

République et canton de Genève

Annexe au rapport sur les comptes

2018



Tome
5

- Bilan social de l'Etat

Rapport sur les comptes 2018

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2018 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

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

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

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

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

Le **tome 5**, qui constitue une **annexe** au rapport sur les comptes 2018, contient le Bilan social de l'Etat de Genève, soit des données statistiques et des informations décrivant le personnel de l'administration.

Sommaire

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



Avant-propos

Ce bilan social 2018 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. Il concerne une année marquée par un redécoupage des départements effectué lors du changement de législature le 1^{er} juin 2018. Le Conseil d'Etat élu le 15 avril et le 6 mai a en effet décidé que le titulaire du département présidentiel assumerait la charge d'un second département. Un nouveau département de la cohésion sociale a été créé et les départements de la législature 2013-2018 ont vu leurs périmètres modifiés. A l'exception du département présidentiel, leurs noms ont aussi été changés de la façon suivante :

Janvier – mai 2018		Juin-décembre 2018	
Département des finances	DF	Département des finances et des ressources humaines	DF
Département de l'Instruction publique, de la culture et du sport	DIP	Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse	DIP
Département de la sécurité et de l'économie	DSE	Département de la sécurité	DS
Département de l'aménagement, du logement et de l'énergie	DALE	Département du territoire	DT
Département de l'environnement, des transports et de l'agriculture	DETA	Département des infrastructures	DI
Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé	DEAS	Département de l'emploi et de la santé	DES
		Département de la cohésion sociale	DCS

Dans le cas d'évolutions portant sur l'année entière, comme le taux de rotation ou l'absentéisme, les chiffres de ce bilan social expriment une moyenne entre la composition du département des cinq premiers mois de l'année et celle qui a pris effet en juin. Les autres chiffres donnent la situation au 31 décembre 2018.

La dénomination des politiques publiques a aussi été revue en juin 2018, ce qui a des incidences sur les tableaux 5 à 7 concernant le nombre de postes par politique publique.

Par rapport aux précédentes éditions, ce bilan social s'enrichit de données supplémentaires concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Le nouveau tableau 28 présente l'écart de rémunération entre hommes et femmes par tranche de classe de salaire.

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

L'essentiel en quelques chiffres

	2017	2018	2018/2017
Effectif en personnes	17'633.0	18'093.0	+460
Effectif en équivalent temps plein	16'073.1	16'399.4	+326.3
Âge moyen	44.5	44.5	-
Ancienneté moyenne	13.5	13.3	-0.2
Proportion d'employés résidant à Genève (%)	77.8	77.1	-0.7
Pourcentage de femmes cadre (%)	36.5	37.7	+1.2
Pourcentage de temps partiel (%)	36.7	37.4	+0.7
Nombre de personnes en formation initiale	508.0	493.0	-15
Taux de rotation (%)	5.05	4.50	-0.55
Taux d'entretien de développement (EEDP) - (%)	79.00	75.90	-3.1
Absences maladies et accidents (%)	5.2	5.3	+0.10%
Nombre d'accidents	4'404.0	4'537.0	+133
Traitement médian avec prime	112'872	113'527	+655

Chapitre 1 - Emplois (postes)

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

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

Les postes se répartissent en trois catégories:

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

1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2017 et 2018 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2017		2018	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats (M)	157.0	157.0	158.0	157.0
Fonctions permanentes (FP)	15'739.7	15'343.1	16'106.9	15'638.1
Fonctions non permanentes (FNP)	265.3	573.0	250.5	604.3
Total	16'162.0	16'073.1	16'515.4	16'399.4

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

Par rapport à 2017, la hausse du nombre de postes inscrits au budget 2018 est de 353 unités, celle du nombre de postes effectivement consommés aux comptes atteignant 326.

La sous-consommation globale à la fin 2018 est de 116 ETP.

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2017 et 2018 par statut de personnel

Statut de personnel	2017		2018	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	157.0	157.0	158.0	157.0
Personnel administratif et technique	7'660.3	7'276.6	7'796.1	7'491.6
Enseignement	6'048.9	6'022.0	6'230.8	6'103.1
Police - Prison	2'030.5	2'044.5	2'080.0	2'043.4
Fonctions non permanentes (FNP)	265.3	573.0	250.5	604.3
Total	16'162.0	16'073.1	16'515.4	16'399.4

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Comme les années précédentes, la sous-consommation de postes, marquée au sein du PAT, est contrebalancée par la surconsommation qui caractérise les fonctions non permanentes.

3 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Présidentiel	8.0	125.3	4.0	137.3	8.0	121.1	4.4	133.5
Finances et ressources humaines		836.8	15.9	852.7		803.9	20.1	824.0
Instruction publique, de la formation et de la jeunesse ¹		8'231.7	51.3	8'283.0		8'038.1	349.6	8'387.6
Sécurité		3'316.7	37.8	3'354.4		3'238.2	56.3	3'294.5
Territoire		682.1	17.6	699.7		647.0	18.8	665.8
Infrastructures		1'155.4	21.7	1'177.1		1'116.1	34.6	1'150.7
Emploi et santé		785.4	31.9	817.3		732.2	38.5	770.7
Cohésion sociale		343.0	28.0	370.9		328.0	25.9	353.9
Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.4	0.0	22.4
Cour des comptes	3.0	0.0	19.5	22.5	3.0	0.0	18.6	21.6
Pouvoir judiciaire	147.0	606.1	23.0	776.1	146.0	591.1	37.5	774.6
Total	158.0	16'106.9	250.5	16'515.4	157.0	15'638.1	604.3	16'399.4

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

¹ le chiffre de 350 postes non permanents aux comptes comporte 198.2 ETP de remplaçants d'enseignants longue durée (> 3 mois) qui sont au budget en francs uniquement, mais apparaissent aux comptes en ETP non permanents.

Le principal écart entre les postes inscrits au budget et les postes consommés concerne de façon récurrente les fonctions non permanentes du DIP, soit avant tout des enseignants remplaçants. Ce constat s'applique aussi au tableau suivant et à l'annexe 1.

4 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 par catégorie de personnel et par politique publique

Politique publique	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	199.4	24.7	235.1	11.0	193.7	23.3	227.9
B Etats-majors et prest. transversales		1'271.8	36.7	1'308.4		1'218.0	53.1	1'271.1
C Cohésion sociale		301.4	21.5	322.9		293.7	15.9	309.6
D Culture, sport et loisirs		19.2	5.5	24.6		17.7	6.2	23.9
E Environnement et énergie		287.7	5.4	293.1		272.5	7.5	280.0
F Formation		8'166.3	46.7	8'213.0		7'974.4	341.2	8'315.6
G Aménagement et logement		337.9	9.5	347.4		320.7	9.8	330.5
H Sécurité et population		3'246.9	32.7	3'279.6		3'170.3	54.0	3'224.3
I Impôts et finances		557.3	4.5	561.8		535.2	4.8	540.0
J Justice	147.0	606.1	23.0	776.1	146.0	591.1	37.5	774.6
K Santé		122.2	3.2	125.4		118.0	6.1	124.1
L Marché du travail, commerce		630.5	27.9	658.4		581.0	31.6	612.6
M Mobilité		360.4	9.3	369.7		351.8	13.3	365.1
Total	158.0	16'106.9	250.5	16'515.4	157.0	15'638.1	604.3	16'399.4

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

5 – Etablissements autonomes – Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2018 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Autorités et gouvernance (AIG, Palexpo, Ports Francs, FIPOI)	1'323.1	1'257.3
C Cohésion sociale (Hospice général & EPI)	1'445.8	1'486.5
E Environnement et énergie (SIG)	1'601.0	1'566.0
F Formation (Université & HES)	2'848.3	2'649.3
G Aménagement et logement (FPLC, FTI, FIDP)	75.8	76.8
K Santé (HUG, IMAD, EMS)	15'957.4	15'712.4
M Mobilité (TPG & Fondation des parkings)	2'100.3	2'114.5

Dix-sept établissements autonomes et/ou subventionnés par l'Etat traitent chacun de politiques publiques spécifiques¹. Le découpage en politiques publiques ayant été modifié en juin 2018, ce tableau n'est pas comparable avec ceux des années précédentes.

