</b>	<b>4.80</b>	<b>53.65</b>	<b>0.00</b>	<b>47.00</b>	<b>5.30</b>	<b>52.30</b>
N01 Culture			12.60	2.00	14.60		12.50	1.90	14.40
N02 Sport et loisirs			6.40	0.25	6.65		6.30	0.00	6.30
N03 Mise en valeur et protection du patrimoine et des sites genevois			29.85	2.55	32.40		28.20	3.40	31.60
<b>Autorité et gouvernance</b>	<b>O</b>	<b>11.00</b>	<b>172.11</b>	<b>17.37</b>	<b>200.48</b>	<b>10.00</b>	<b>167.31</b>	<b>17.03</b>	<b>194.34</b>
O01 Grand Conseil			24.30	0.00	24.30		21.70	0.00	21.70
O03 Conseil d'Etat		8.00	40.74	0.20	48.94	8.00	40.28	1.95	50.23
O04 Services généraux		3.00	78.40	16.60	98.00	2.00	77.75	13.68	93.43
O05 Développement durable			5.81	0.00	5.81		5.68	0.00	5.68
O06 Exercices des droits politiques			10.29	0.00	10.29		10.18	0.00	10.18
O07 Genève internationale			6.94	0.42	7.36		6.94	0.50	7.44
O08 Régional et transfrontalier			5.64	0.15	5.79		4.79	0.90	5.69
<b>Activités de support et prestations de moyen</b>	<b>P</b>	<b>0.00</b>	<b>1'182.12</b>	<b>119.17</b>	<b>1'301.29</b>	<b>0.00</b>	<b>1'130.56</b>	<b>116.46</b>	<b>1'247.02</b>
P01 Etats-majors et activités de support départementales			405.40	29.98	435.39		383.40	31.83	415.24
P02 Gestion transversale des ressources humaines			84.51	3.78	88.29		82.55	7.57	90.12
P03 Gestion financière transversale et achats			115.50	5.92	121.42		110.82	3.86	114.68
P04 Gestion du patrimoine de l'Etat (bâtiments et biens associés)			252.80	22.34	275.14		239.18	19.80	258.98
P05 Développement et gestion des systèmes informatiques			323.90	57.15	381.05		314.60	53.40	368.00
<b>Total</b>		<b>136.00</b>	<b>14'207.00</b>	<b>441.98</b>	<b>14'784.98</b>	<b>136.00</b>	<b>14'000.43</b>	<b>619.37</b>	<b>14'755.80</b>

Constituante et personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

## Effectifs 2012 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 2

Direction		Homme		Femme		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Chancellerie	CHA	34	36.6	59	63.4	93
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>36.6</b>	<b>59</b>	<b>63.4</b>	<b>93</b>
Secrétariat général du DF	DF	28	50.9	27	49.1	55
Direction générale des finances de l'Etat		47	40.5	69	59.5	116
Office du personnel de l'Etat		26	33.3	52	66.7	78
Administration fiscale cantonale		252	47.8	275	52.2	527
Office cantonal de la statistique		16	51.6	15	48.4	31
Office des poursuites		78	35.6	141	64.4	219
Office des faillites		27	50.0	27	50.0	54
Organismes rattachés ou en relation avec le DF		17	63.0	10	37.0	27
<b>Total</b>		<b>491</b>	<b>44.4</b>	<b>616</b>	<b>55.6</b>	<b>1'107</b>
Secrétariat général du DIP	DIP	32	32.7	66	67.3	98
Services partagés (SEM, SRED, "Le Point")		73	59.3	50	40.7	123
Services rattachés (culture et sport)		5	21.7	18	78.3	23
Direction générale de l'enseignement primaire		393	15.4	2'158	84.6	2'551
Direction générale du cycle d'orientation		842	42.1	1'160	57.9	2'002
Direction générale de l'enseignement postobligatoire		1'378	48.1	1'486	51.9	2'864
Office de la jeunesse		91	19.0	387	81.0	478
Office d'orientation et de formation professionnelle		59	29.1	144	70.9	203
Office médico-pédagogique		177	26.3	497	73.7	674
Personnel détaché		10	76.9	3	23.1	13
<b>Total</b>		<b>3'060</b>	<b>33.9</b>	<b>5'969</b>	<b>66.1</b>	<b>9'029</b>
Secrétariat général du DS	DS	34	42.5	46	57.5	80
Service partagé (Sécurité Civile)		32	66.7	16	33.3	48
Direction générale des systèmes d'information		266	80.1	66	19.9	332
Office pénitentiaire		404	75.1	134	24.9	538
Corps de Police		1'524	81.2	354	18.8	1'878
Office cantonal de la population		85	41.1	122	58.9	207
Office cantonal des véhicules		72	57.6	53	42.4	125
Office des droits humains		6	28.6	15	71.4	21
Service des affaires militaires		27	79.4	7	20.6	34
Office cantonal de l'énergie		12	60.0	8	40.0	20
<b>Total</b>		<b>2'462</b>	<b>75.0</b>	<b>821</b>	<b>25.0</b>	<b>3'283</b>
Secrétariat général du DU	DU	35	42.2	48	57.8	83
Office des bâtiments		180	72.9	67	27.1	247
Office du logement		27	49.1	28	50.9	55
Office du patrimoine et sites		14	38.9	22	61.1	36
Registre foncier		16	43.2	21	56.8	37
Office de l'urbanisme		82	55.0	67	45.0	149
<b>Total</b>		<b>354</b>	<b>58.3</b>	<b>253</b>	<b>41.7</b>	<b>607</b>
Secrétariat général du DIME	DIME	25	43.9	32	56.1	57
Direction générale de l'intérieur		19	50.0	19	50.0	38
Direction générale de l'environnement		48	61.5	30	38.5	78
Direction générale de l'agriculture		12	44.4	15	55.6	27
Génie civil		138	90.8	14	9.2	152
Direction générale nature et paysage		65	81.3	15	18.8	80
Direction générale de la mobilité		49	68.1	23	31.9	72
Direction générale de l'eau		52	65.8	27	34.2	79
<b>Total</b>		<b>408</b>	<b>70.0</b>	<b>175</b>	<b>30.0</b>	<b>583</b>
Secrétariat général du DSE	DSE	13	36.1	23	63.9	36
Direction générale de l'action sociale		108	37.9	177	62.1	285
Office cantonal de l'emploi		122	42.4	166	57.6	288
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail		23	33.3	46	66.7	69
<b>Total</b>		<b>266</b>	<b>39.2</b>	<b>412</b>	<b>60.8</b>	<b>678</b>
Secrétariat général du DARES	DARES	11	30.6	25	69.4	36
Direction générale de la santé		46	37.7	76	62.3	122
Direction générale des affaires économiques		35	47.3	39	52.7	74
Autres services rattachés		4	36.4	7	63.6	11
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>39.5</b>	<b>147</b>	<b>60.5</b>	<b>243</b>
Secrétariat général du grand conseil	GC	10	38.5	16	61.5	26
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>38.5</b>	<b>16</b>	<b>61.5</b>	<b>26</b>
Pouvoir judiciaire	PJ	183	27.8	476	72.2	659
<b>Total</b>		<b>183</b>	<b>27.8</b>	<b>476</b>	<b>72.2</b>	<b>659</b>
<b>Total</b>		<b>7'364</b>	<b>45.2</b>	<b>8'944</b>	<b>54.8</b>	<b>16'308</b>