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

6 – Etat et établissements autonomes (Grand Etat) – Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2018 par politique publique

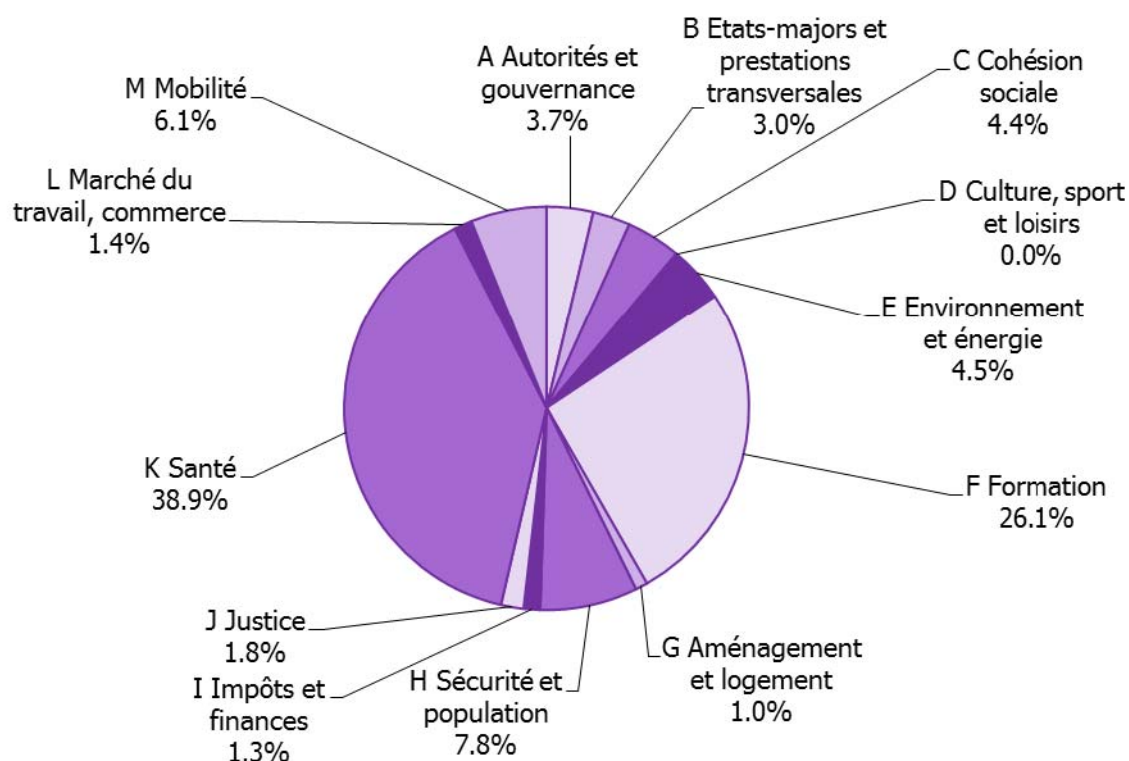
Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	1'522.5	1'533.5	11.0	1'451.0	1'462.0
B Etats-majors et prestations transversales		1'271.8	1'271.8		1'218.0	1'218.0
C Cohésion sociale		1'747.2	1'747.2		1'780.2	1'780.2
D Culture, sport et loisirs		19.2	19.2		17.7	17.7
E Environnement et énergie		1'888.7	1'888.7		1'838.5	1'838.5
F Formation		11'014.6	11'014.6		10'623.7	10'623.7
G Aménagement et logement		413.6	413.6		397.5	397.5
H Sécurité et population		3'246.9	3'246.9		3'170.3	3'170.3
I Impôts et finances		557.3	557.3		535.2	535.2
J Justice	147.0	606.1	753.1	146.0	591.1	737.1
K Santé		16'079.6	16'079.6		15'830.5	15'830.5
L Marché du travail, commerce		630.5	630.5		581.0	581.0
M Mobilité		2'460.8	2'460.8		2'466.3	2'466.3
Total	158.0	41'458.6	41'616.6	157.0	40'500.9	40'657.9

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

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

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

7 - Grand Etat - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2018 par politique publique, en pourcent



Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 460 collaborateurs en 2018, soit une hausse de 2,6 %.

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

8 - Evolution des effectifs entre 2015 et 2018 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2015		2016		2017		2018	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	150	0.9	151	0.9	151	0.9	151	0.8
Personnel administratif et technique	8'084	47.0	8'170	47.0	8'186	46.4	8'458	46.7
Enseignants	7'043	40.9	7'129	41.0	7'231	41.0	7'422	41.0
Police - Prison	1'939	11.3	1'937	11.1	2'065	11.7	2'062	11.4
Total	17'216	100.0	17'387	100.0	17'633	100.0	18'093	100.0

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

Conformément aux décisions politiques, l'augmentation des effectifs a lieu avant tout au sein du personnel administratif et technique (+ 272) et de l'enseignement (+ 191).

9 - Effectifs au 31 décembre 2018 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	58	38.4	93	61.6	151	0.8
Personnel administratif et technique	3'747	44.3	4'711	55.7	8'458	46.7
Enseignants	2'543	34.3	4'879	65.7	7'422	41.0
Police - Prison	1'750	84.9	312	15.1	2'062	11.4
Total	8'098	44.8	9'995	55.2	18'093	100.0

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

La part des femmes poursuit sa progression qui est comme l'année précédente de 0,2% pour atteindre 55,2%. La progression s'observe dans toutes les catégories de personnel sauf celle des enseignants.

10 - Effectifs au 31 décembre 2018 par département (personne physique) et par sexe

Département	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Présidence	57	40.4	84	59.6	141	0.8
Finances et ressources humaines	412	47.0	465	53.0	877	4.8
Instruction publique, formation et jeunesse	3'204	32.7	6'581	67.3	9'785	54.1
Sécurité	2'456	73.4	890	26.6	3'346	18.5
Territoire	390	53.6	337	46.4	727	4.0
Infrastructures	890	76.5	274	23.5	1'164	6.4
Emploi et santé	301	36.4	527	63.6	828	4.6
Cohésion sociale	143	37.4	239	62.6	382	2.1
Grand Conseil	12	44.4	15	55.6	27	0.1
Pouvoir judiciaire	233	28.6	583	71.4	816	4.5
Total Global	8'098	44.8	9'995	55.2	18'093	100.0

Comportant un peu plus de deux tiers de femmes, le DIP demeure le département de plus féminin alors que le nouveau département des infrastructures devient le plus masculin avec 76,5% d'hommes. Le DI réunit en effet des métiers exercés en majorité par des hommes dans ses trois offices chargés des transports, des bâtiments et des systèmes d'information.

2.2 Pyramide des âges

11 - Structure des effectifs 2018 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
Sexe				
Femme	44.3	21.6%	45.3%	33.1%
Homme	44.8	19.8%	45.9%	34.4%
Statut de personnel				
Magistrats	49.0	1.3%	54.3%	44.4%
Personnel administratif et technique	46.2	16.2%	43.7%	40.1%
Enseignants	44.2	20.6%	47.9%	31.5%
Police - Prison	38.6	41.8%	43.8%	14.4%
Département / Entité				
Présidence	48.1	10.6%	43.3%	46.1%
Finances et ressources humaines	45.7	14.9%	47.7%	37.4%
Instruction publique, culture et sport	44.8	19.5%	46.3%	34.2%
Sécurité	40.6	35.1%	43.5%	21.4%
Territoire	47.1	12.5%	44.3%	43.2%
Infrastructure	48.2	9.8%	42.4%	47.9%
Emploi et santé	47.7	10.9%	43.7%	45.4%
Cohésion sociale	45.9	12.0%	52.1%	35.9%
Grand Conseil	46.0	14.8%	48.1%	37.0%
Pouvoir judiciaire	43.9	22.5%	48.2%	29.3%
Total	44.5	20.8%	45.6%	33.7%

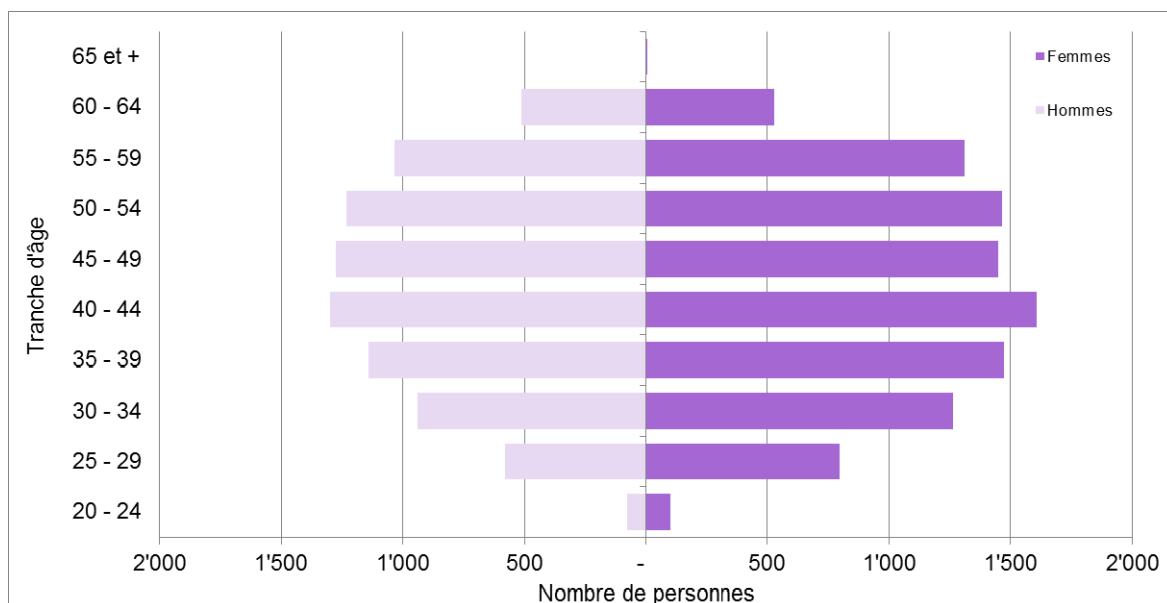
L'âge moyen est stable : il est comme en 2017 de 44 ans et demi.