## Taux d'absence pour maladie et accidents 2011 et 2012 par direction

Direction / Office		Maladie accidents en %	
		2011	2012
CHA	Chancellerie d'Etat	4.2	4.2
DF	Direction générale des finances de l'Etat (y.c. DGI depuis le 1.7)	6.9	5.7
	Office du personnel de l'Etat	5.0	6.5
	Administration fiscale cantonale	6.7	6.1
	Office cantonal de la statistique	2.4	3.2
	Office des poursuites	7.6	7.3
	Office des faillites	8.7	5.0
DIP	Direction générale de l'enseignement primaire	3.7	3.9
	Direction générale du cycle d'orientation	3.3	3.1
	Direction générale de l'enseignement postobligatoire	3.4	3.2
	Office de la jeunesse	6.2	6.3
	Office d'orientation et de formation professionnelle	5.3	4.6
	Office médico-pédagogique	4.2	4.2
DS	Corps de police	5.0	6.1
	Office pénitentiaire	5.7	6.7
	Office cantonal de la population	7.5	7.6
	Office de l'environnement (jusqu'au 30.6)	5.2	4.8
	Office des droits humains	3.2	4.4
	Office cantonal des véhicules	7.8	7.8
	Direction générale des systèmes d'information (depuis 1.7)	n/a	3.9
DU	Office des bâtiments	4.6	5.8
	Office du génie civil (jusqu'au 30.6)	4.3	5.3
	Office du logement	6.0	6.5
	Office du patrimoine et sites	4.6	3.6
	Centre des technologies de l'information (jusqu'au 30.6)	4.7	5.3
	Registre foncier	4.2	2.4
	Office de l'urbanisme	6.1	6.9
	Direction générale des investissements (jusqu'au 30.6)	1.5	1.1
DIME	Direction générale de l'intérieur	3.8	4.0
	Direction générale de l'environnement (depuis 1.7)	n/a	5.5
	Direction générale de l'agriculture	3.9	0.4
	Génie civil (depuis 1.7)	n/a	4.6
	Direction générale nature et paysage	7.3	8.8
	Direction générale de la mobilité	6.4	4.8
	Direction générale de l'eau	4.5	6.4
DSE	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	6.2	6.7
	Office cantonal de l'emploi	5.6	6.5
	Direction générale de l'action sociale	6.5	6.2
DARES	Direction générale des affaires économiques	6.8	6.8
	Direction générale de la santé	6.6	4.3
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.1	3.9
PJ	Pouvoir judiciaire	5.9	6.4

## Détails des primes, indemnités et débours 2012 en CHF

## Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSPE (⇒ 30.6)	DS (1.7 ⇒)	DCTI (⇒ 30.6)	DU (1.7 ⇒)	DIM (⇒ 30.6)	DIME (1.7 ⇒)	DSE	DARES	GC	PJ	Total
<b>Total</b>	<b>279'353</b>	<b>770'708</b>	<b>2'589'395</b>	<b>463'466</b>	<b>4'836'263</b>	<b>353'568</b>	<b>463'850</b>	<b>125'976</b>	<b>493'987</b>	<b>372'549</b>	<b>534'957</b>	<b>100'973</b>	<b>445'860</b>	<b>11'830'905</b>
Heures supplémentaires Police				63'472	3'335'488									<b>3'398'960</b>
Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	92'641	351'663	570'119	7'042	814'759	1'471	279'592	149	239'561	161'174	189'718	10'798	74'404	<b>2'793'091</b>
Indemnité cadre supérieur (cl 27 et plus)	125'787	404'383	282'854	161'289	259'436	205'744	122'247	113'211	196'157	183'668	283'216	32'116	82'379	<b>2'452'485</b>
Heures supplémentaires	60'925	14'663	39'476	231'663	426'580	63'459	62'011	12'616	56'583	27'707	62'023	58'059	289'078	<b>1'404'844</b>
Heures complémentaires			1'021'077											<b>1'021'077</b>
Bureau horaire			675'869											<b>675'869</b>
Heures supplémentaires neige							82'895		1'686					<b>84'581</b>
<b>Total</b>	<b>37'914</b>	<b>2'400</b>	<b>1'857</b>	<b>12'843'513</b>	<b>13'046'780</b>	<b>402'808</b>	<b>125'619</b>	<b>125'988</b>	<b>230'368</b>		<b>12'447</b>		<b>1'061</b>	<b>26'830'756</b>
Indemnité risques inhérents à la fonction				9'642'466	9'962'482									<b>19'604'948</b>
Indemnité nuit, week-end et jours fériés	37'914	2'400	1'857	2'574'470	2'637'596	360'143	125'619	44'119	67'719		5'758		1'061	<b>5'858'656</b>
Indemnités liées aux conditions de travail				411'403	389'484									<b>800'886</b>
Inconvénients service				199'089	48'463			34'213	54'483					<b>336'248</b>
Indemnité pour travail spécial pénible				15'235	6'989	42'666		39'156	89'934					<b>193'980</b>
Indemnité port d'armes				850	1'767			8'500	18'232					<b>29'349</b>
Indemnité port de pager											6'689			<b>6'689</b>

## Détails des primes, indemnités et débours 2012 en CHF (suite)

## Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSPE (⇒ 30.6)	DS (1.7 ⇒)	DCTI (⇒ 30.6)	DU (1.7 ⇒)	DIM (⇒ 30.6)	DIME (1.7 ⇒)	DSE	DARES	GC	PJ	Total
<b>Total</b>	<b>14'103</b>	<b>122'850</b>	<b>13'169'038</b>	<b>262'340</b>	<b>238'895</b>	<b>75'732</b>	<b>31'826</b>	<b>27'637</b>	<b>87'239</b>	<b>199'790</b>	<b>148'449</b>		<b>1'833'534</b>	<b>16'211'433</b>
Indemnité maître de classe			8'042'214											<b>8'042'214</b>
Indemnité décanat			1'782'674											<b>1'782'674</b>
Indemnité magistrat													1'537'633	<b>1'537'633</b>
Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	4'312	14'147	258'008	116'233	101'987	54'288	24'958	8'395	57'761	41'136	110'611		35'017	<b>826'854</b>
Indemnité adjoint de direction			693'399											<b>693'399</b>
Indemnité pour connaissances linguistiques	2'100	58'447	51'251	123'780	113'223	3'514	2'908	11'065	12'801	129'261	27'584		55'392	<b>591'324</b>
Indemnité responsable d'institution			444'041											<b>444'041</b>
Indemnité formation IFFP			394'020											<b>394'020</b>
Mission spécifique			380'701											<b>380'701</b>
Indemnité maître de méthodologie			372'854											<b>372'854</b>
Indemnité chef de laboratoire			357'805											<b>357'805</b>
Indemnité Super-U	7'691	50'257		16'972	18'596	13'813	3'960	8'177	11'425	29'393	10'254		26'739	<b>197'276</b>
Indemnité présidence / vice présidence													178'752	<b>178'752</b>
Indemnité chargé de mission			130'247											<b>130'247</b>
Indemnité de classe atelier			128'796											<b>128'796</b>
Indemnité chef de fabrication			58'247											<b>58'247</b>
Indemnité chef de culture			53'982											<b>53'982</b>
Indemnité de coordination			20'800											<b>20'800</b>
Indemnité service accident expertise				4'859	4'859									<b>9'718</b>
Indemnité chauffeur polyvalent				34		4'118			5'252					<b>9'404</b>
Indemnité équipe sécurité				462	231									<b>693</b>