12 - Structure des effectifs 2018 par statut de personnel

Statut de personnel	Sexe	Âge			
		Min	Médian	Moyen	Max
Magistrats	Femme	33.4	47.9	48.0	64.3
	Homme	34.4	51.3	50.6	64.3
	Total	33.4	48.9	49.0	64.3
Personnel administratif et technique	Femme	20.4	46.1	45.6	65.0
	Homme	20.8	47.7	46.9	65.0
	Total	20.4	46.9	46.2	65.0
Enseignants	Femme	22.7	43.0	43.5	64.8
	Homme	23.3	45.5	45.7	65.1
	Total	22.7	43.8	44.2	65.1
Police - Prison	Femme	21.3	34.5	36.0	60.5
	Homme	21.2	37.9	39.0	64.2
	Total	21.2	37.3	38.6	64.2
Total		20.4	44.6	44.5	65.1

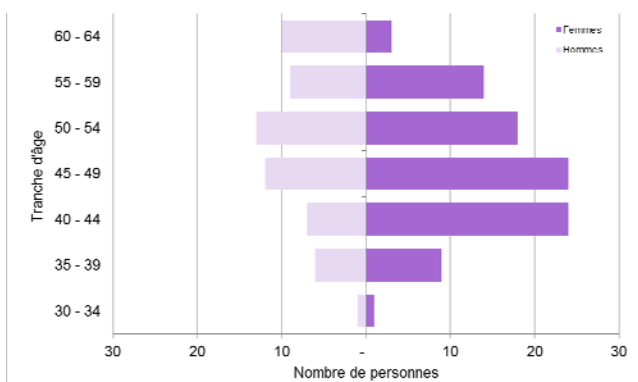
Il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé, comme c'est le cas en l'occurrence parmi les enseignants qui peuvent rester en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours. En outre, la loi prévoit que le Conseil d'Etat peut autoriser un membre du personnel difficilement remplaçable à brève échéance à travailler jusqu'à 67 ans.

13 - Pyramide des âges 2018



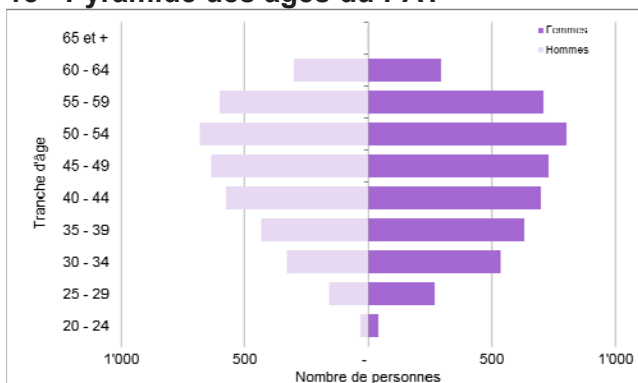
Après la vague de départs en retraite anticipée de l'année 2017 qui avait entraîné un rétrécissement du haut de la pyramide des âges, celle-ci tend à s'élargir à ses deux extrémités avec une hausse du nombre des personnes de plus de 50 ans (+ 0,2%). L'effectif des catégories des moins de 35 ans augmente globalement de 0,2%, celui des catégories intermédiaires baisse de 0,2 %.

14 - Pyramide des âges des magistrats



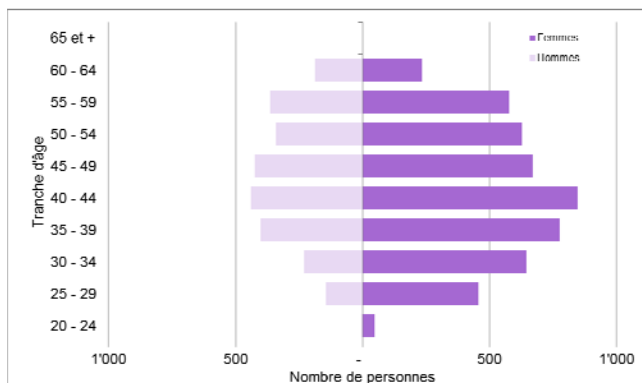
La pyramide des âges des magistrats illustre une profession exercée majoritairement par des femmes et que l'on entame rarement avant 35 ans.

15 - Pyramide des âges du PAT



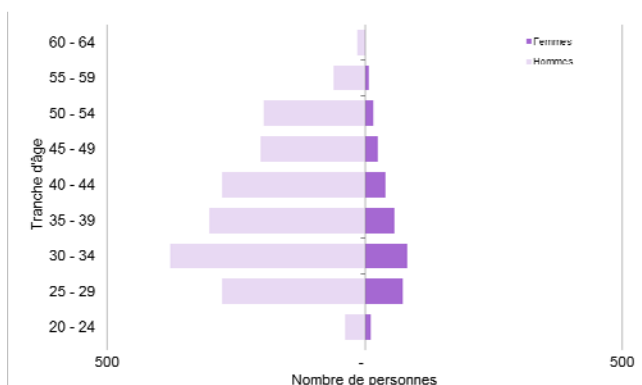
L'équilibre de la pyramide des âges du personnel administratif et technique s'explique par la diversité des métiers que regroupe cette catégorie.

16 - Pyramide des âges des enseignants



La prédominance féminine qui caractérise les enseignants se maintient parmi les classes d'âge les plus jeunes.

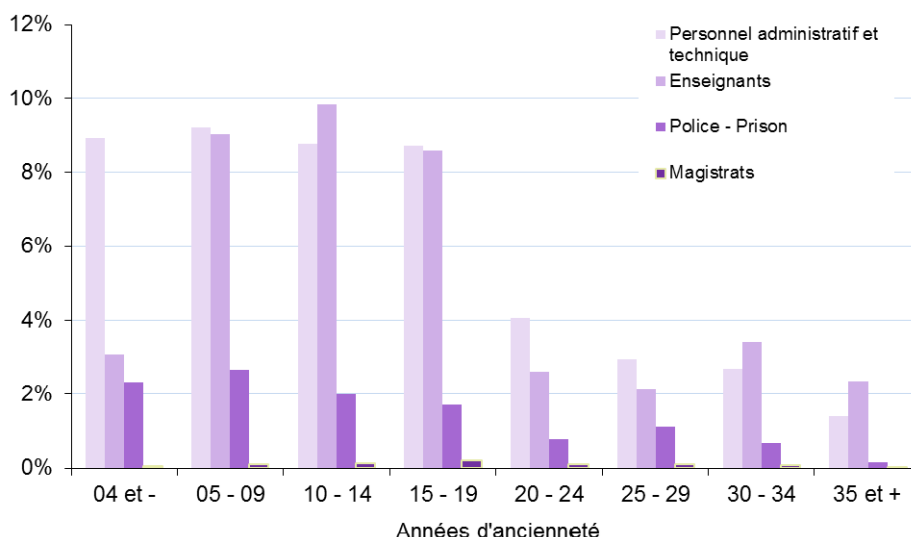
17 - Pyramide des âges du personnel police – prison



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

2.3 Ancienneté

18 - Répartition des effectifs 2018 par tranches d'années d'ancienneté



Les mesures de limitation des effectifs des années 1990 expliquent la relative petitesse des catégories 20-24 ans et 25-29 ans d'ancienneté.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

19 - Répartition des effectifs 2018 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	Total
Suisse	12'862	1'238	1'995	16'095
AELE + UE	984	88	813	1'885
Autres pays	101	10	2	113
Total	13'947	1'336	2'810	18'093

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

20 - Répartition des effectifs 2018 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	Total
Suisse	71.1%	6.8%	11.0%	89.0%
AELE + UE	5.4%	0.5%	4.5%	10.4%
Autres pays	0.6%	0.1%	0.0%	0.6%
Total	77.1%	7.4%	15.5%	100.0%

Conséquence de la faible offre de logements dans le canton de Genève, le nombre de personnes résidant dans le canton continue de baisser à un rythme régulier (-0,6%).

21 – Types de permis de travail en 2018

Type de permis	% de l'effectif total
Permis C	5.5
Permis G	4.5
Permis B	0.9
Autres	0.1
Total	11.0

Parmi les personnes qui n'ont pas la nationalité suisse, les titulaires d'autorisation d'établissement en Suisse (Permis C) restent les plus nombreux, devant les titulaires de permis pour frontaliers (permis G).

2.5 Flux de personnel

22 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2018 en ETP

Rotation en ETP	
2007 :	4.49%
2008 :	4.81%
2009 :	4.64%
2010 :	4.82%
2011 :	4.98%
2012 :	5.21%
2013 :	6.26%
2014 :	5.43%
2015 :	4.35%
2016 :	3.92%
2017 :	5.05%
2018 :	4.50%

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. Après la hausse consécutive à la vague de départs en retraite anticipée de 2017, ce taux retrouve une valeur proche de la moyenne des dix années précédentes (4,54%).

23 - Taux de rotation du personnel 2018 en ETP par département

Département	Taux de rotation 2018
Présidence	4.87%
Finances et ressources humaines	4.54%
Instruction publique, formation et jeunesse	4.20%
Sécurité	4.71%
Territoire	5.87%
Infrastructures	6.09%
Emploi et santé	5.22%
Cohésion sociale	1.46%
Total	4.50%

Comme indiqué dans l'introduction, le taux de rotation par département exprime une moyenne entre les données relevées avec la configuration en vigueur durant les cinq premiers mois de l'année et celles des sept mois suivants. Ainsi, le DF intègre les données des offices des poursuites et des faillites de janvier à mai, mais pas pour les sept derniers mois de l'année durant lesquels les OPF étaient rattachés au DES.

Pour le nouveau département de la cohésion sociale, le taux couvre la seule période allant du 1^{er} juin au 31 décembre 2018.

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 2017 et 2018 en personnes

Entrées	Effectif	
	2017	2018
Fonctions permanentes	655	649
Fonctions non permanentes	354	296
Apprentis, stagiaires	281	268
Total	1'290	1'213

La catégorie des apprentis et des stagiaires, dont le nombre était de 247 en 2014 et n'avait cessé de progresser depuis lors, marque un recul pour la première fois depuis cinq ans.