## Détails des primes, indemnités et débours 2012 en CHF (suite)

## Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSPE (⇒ 30.6)	DS (1.7 ⇒)	DCTI (⇒ 30.6)	DU (1.7 ⇒)	DIM (⇒ 30.6)	DIME (1.7 ⇒)	DSE	DARES	GC	PJ	Total
<b>Total</b>	<b>10'030</b>	<b>247'373</b>	<b>3'073'362</b>	<b>269'381</b>	<b>393'508</b>	<b>144'120</b>	<b>147'599</b>	<b>52'199</b>	<b>85'863</b>	<b>113'625</b>	<b>31'208</b>		<b>38'058</b>	<b>4'606'326</b>
Primes et allocations														
Prime de départ	7'030	174'373	2'137'562	135'131	189'508	116'120	115'349	36'199	55'863	89'125	10'708		26'308	<b>3'093'276</b>
Prime 25 et 30 ans de service	2'000	58'000	790'000	108'000	178'000	24'000	30'000	12'000	24'000	16'000	18'000		2'000	<b>1'262'000</b>
Prime naissance	1'000	15'000	145'800	26'250	26'000	4'000	2'250	4'000	6'000	8'500	2'500		9'750	<b>251'050</b>
<b>Total</b>	<b>54'459</b>	<b>226'973</b>	<b>566'072</b>	<b>2'510'982</b>	<b>2'311'123</b>	<b>591'725</b>	<b>66'114</b>	<b>187'350</b>	<b>265'069</b>	<b>125'011</b>	<b>66'768</b>	<b>9'426</b>	<b>129'509</b>	<b>7'110'580</b>
Débours et frais														
Débours / collations / paniers / repas		31'540	151	2'226'915	2'082'391	68'755	839	50'282	128'496	750		2'600	13'040	<b>4'605'759</b>
Indemnité téléphone portable	19'650	62'350	219'150	122'014	138'150	120'125	49'100	61'960	81'970	31'150	32'050	2'450	31'874	<b>971'993</b>
Déplacements	4'258	16'339	46'111	94'214	32'531	361'071	1'200	59'881	40'427	21'790	12'367	1'400	2'795	<b>694'384</b>
Abonnement TPG	6'200	108'400	295'159	29'400	19'800	40'400	13'600	13'200	12'800	68'800	19'600	1'600	47'800	<b>676'759</b>
Frais représentation	24'350	8'251	5'501	1'375	1'604	1'375	1'375	1'375	1'375	2'521	2'750	1'375	34'001	<b>87'230</b>
Indemnité pour chien Police				37'064	36'647									<b>73'711</b>
Indemnité de terrain		93						651						<b>744</b>
<b>Total</b>	<b>395'859</b>	<b>1'370'304</b>	<b>19'399'725</b>	<b>16'349'682</b>	<b>20'826'569</b>	<b>1'567'953</b>	<b>835'008</b>	<b>519'150</b>	<b>1'162'525</b>	<b>810'974</b>	<b>793'829</b>	<b>110'398</b>	<b>2'448'023</b>	<b>66'589'999</b>

## Charges sociales

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.15%	5.15%
AVS - frais administratifs		0.146%
Chômage	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 10'501 CHF mensuel)	0.50%	0.50%
Allocations familiales		1.70%
Assurance maternité	0.045%	0.045%
Caisses de pension	Selon statuts	Selon statuts
Participation perte de gain maladie	0.10%	
Assurance accident non professionnel (LAA)	0.90%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.22%
Fonds de formation professionnelle		CHF 24.- (annuel)
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	CHF 15.- (annuel)	
	CHF 30.- (annuel)	
	CHF 6.- (annuel)	

## Liste des tableaux et graphiques

page

1	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 et 2012 par catégorie du personnel	4
2	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 et 2012 par statut de personnel	4
3	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par catégorie de personnel et par département ou entité	4
4	Petit Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par catégorie de personnel et par politique publique	5
5	Entités contrôlées par l'Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par politique publique	6
6	Grand Etat - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par politique publique	6
7	Grand Etat - Consommation en pourcent des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 par politique publique	7
8	Evolution des effectifs au 31 décembre 2009, 2010, 2011 et 2012 et par statut de personnel (personne physique)	7
9	Effectifs au 31 décembre 2012 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	7
10	Effectifs au 31 décembre 2012 par département (personne physique) et par sexe	8
11	Structure des effectifs 2012 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	8
12	Structure des effectifs 2012 par statut de personnel	9
13	Pyramide des âges 2012	9
14	Pyramide des âges 2012 des magistrats	10
15	Pyramide des âges 2012 du personnel administratif et technique	10
16	Pyramide des âges 2012 des enseignants	11
17	Pyramide des âges 2012 du personnel police - prison	11
18	Répartition des effectifs 2012 par tranches d'années d'ancienneté	12
19	Répartition des effectifs 2012 par nationalité et lieu de résidence	12
20	Répartition des effectifs 2012 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	12
21	Types de permis de travail en 2012, en % de l'effectif total	13
22	Taux de rotation du personnel 2007 - 2012 en ETP	13
23	Taux de rotation du personnel pour 2012 en ETP par département	13
24	Entrées 2011 et 2012 en personnes	14
25	Sorties 2011 et 2012 en personnes	14
26	Effectifs 2012 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité	15
27	Effectifs 2012 des cadres supérieurs (classe 27 et plus) par sexe	15

28	Taux d'absence pour maladie et accidents 2011 et 2012 par département ou entité	15
29	Statistique des accidents 2011 et 2012	16
30	Taux d'absence 2012 par nature de l'absence, par département ou entité	16
31	Echelle des traitements 2012 (13e salaire compris)	16
32	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et représentation du salaire moyen 100% des collaborateurs dans la classe y relative (sans indemnités ni débours)	17
33	Effectifs 2012 par classe de fonction	17
34	Répartition des effectifs 2012 selon la classe de fonction et le sexe	18
35	Effectifs 2012 par annuité	18
36	Salaire brut annuel 2012, y compris indemnités et primes	19
37	Primes, indemnités et débours 2012	19
38	Indice de Gini	20
39	Répartition des effectifs 2012 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	20
40	Personnel en formation 2011 et 2012 (personne physique)	22
41	Types de cours et nombre de participants pour la catégorie 1 (séminaires)	23
42	Jours de formation dispensés et personnes internes* formées par catégorie	23
43	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2010-2012	23
44	Séances en 2012 avec les associations représentatives du personnel	24
45	Types de conflits soumis au groupe de confiance	24
46	Démarches entreprises par le Groupe de confiance après le premier entretien	25
47	Prestations du groupe de confiance en 2011 et 2012	25

## Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AIG	Aéroport international de Genève
CdC	Cour des comptes
CHA	Chancellerie d'Etat
CIA	Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève
CP	Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison
CPEG	Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
DARES	Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé
DCTI	Département des constructions et des technologies de l'information (remplacé par le DU)
DF	Département des finances
DIM	Département de l'intérieur et de la mobilité (remplacé par le DIME)
DIME	Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (ancien DIM)
DIP	Département de l'instruction publique, de la culture et du sport
DS	Département de la sécurité (ancien DSPE)
DSE	Département de la solidarité et de l'emploi
DSPE	Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (remplacé par le DS)
DU	Département de l'urbanisme (ancien DCTI)
EEDP	Entretiens d'évaluation et de développement personnel
EMS	Etablissements médico-sociaux
EPI	Etablissements publics pour l'intégration
ETP	Equivalent temps plein
FIPOI	Fondation des immeubles pour les organisations internationales
FPLC	Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif
FSASD	Fondation des services d'aide et de soins à domicile (IMAD depuis le 01.01.13)
FTI	Fondation pour les terrains industriels de Genève
HBM	Habitations à bon marché
HES	Hautes écoles spécialisées
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
IMAD	Institution genevoise de maintien à domicile (ex-FSASD)
LPAC	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05)
OCSTAT	Office cantonal de la statistique
OPE	Office du personnel de l'Etat
PJ	Pouvoir judiciaire
PLEND	Plan d'encouragement aux départs
PMAC	Plan de mobilité de l'administration cantonale
SCORE	Système de compétences, de rémunération et d'évaluation
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil
SIG	Services industriels de Genève
SIRH	Système d'information des ressources humaines
TPG	Transports publics genevois
UE	Union européenne
UNIRESO	Communauté tarifaire genevoise regroupant les TPG, les CFF pour les trains régionaux et les Mouettes genevoises