2.5.2 Sorties

25 - Sorties 2017 et 2018 en personnes

Sorties	Effectif	
	2017	2018
Décès	9	10
Démission	215	192
Fin de contrat	64	55
Invalidité	9	8
Licenciement	40	39
Pont AVS	357	198
Retraite	195	176
Total	889	678

Fonctions permanentes et magistrats uniquement
Personnel étant en activité à la date de sortie

Comme les années précédentes, seul le nombre des rentes-ponts AVS est soumis à une variation sensible. Après avoir triplé en 2017 en raison des changements des conditions de retraite, il diminue de 45%.

2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

26 - Effectifs 2018 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Présidence	24	48.0	26	52.0	50
Finances et ressources humaines	92	63.9	52	36.1	144
Instruction publique, formation et jeunesse	135	46.6	155	53.4	290
Sécurité	121	76.6	37	23.4	158
Territoire	85	78.7	23	21.3	108
Infrastructures	134	84.8	24	15.2	158
Emploi et santé	39	50.0	39	50.0	78
Cohésion sociale	9	37.5	15	62.5	24
Grand Conseil	6	75.0	2	25.0	8
Pouvoir judiciaire	26	41.9	36	58.1	62
Total	671	62.1	409	37.9	1'080

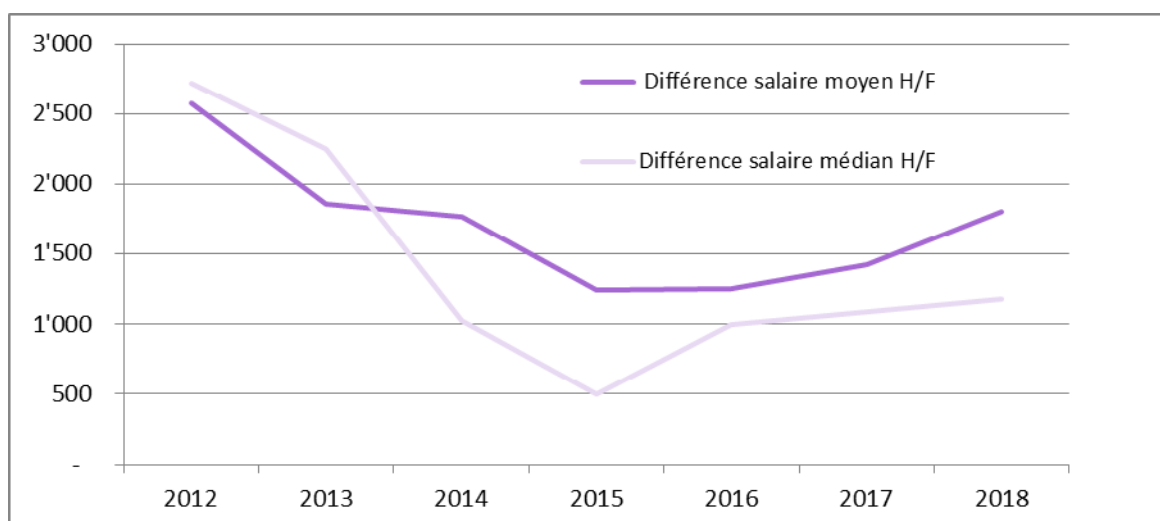
Hors Magistrats

L'égalité entre hommes et femmes est un principe inscrit dans les lois sur le personnel de l'Etat et le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ce principe se traduit entre autres par les congés parentaux et le développement du télétravail (cf. chapitres 4.2. et 4.4).

Après avoir reculé deux ans de suite, la part globale des femmes parmi les cadres supérieurs progresse de façon très nette. Elle passe de 36,5% à 37,9%, s'approchant du taux de 38,1% qui avait été atteint en 2015.

27 - Écart de rémunération entre femmes et hommes 2012 - 2018

Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salaire moyen homme	114'105	113'689	114'241	113'563	112'919	113'252	113'782
Salaire moyen femme	111'533	111'832	112'476	112'324	111'664	111'831	112'246
Différence salaire moyen H/f	2'572	1'857	1'765	1'239	1'255	1'421	1'536
Salaire médian homme	110'706	110'385	111'230	110'341	109'991	110'207	111'230
Salaire médian femme	107'986	108'138	110'207	109'840	108'989	109'118	109'991
Différence salaire médian H/f	2'720	2'247	1'023	501	1'002	1'089	1'239



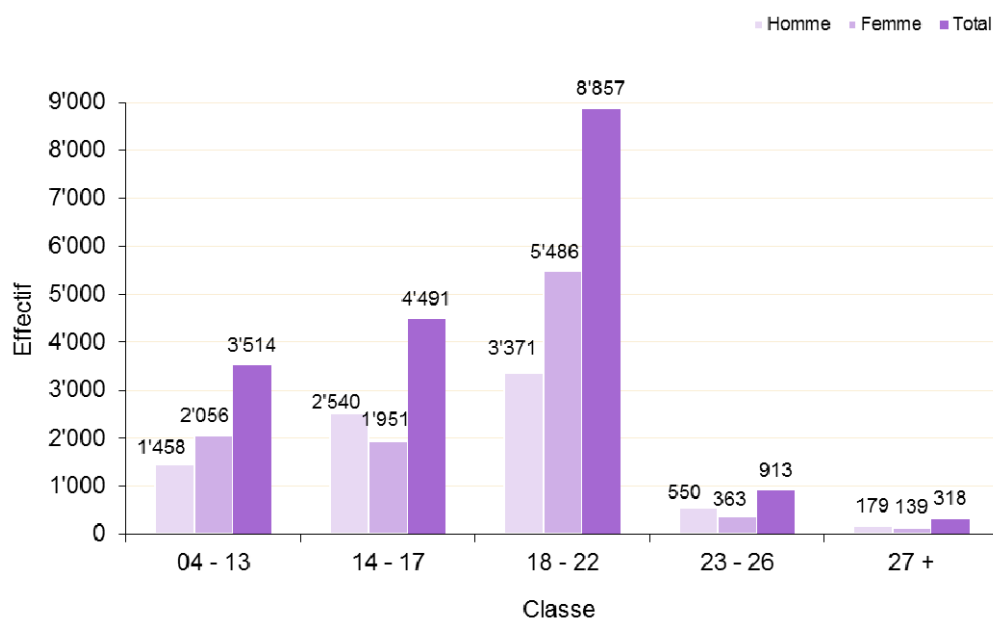
Les différences salariales ne peuvent s'expliquer que par le niveau de formation et l'ancienneté. Elles poursuivent une légère hausse après avoir baissé de 2012 à 2015.

28 - Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2018

Classe	Salaire médian			Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
04 - 08	71'690	69'944	1'746	70'936	70'991	-55
09 - 13	88'257	90'551	-2'294	87'236	88'834	-1'597
14 - 17	101'079	105'463	-4'384	100'763	103'043	-2'280
18 - 22	125'966	120'350	5'616	124'011	119'223	4'787
23 - 33	163'231	162'243	988	169'037	171'639	-2'602
Total	111'230	109'991	1'239	113'782	112'246	1'536

Ce nouveau tableau présente les écarts de salaires entre hommes et femmes à l'intérieur d'un groupe de classes salariales. Il est tenu compte des taux d'occupation pour éviter une surreprésentation des personnes travaillant à temps partiel. Il apparaît que certains écarts sont favorables aux hommes et d'autres aux femmes.

29- Répartition des effectifs 2018 selon la classe de fonction et le sexe



Les classes 18-22, qui comprennent notamment les enseignants du primaire (18) et du secondaire (20), réunissent les effectifs les plus importants. Par rapport à l'année précédente toutes les tranches sont en augmentation, sauf celle des hommes des classes 14 à 17 et 23 à 26.

2.6 Absentéisme

30 - Taux d'absence 2018 pour maladie et accidents par département ou entité

Département / Entité	2018 %
Présidence	3.28
Finances et ressources humaines	5.32
Instruction publique, formation et jeunesse	4.41
Sécurité	6.73
Territoire	4.09
Infrastructures	4.77
Emploi et santé	7.93
Cohésion sociale	6.95
Secrétariat général du Grand Conseil	1.07
Pouvoir judiciaire	7.24
Total	5.28

Comme expliqué en page 16 pour le taux de rotation, le taux d'absentéisme résulte pour chaque département d'une moyenne entre sa configuration de janvier à mai et celle des sept mois suivants.

Le taux d'absentéisme global augmente de 0,06% par rapport à 2016. Le détail par direction générale et par office fait l'objet de l'annexe 3.

2.6.1. Accidents

31 - Statistique des accidents 2017 et 2018

Type d'accident	2017	2018
Accidents professionnels	802	823
Accidents non professionnels	3'602	3'714
Total	4'404	4'537

La hausse du nombre d'accidents professionnels (+2,6%) est identique à celle de l'effectif global (chapitre 2.1.). Elle est légèrement inférieure à celle des accidents non professionnels (+3,1%).

32 - Taux d'absence 2018 par nature de l'absence, par département ou entité

Département / Entité	Maladie %	Accident %	Total %
Présidence	2.95	0.32	3.28
Finances et ressources humaines	4.70	0.62	5.32
Instruction publique, formation et jeunesse	3.80	0.61	4.41
Sécurité	4.99	1.74	6.73
Territoire	3.44	0.65	4.09
Infrastructures	3.83	0.94	4.77
Emploi et santé	6.94	0.99	7.93
Cohésion sociale	5.93	1.02	6.95
Secrétariat général du Grand Conseil	0.87	0.19	1.07
Pouvoir judiciaire	6.66	0.58	7.24
Total	4.4	0.9	5.3

Chapitre 3 - Rémunération

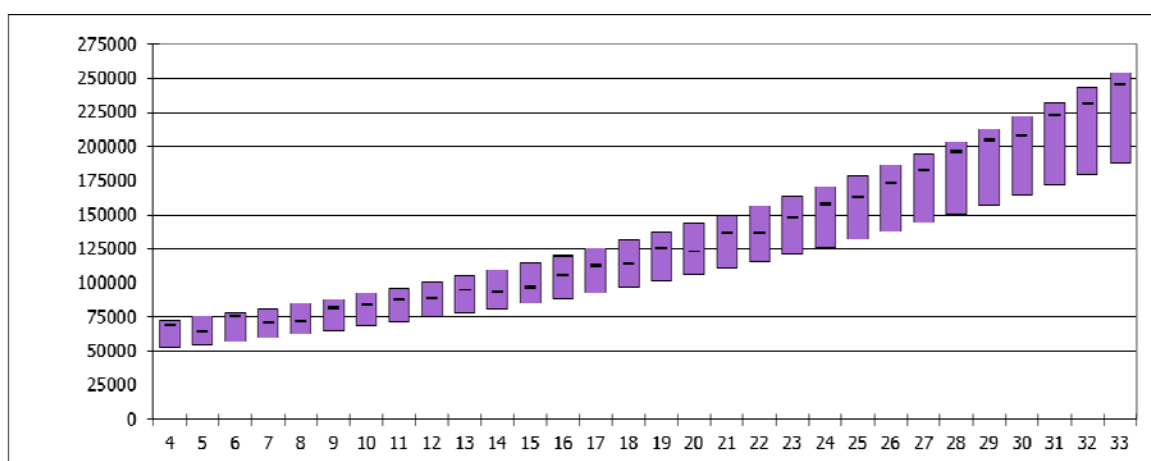
3.1 Grille salariale

33 - Echelle des traitements 2018 (13e salaire compris)

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

L'indice genevois des prix à la consommation étant demeuré inférieur à l'indice de référence, l'échelle des traitements n'a pas été indexée en 2018. Elle est restée inchangée depuis 2012.

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



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

35 - Effectifs 2018 par classe de fonction

Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%
4	104	0.6	14	824	4.6	24	127	0.7
5	4	0.0	15	1'575	8.7	25	216	1.2
6	23	0.1	16	1'311	7.2	26	98	0.5
7	56	0.3	17	781	4.3	27	98	0.5
8	108	0.6	18	3'276	18.1	28	26	0.1
9	432	2.4	19	367	2.0	29	10	0.1
10	393	2.2	20	4'501	24.9	30	15	0.1
11	1'151	6.4	21	405	2.2	31	3	0.0
12	624	3.4	22	308	1.7	32	164	0.9
13	619	3.4	23	472	2.6	33	2	0.0

Les classes 18 et 20, qui comportent respectivement les enseignants du primaire et du secondaire, regroupent à elles seules 43% des effectifs, chiffre en hausse de 0,7%.

36 - Effectifs 2018 par annuité

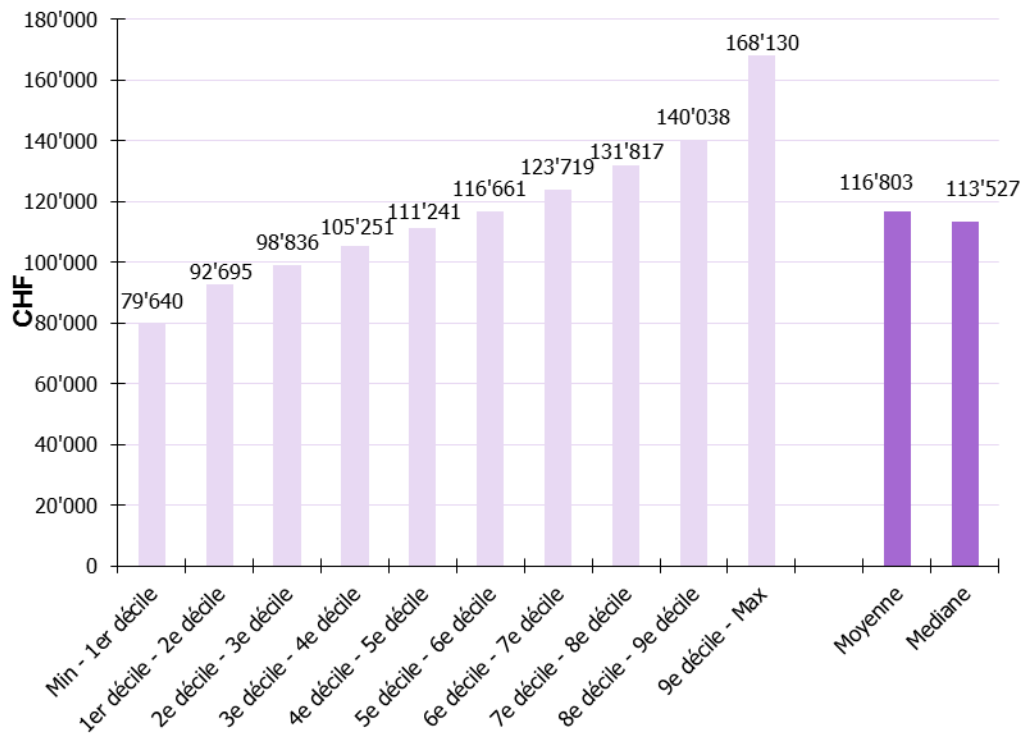
Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%
0	824	4.6	8	805	4.4	16	552	3.1
1	764	4.2	9	1'052	5.8	17	560	3.1
2	1'381	7.6	10	1'094	6.0	18	441	2.4
3	641	3.5	11	930	5.1	19	440	2.4
4	932	5.2	12	759	4.2	20	549	3.0
5	748	4.1	13	883	4.9	21	409	2.3
6	540	3.0	14	903	5.0	22	1'517	8.4
7	662	3.7	15	707	3.9			

Au sein de chaque classe salariale, les salaires progressent par le jeu des annuités jusqu'à l'échelon maximal (22) atteint par 1'517 personnes.

3.2 Salaires, indemnités et primes

37 - Salaire brut annuel 2018, y compris indemnités et primes

Salaire moyen annuel par décile



Chaque décile représente 1'809 collaborateurs(trices)

Avec l'octroi en 2018 d'une annuité, les salaires bruts moyen et médian sont en hausse respectivement de 278 francs et de 655 francs par rapport à 2017.

38 – Primes, indemnités et débours 2018

Nature	Dépenses 2017 (CHF)		Dépenses 2018 (CHF)	
	Montant	%	Montant	%
Eléments de rémunération liés au droit du travail	8'973'569	12.2	8'469'554	11.8
Indemnités liées aux conditions de travail	40'953'213	55.5	42'322'393	58.9
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	14'614'102	19.8	14'476'760	20.1
Primes et allocations	2'461'202	3.3	2'179'451	3.0
Débours et frais	6'749'663	9.2	4'401'233	6.1
Total	73'751'750	100.0	71'849'392	100.0

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

39 - Indice de Gini 2008-2018

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

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 2018 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	8.6	91.4	100.0
	Homme %	0.0	3.4	96.6	100.0
	Total	0.0	6.6	93.4	100.0
Personnel administratif et technique	Femme %	2.7	50.2	47.1	100.0
	Homme %	0.9	11.2	87.9	100.0
	Total	1.9	33.0	65.2	100.0
Enseignants	Femme %	2.0	54.8	43.2	100.0
	Homme %	5.3	32.6	62.1	100.0
	Total	3.1	47.2	49.7	100.0
Police - Prison	Femme %	0.0	15.7	84.3	100.0
	Homme %	0.0	1.0	99.0	100.0
	Total	0.0	3.2	96.8	100.0
Total		2.2	35.2	62.6	100.0

La part des personnes travaillant à temps partiel baisse en un an de 0,7% mais conserve un taux relativement élevé de 37,6%. Afin de faciliter pour les membres de son personnel

un bon équilibre entre activité professionnelle et vie privée, l'Etat de Genève est très ouvert au temps partiel. Dans le but aussi de favoriser les carrières féminines, il propose un nombre croissant de postes de cadres dans une fourchette comprise entre 80 à 100%.

4.2 Vacances et congés

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

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

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

4.3 Prévoyance professionnelle

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

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

Afin de respecter le droit cantonal et fédéral qui lui impose d'atteindre un taux de couverture de 60% au 1^{er} janvier 2020 et de 80% d'ici 2052, la CEPG envisage pour janvier 2020 d'autres mesures incluant une réduction des rentes si aucune loi cantonale définitivement adoptée avant fin mai 2019 ne lui assure une recapitalisation.

4.4 Télétravail

Introduite pour les sept départements en 2010, la possibilité d'effectuer une partie de son travail à domicile connaît un succès croissant. Le nombre de personnes recourant au télétravail a augmenté de 62% en 2018, passant de 229 à 371, dont 207 femmes (+ 61).

4.5 Mobilité douce

L'Etat propose à son personnel un abonnement général de transports publics au prix annuel de 420 francs, grâce à une participation de l'employeur de 80 francs. 2505 personnes ont profité de cette possibilité en 2018.

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

41 - Personnel en formation 2017 et 2018 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2017	2018
Stagiaires	178	182
Stagiaires police, prison*	78	64
Apprentis	252	247
Total	508	493

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

5.2 Formation continue

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

42 - Nombre de personnes formées

Sexe	Nb de personnes avec taux de présence supérieur à 75%
Femmes	5'924
Hommes	4'414
Total	10'338

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

43 - Jours de formation suivis

Sexe	Nb de jours de formation dispensés
Femmes	18'082.1
Hommes	15'474.7
Total	33'556.8

Chapitre 6 - Gestion des compétences

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

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

Département / Entité	Taux de réalisation du 1.1.2017 au 31.12.2018 (en %)
Présidence	75.8
Finances et ressources humaines	84.7
Instruction publique, formation et jeunesse	62.4
Sécurité	75.9
Territoire	67.2
Infrastructures	87.2
Emploi et santé	74.7
Cohésion sociale	86.9
Secrétariat général du Grand Conseil	75.0
Total	75.9

Le tableau ci-dessus porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées et ne comporte pas le personnel enseignant du DIP. Etant donné les changements de configuration des départements au 1^{er} juin 2018, les chiffres indiquent une moyenne entre les données concernant les cinq premiers mois de l'année et ceux des sept suivants.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

45 - Séances en 2018 avec les associations représentatives du personnel

Séances	2017	2018
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	7	6
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et les associations de cadres	0	2
Système Compétences Rémunération Evaluation (Score groupe technique)	0	9
Commission de santé et de sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	3	3
Total	10	20

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, présidée par la cheffe du DF et comportant aussi la cheffe du DIP et le chef du DES, a rencontré régulièrement les délégués des organisations représentatives du personnel pour des séances plénières dévolues à des questions générales.

Le projet de nouveau système d'évaluation des fonctions intitulé SCORE a fait l'objet de séances spécifiques à la suite de la demande de la commission ad hoc du Grand Conseil du 16 mars 2018 d'un approfondissement des discussions sur ce projet.

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

7.2 Groupe de confiance

Le Groupe de confiance répond aux demandes du personnel concernant des situations de conflit relationnel qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement. Il intervient aussi auprès de plusieurs établissements publics autonomes et de communes dont, depuis 2018, la Ville de Genève. Toutefois, les données suivantes concernent seulement le Petit Etat. Elles couvrent la période allant du 1er décembre 2017 au 30 novembre 2018.

230 personnes du Petit Etat ont fait appel au Groupe de confiance en 2018. Comme les années précédentes, un peu plus des deux tiers des sollicitations émanent de femmes. La moyenne d'âge des personnes requérantes était de 46 ans.

Avant de solliciter le Groupe de confiance, 88% des personnes avaient entrepris d'autres démarches, notamment auprès de leur supérieur direct.

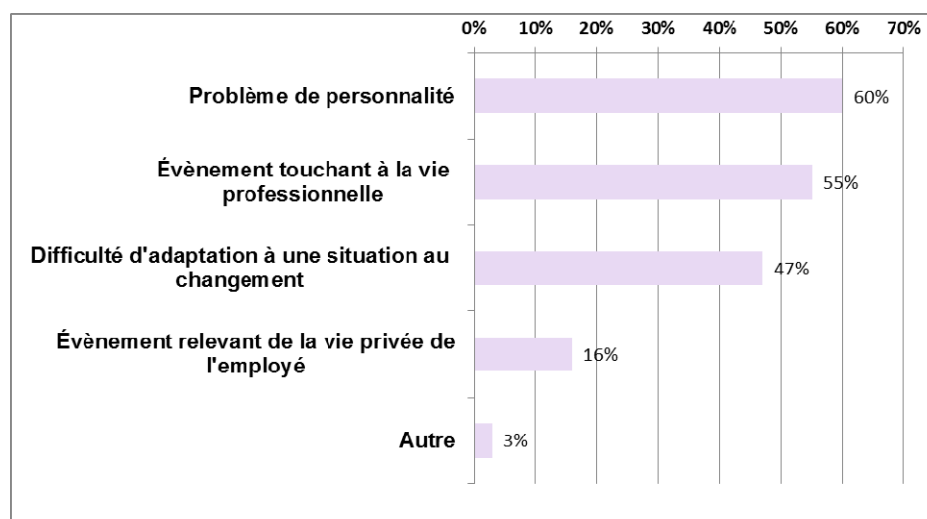
46 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

	2015	2016	2017	2018
Interpersonnel	42%	43%	37%	39%
Asymétrique	28%	26%	28%	29%
Intergroupal	9%	2%	3%	2%
Conflits structurels	19%	26%	27%	27%
Autre	3%	2%	5%	3%

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

Les personnes mises en cause dans les conflits interpersonnels sont surtout les supérieurs hiérarchiques (59% des situations) suivis par les collègues (39%) et les subordonnés (2%).

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



Les facteurs déclencheurs du conflit relèvent souvent de sources combinées et multiples.

Les conflits liés à des aspects relatifs à la personnalité sont devenus les plus nombreux, alors que les années précédentes la première place de ce tableau était occupée par les facteurs relatifs à la vie professionnelle (divergences sur les méthodes de travail, conflits de valeurs, déceptions professionnelles, etc.).

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

Activités	2016	2017	2018
Nouvelles situations	242	266	230
Nouvelles situations initiées par les autorités d'engagement ou les RH	5	4	6
Entretiens	391	373	359
Médiations effectuées	20	12	9
Propositions de mesures individuelles	144	182	169
Recommandations d'intervention collective	4	2	4
Demandes d'ouverture d'investigation	10	3	13
Ouvertures d'investigation	6		6
Investigations closes	4	2	1
Demandes d'investigations classées	1	1	2
Auditions	70		55

Annexes

- Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 par catégorie de personnel et par programme
- Annexe 2 : Effectifs 2018 détaillés par direction (personne physique)
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2018 par direction
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2018 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 2018 par catégorie de personnel et par programme**

Annexe 1

Programme	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A01 Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.4	0.0	22.4
A02 Conseil d'Etat	8.0	52.8	0.0	60.8	8.0	50.8	0.8	59.6
A03 Exercice des droits politiques		15.3	0.0	15.3		15.1	0.0	15.1
A04 Développement et innovation du canton et de la région		47.5	2.6	50.0		46.7	2.1	48.8
A05 Audit interne, transparence de l'information et égalité		59.6	2.7	62.3		58.7	1.8	60.5
A06 Cour des comptes	3.0	0.0	19.5	22.5	3.0	0.0	18.6	21.6
A Autorités et gouvernance	11.0	199.4	24.7	235.1	11.0	193.7	23.3	227.9
B01 Etats-majors départementaux		125.0	12.0	137.0		117.3	9.7	127.1
B02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		121.2	4.9	126.1		123.4	15.8	139.2
B03 Gestion financière transversale et départementale et achats		151.0	3.9	154.9		143.6	2.0	145.6
B04 Gestion des locaux et logistique		278.8	7.0	285.8		262.1	9.0	271.1
B05 Systèmes d'information et numérique		595.8	8.9	604.6		571.5	16.6	588.2
B Etats-majors et prestations transversales	0.0	1'271.8	36.7	1'308.4	0.0	1'218.0	53.1	1'271.1
C01 Mesures et soutien financier individuel en matière d'action sociale		51.0	3.8	54.9		50.3	3.8	54.1
C02 Soutien financier individuel aux personnes âgées		68.5	1.0	69.4		67.3	0.5	67.7
C03 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes handicapées		47.2	0.9	48.1		46.1	0.3	46.4
C04 Soutien à la famille et à l'intégration		40.4	7.2	47.5		38.9	3.6	42.5
C05 Actions en matière d'asile et de migration		1.0	0.1	1.1		0.9	0.0	0.9
C06 Protection des personnes adultes sous curatelle		93.4	8.5	101.9		90.2	7.7	97.9
C Cohésion sociale	0.0	301.4	21.5	322.9	0.0	293.7	15.9	309.6
D01 Culture		10.5	3.0	13.5		9.7	3.4	13.1
D02 Sport et loisirs		8.6	2.5	11.1		8.0	2.8	10.8
D Culture, sport et loisirs	0.0	19.2	5.5	24.6	0.0	17.7	6.2	23.9
E01 Protection de l'environnement		85.5	3.8	89.3		82.2	3.4	85.6
E02 Energie		30.6	1.2	31.8		26.0	2.2	28.2
E03 Gestion des eaux		84.9	0.2	85.1		78.2	1.2	79.4
E04 Agriculture et nature		86.8	0.2	87.0		86.1	0.7	86.8
E Environnement et énergie	0.0	287.7	5.4	293.1	0.0	272.5	7.5	280.0

Programme	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
F01 Enseignement obligatoire et orientation		4'181.6	5.8	4'187.4		4'077.4	194.2	4'271.6
F02 Enseignement secondaire II et formation continue		2'717.9	25.6	2'743.5		2'673.0	86.2	2'759.2
F03 Enseignement spécialisé et prestations médico-psychologiques		751.2	8.5	759.7		737.8	30.6	768.5
F04 Enfance, jeunesse et soutien à la parentalité		398.4	5.7	404.1		375.9	26.2	402.1
F05 Hautes écoles		2.9	0.0	2.9		2.9	0.0	2.9
F06 Prestations transversales liées à la formation		114.3	1.1	115.4		107.3	4.0	111.3
F Formation	0.0	8'166.3	46.7	8'213.0	0.0	7'974.4	341.2	8'315.6
G01 Logement et planification foncière		76.5	1.8	78.3		74.3	0.0	74.3
G02 Aménagement du territoire et conformité des constructions et des chantiers		165.2	6.4	171.6		154.4	8.0	162.4
G03 Information du territoire et garantie des droits réels		63.0	1.2	64.2		59.9	1.0	60.9
G04 Protection du patrimoine bâti et des sites		33.2	0.2	33.3		32.1	0.8	32.9
G Aménagement et logement	0.0	337.9	9.5	347.4	0.0	320.7	9.8	330.5
H01 Sécurité publique		2'081.3	3.0	2'084.3		2'033.1	21.2	2'054.3
H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement		875.7	8.6	884.3		859.4	8.0	867.4
H03 Population, droit de cité et migration		210.9	18.3	229.2		201.4	21.0	222.4
H04 Sécurité civile et armée		79.0	2.8	81.8		76.4	3.8	80.2
H Sécurité et population	0.0	3'246.9	32.7	3'279.6	0.0	3'170.3	54.0	3'224.3
I02 Production et perception des impôts		557.3	4.5	561.8		535.2	4.8	540.0
I Impôts et finances	0.0	557.3	4.5	561.8	0.0	535.2	4.8	540.0
J01 Pouvoir judiciaire	147.0	606.1	23.0	776.1	146.0	591.1	37.5	774.6
J Justice	147.0	606.1	23.0	776.1	146.0	591.1	37.5	774.6
K01 Réseau de soins et actions en faveur des personnes âgées		15.0	1.9	16.8		13.5	2.6	16.1
K02 Régulation et planification sanitaire		23.6	0.3	23.8		23.3	1.4	24.7
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention		83.7	1.1	84.8		81.3	2.1	83.4
K Santé	0.0	122.2	3.2	125.4	0.0	118.0	6.1	124.1
L01 Réinsertion des demandeurs d'emplois		264.6	23.6	288.2		234.5	23.0	257.5
L02 Surveillance du marché du travail et régulation du commerce		129.9	3.8	133.7		120.6	5.8	126.4
L03 Exécution des poursuites et faillites		236.0	0.5	236.5		225.9	2.8	228.7
L Marché du travail, commerce	0.0	630.5	27.9	658.4	0.0	581.0	31.6	612.6
M01 Transport et mobilité		87.0	4.0	91.0		88.7	2.0	90.7
M02 Infrastructures routières et de transports publics		156.1	5.3	161.4		147.9	9.3	157.2
M03 Admission à la circulation routière et à la navigation		117.3	0.0	117.3		115.2	2.0	117.2
M Mobilité	0.0	360.4	9.3	369.7	0.0	351.8	13.3	365.1
T Total Prestations	158.0	16'106.9	250.5	16'515.4	157.0	15'638.1	604.3	16'399.4

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Effectifs 2018 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 2

Département	Direction ou entité	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Total	% Département
PRE	Présidence et organismes rattachés	4	33.3	8	66.7	12	8.51%
	Direction générale de l'extérieur	11	37.9	18	62.1	29	20.57%
	Chancellerie d'Etat	42	42.0	58	58.0	100	70.92%
	Total	57	40.4	84	187	141	100.00%
DF	Secrétariat général du DF	25	49.0	26	51.0	51	5.82%
	Direction générale des finances de l'Etat	47	42.7	63	57.3	110	12.54%
	Administration fiscale cantonale	286	49.3	294	50.7	580	66.13%
	Office du personnel de l'Etat	24	31.2	53	68.8	77	8.78%
	Office Cantonal de la Statistique	15	51.7	14	48.3	29	3.31%
	Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes	1	11.1	8	88.9	9	1.03%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	14	66.7	7	33.3	21	2.39%
Total	412	47.0	465	53	877	100.00%	
DIP	Secrétariat général du DIP	25	32.9	51	67.1	76	0.78%
	Services partagés (SEM, SRED, SMS, SEP, SESAC)	65	55.1	53	44.9	118	1.21%
	DG de l'enseignement obligatoire	1'322	26.9	3'591	73.1	4'913	50.21%
	DG de l'enseignement secondaire II	1'465	47.0	1'651	53.0	3'116	31.84%
	DG de l'office médico-pédagogique	184	21.6	666	78.4	850	8.69%
	DG de l'office de l'enfance et de la jeunesse	89	17.3	425	82.7	514	5.25%
	DG de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue	50	25.8	144	74.2	194	1.98%
	Personnel détaché	4	100.0	0	0.0	4	0.04%
Total	3'204	32.7	6'581	67	9'785	100.00%	
DS	Secrétariat général du DS	24	42.1	33	57.9	57	1.70%
	Corps de police	1'603	77.1	477	22.9	2'080	62.16%
	Office cantonal de la détention	668	75.9	212	24.1	880	26.30%
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	9	45.0	11	55.0	20	0.60%
	Office cantonal de la population et des migrations	88	39.3	136	60.7	224	6.69%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	64	75.3	21	24.7	85	2.54%
Total	2'456	73.4	890	27	3'346	100.00%	
DT	Secrétariat général du DT	65	58.0	47	42.0	112	15.41%
	Office de l'urbanisme	39	51.3	37	48.7	76	10.45%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	35	42.2	48	57.8	83	11.42%
	Office cantonal de l'énergie	15	53.6	13	46.4	28	3.85%
	Office du patrimoine et des sites	15	37.5	25	62.5	40	5.50%
	Office du registre foncier	15	37.5	25	62.5	40	5.50%
	Office des autorisations de construire	49	60.5	32	39.5	81	11.14%
	Office cantonal de l'environnement	43	50.6	42	49.4	85	11.69%
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	56	66.7	28	33.3	84	11.55%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	58	59.2	40	40.8	98	13.48%
	Total	390	53.6	337	46	727	100.00%
DI	Secrétariat général du DI	18	40.9	26	59.1	44	3.78%
	Office cantonal des transports (OCT)	63	65.6	33	34.4	96	8.25%
	OCGC - Office cantonal du génie civil	126	83.4	25	16.6	151	12.97%
	Office cantonal des véhicules (OCV)	84	66.1	43	33.9	127	10.91%
	Office cantonal des Bâtiments (OCBA)	158	70.2	67	29.8	225	19.33%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	441	84.6	80	15.4	521	44.76%
Total	890	76.5	274	24	1'164	100.00%	
DES	Secrétariat Général du DES	17	43.6	22	56.4	39	4.71%
	Office Cantonal de l'Emploi	97	37.3	163	62.7	260	31.40%
	Direction Générale de la Santé	48	35.0	89	65.0	137	16.55%
	Office des poursuites	66	31.6	143	68.4	209	25.24%
	Office des Faillites	22	44.9	27	55.1	49	5.92%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	51	38.1	83	61.9	134	16.18%
Total	301	36.4	527	64	828	100.00%	
DCS	Secrétariat général du département de la cohésion sociale	8	28.6	20	71.4	28	7.33%
	Direction générale de l'action sociale	126	38.1	205	61.9	331	86.65%
	Office cantonal de la culture et du sport	9	39.1	14	60.9	23	6.02%
Total	143	37.4	239	63	382	100.00%	
GC	Secrétariat général du Grand Conseil	12	44.4	15	55.6	27	
Total		12	44.4	15	56	27	
PJ	Pouvoir judiciaire	233	28.6	583	71.4	816	
Total		233	28.6	583	71	816	
Total général		8'098	44.8	9'995	55	18'093	

Taux d'absence pour maladie et accidents 2018 par direction selon rattachement au 31.12.2018

Annexe 3

	Libellé Direction	Taux d'absence en %
PRE	Présidence	0.2
	Direction générale de l'extérieur	1.9
	Chancellerie d'Etat	3.8
	Organismes rattachés administrativement au PRE	1.8
	Total PRE	3.3
DF	Secrétariat Général - DF	2.7
	Direction Générale des Finances de l'Etat	4.7
	Administration Fiscale Cantonale	5.5
	Office du Personnel de l'Etat	5.4
	Office Cantonal de la Statistique	3.8
	Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes	9.8
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	2.2
	Total DF	5.3
DIP	Secrétariat général du DIP	4.0
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	4.7
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	3.4
	Office médico-pédagogique	5.6
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	7.5
	Office d'orientation et de formation professionnelle	6.3
Total DIP	4.4	
DS	Secrétariat Général du DS	3.5
	Corps de Police	5.6
	Office cantonal de la détention	10.0
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	0.4
	Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	8.1
	Office cantonal protection population et affaires militaires	5.4
	Total DS	6.7
DT	Secrétariat général du DT	3.7
	Office de l'urbanisme	2.8
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	4.9
	Office cantonal de l'énergie	2.2
	Office du patrimoine et des sites	4.0
	Office du registre foncier	3.6
	Office des autorisations de construire	5.2
	Office cantonal de l'environnement	3.0
	Office cantonal de l'eau (OCEau)	4.8
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature (OCAN)	5.0
	Total DT	4.1
DI	Secrétariat général du DI	2.8
	Office cantonal des transports (OCT)	2.7
	OCGC - Office cantonal du génie civil	6.7
	Office cantonal des véhicules (OCV)	5.5
	Office cantonal des Bâtiments (OCBA)	5.3
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	4.4
Total DI	4.8	
DES	Secrétariat Général du DES	2.6
	Office Cantonal de l'Emploi	8.1
	Direction Générale de la Santé	7.1
	Office des poursuites	9.9
	Office des Faillites	4.3
	Direction générale office cantonal inspection du travail	9.2
Total DES	7.9	
DCS	Secrétariat général du département de la cohésion sociale	1.9
	Direction générale de l'action sociale	6.9
	Office cantonal de la culture et du sport	7.6
Total DCS	7.0	
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	1.1
PJ	Pouvoir judiciaire	7.2
	Total Global	5.3

Détail des primes, indemnités et débours 2018 versés au personnel fixe (en francs)

Annexe 4

Libellé	PRE	DF	DIP	DS	DT	DI	DES	DCS	GC	PJ	Total
Total	139'819	341'719	1'830'164	4'391'588	350'144	750'756	212'241	83'791	42'578	326'754	8'469'554
Eléments de rémunération liés au droit du travail											
Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	139'388	329'025	807'990	558'038	334'553	552'901	212'241	83'589	22'453	107'828	3'148'007
Heures supplémentaires Police	-	-	-	2'980'818	-	-	-	-	-	-	2'980'818
Heures supplémentaires Bureau horaire	432	12'694	365'972	852'731	15'591	197'855	-	203	20'126	218'926	1'684'527
Heures complémentaires	-	-	632'400	-	-	-	-	-	-	-	632'400
	-	-	23'802	-	-	-	-	-	-	-	23'802
Total	7'963	-	176'065	41'573'342	137'035	425'579	2'410	-	-	-	42'322'393
Indemnités liées aux conditions de travail											
Indemnité risques inhérents à la fonction	-	-	-	24'392'992	-	-	-	-	-	-	24'392'992
Indemnité assurance maladie	-	-	-	10'831'966	-	-	-	-	-	-	10'831'966
Indemnité nuit, week-end et jours fériés	7'963	-	176'065	5'489'280	8'747	385'700	1'948	-	-	-	6'069'702
Indemnité contextuelle surpopulation	-	-	-	857'003	-	-	-	-	-	-	857'003
Inconvénients service	-	-	-	-	77'246	-	-	-	-	-	77'246
Indemnité pour travail spécial pénible	-	-	-	-	17'143	39'879	462	-	-	-	57'484
Indemnité port d'armes	-	-	-	2'100	33'900	-	-	-	-	-	36'000
Libellé	PRE	DF	DIP	DS	DT	DI	DES	DCS	GC	PJ	Total
Indemnités pour des responsabilités additionnelles											
Total	21'055	124'803	13'339'443	310'456	46'958	164'290	173'066	32'098	-	264'592	14'476'760
Indemnité maître de classe	-	-	-	8'658'696	-	-	-	-	-	-	8'658'696
Indemnité décanat	-	-	-	1'984'293	-	-	-	-	-	-	1'984'293
Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	11'368	60'753	329'908	130'283	30'054	86'378	58'095	17'820	-	36'670	761'328
Indemnité adjoint de direction	-	-	693'476	-	-	-	-	-	-	-	693'476
Indemnité maître de méthodologie	-	-	388'766	-	-	-	-	-	-	-	388'766
Indemnité pour connaissance linguistiques	3'298	22'244	36'760	136'951	6'220	36'854	86'764	9'315	-	44'040	382'446
Indemnité chef de laboratoire	-	-	297'531	-	-	-	-	-	-	-	297'531
Indemnité responsable d'institution	-	-	246'253	-	-	-	-	-	-	-	246'253
Indemnité chargé de mission	-	-	191'784	-	-	-	-	-	-	-	191'784
Indemnité Super-U	6'390	41'806	-	43'223	10'684	22'547	28'206	4'963	-	22'601	180'419
Mission spécifique	-	-	172'481	-	-	-	-	-	-	-	172'481
Indemnité présidence / vice présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161'280	161'280
Indemnité formation IFFP	-	-	117'908	-	-	-	-	-	-	-	117'908
Indemnité de classe atelier	-	-	105'327	-	-	-	-	-	-	-	105'327
Indemnité chef de fabrication	-	-	64'072	-	-	-	-	-	-	-	64'072
Indemnité chef de culture	-	-	32'989	-	-	-	-	-	-	-	32'989
Indemnité de coordination	-	-	19'200	-	-	-	-	-	-	-	19'200
Indemnité chauffeur polyvalent	-	-	-	-	-	10'753	-	-	-	-	10'753
Indemnité service accident expertise	-	-	-	-	-	7'759	-	-	-	-	7'759
Libellé	PRE	DF	DIP	DS	DT	DI	DES	DCS	GC	PJ	Total
Primes et allocations											
Total	6'750	87'200	1'204'625	386'238	71'050	105'091	130'369	24'287	750	163'092	2'179'451
Prime de départ	-	43'200	597'125	109'738	29'800	39'841	84'119	6'287	-	121'842	1'031'951
Prime 25 et 30 ans de service	6'000	36'000	438'000	204'000	34'000	56'000	36'000	12'000	-	24'000	846'000
Prime naissance	750	8'000	169'500	72'500	7'250	9'250	10'250	6'000	750	17'250	301'500
Total	37'475	116'191	475'238	2'797'221	152'888	596'390	103'571	32'667	6'990	82'601	4'401'233
Débours et frais											
Débours / collations / paniers / repas / vêtements	-	9'900	130'419	2'377'022	40'971	284'629	-	20'853	-	-	2'863'793
Indemnité téléphone portable	29'775	74'400	245'763	314'981	93'982	237'756	81'050	6'450	3'600	34'300	1'122'057
Abonnement TPG	4'720	23'600	94'320	18'460	12'800	11'640	20'000	3'760	640	14'300	204'240
Indemnité pour chien Police	-	-	-	83'239	-	-	-	-	-	-	83'239
Frais représentation	2'980	8'251	3'896	2'980	2'750	2'750	2'521	1'604	2'750	34'001	64'484
Déplacements	-	40	840	540	2'385	59'615	-	-	-	-	63'420
Total	213'062	669'912	17'025'534	49'458'845	758'074	2'042'106	621'657	172'843	50'319	837'038	71'849'392

Charges sociales 2018

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.125%	5.125%
AVS - frais administratifs		0.142%
Chômage	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 148'001 CHF annuel)	0.50%	0.50%
Allocations familiales		2.45%
Assurance maternité	0.046%	0.046%
Caisses de pension	Selon statuts	Selon statuts
Participation perte de gain maladie	0.10%	
Assurance accident non professionnel (LAA) *	0.987% / 1.04%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.22%
Fonds de formation professionnelle		29 fr. (annuel)
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	15 fr. (annuel) 20 fr. (annuel) 6 fr. (annuel)	

Au 31.12.2017

* 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 2017 et 2018 par catégorie du personnel	7
2	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2017 et 2018 par statut de personnel	7
3	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 par catégorie de personnel et par département ou entité	8
4	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2018 par catégorie de personnel et par politique publique	8
5	Etablissements autonomes - Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2018 par politique publique	9
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2018 par politique publique	9
7	Grand Etat - Consommation des postes prévus au budget au 31 décembre 2017 par politique publique, en pourcent	10
8	Evolution des effectifs entre 2014 et 2018 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	10
9	Effectifs au 31 décembre 2018 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	11
10	Effectifs au 31 décembre 2018 par département (personne physique) et par sexe	11
11	Structure des effectifs 2018 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	12
12	Structure des effectifs 2018 par statut de personnel	12
13	Pyramide des âges 2018	13
14	Pyramide des âges des magistrats	13
15	Pyramide des âges du personnel administratif et technique	13
16	Pyramide des âges des enseignants	14
17	Pyramide des âges du personnel police - prison	14
18	Répartition des effectifs 2018 par tranches d'années d'ancienneté	14
19	Répartition des effectifs 2018 par nationalité et lieu de résidence	15
20	Répartition des effectifs 2018 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	15
21	Types de permis de travail en 2018	15
22	Taux de rotation du personnel 2007 - 2018 en ETP	16
23	Taux de rotation du personnel 2018 en ETP par département	16
24	Entrées 2017 et 2018 en personnes	17
25	Sorties 2017 et 2018 en personnes	17
26	Effectifs 2018 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité	18
27	Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2012 - 2018	
28	Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2018	18
29	Répartition des effectifs 2018 selon la classe de fonction et le sexe	19

30	Taux d'absence 2018 pour maladie et accidents par département ou entité	20
31	Statistique des accidents 2017 et 2018	20
32	Taux d'absence 2018 par nature de l'absence, par département ou entité	20
33	Echelle des traitements 2018 (13e salaire compris)	21
34	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à taux d'activité de 100%, des collaborateurs par classe (sans indemnités ni débours)	21
35	Effectifs 2018 par classe de fonction	21
36	Effectifs 2018 par annuité	22
37	Salaire brut annuel 2018, y compris indemnités et primes	22
38	Primes, indemnités et débours 2018	23
39	Indice de Gini 2008 - 2018	23
40	Répartition des effectifs 2018 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	23
41	Personnel en formation 2017 et 2018 (personne physique)	25
42	Nombre de personnes formées	25
43	Jours de formation suivis	25
44	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2017 - 2018	26
45	Séances en 2018 avec les associations représentatives du personnel	26
46	Types de conflits soumis au groupe de confiance	27
47	Evénements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance	28
48	Prestations du groupe de confiance en 2015, 2016, 2017 et 2018	28

Liste des abréviations

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