

Annexe au rapport sur les comptes

Tome 5

Bilan social de l'Etat

2022



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

Le Rapport sur les comptes 2022 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

Le **tome 5**, qui constitue une annexe au rapport sur les comptes 2022, contient le bilan social de l'Etat de Genève, soit des données statistiques et des informations décrivant le personnel de l'administration.

Le **tome 1** contient les états financiers individuels (établis selon les normes IPSAS à l'exception des dérogations décidées par le Conseil d'Etat qui sont mentionnées dans le Règlement sur l'établissement des états financiers [REEF - D 1 05 15]), le rapport de l'auditeur indépendant au Grand Conseil, la liste des prêts et participations, le rapport sur les fonds et libéralités, le rapport sur les obligations vertes ainsi que le rapport sur les obligations sociales.

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]) et le rapport de l'auditeur indépendant au Grand Conseil.

Sommaire

Avant-propos	5
L'essentiel en quelques chiffres	5
Chapitre 1 - Emplois (postes)	6
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	9
2.1. Effectifs	9
2.2. Pyramide des âges	10
2.3. Ancienneté	12
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	13
2.5. Flux de personnel	13
2.5.1 Entrées	14
2.5.2 Sorties	14
2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes	15
2.6. Taux d'absence	16
2.6.1 Accidents	16
Chapitre 3 - Rémunération	17
3.1. Grille salariale	17
3.2. Salaires, indemnités et primes	18
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	19
4.1. Travail à temps partiel	19
4.2. Horaires, vacances et congés	20
4.3. Prévoyance professionnelle	20
4.4. Télétravail	20
4.5. Mobilité respectueuse de l'environnement	20
Chapitre 5 - Formation	21
5.1. Formation initiale	21
5.2. Formation continue	21
Chapitre 6 - Gestion des compétences	21
Chapitre 7 - Relations professionnelles	22
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	22
7.2. Groupe de confiance	22
Annexes	25
Liste des tableaux et graphiques	37
Liste des abréviations	39

Avant-propos

Comme les précédents, le bilan social 2022 de l'Etat de Genève décrit les ressources humaines des départements de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et du secrétariat général du Grand Conseil, soit ce qu'on appelle communément le Petit Etat. Les données montrent une photographie de l'administration au 31 décembre 2022.

L'année 2022 a encore été marquée par divers aspects ayant émané de la crise Covid. Le pic exceptionnel d'absences enregistré au cours des premiers mois de l'année peut lui être associé. En conséquence, l'augmentation du taux d'absences global sur l'année s'explique en substance à la lumière de ce fait. Le règlement sur le télétravail qui datait de 2010 a été adapté en tenant compte de l'expérience acquise durant ces deux dernières années afin de mieux cadrer cette pratique au sein de l'administration. Sur le plan structurel, les associations représentatives du personnel et les autorités cantonales ont signé un protocole d'accord permettant de démarrer les travaux du projet de réforme du système d'évaluation et de rémunération de la fonction publique (G'Evolue). Enfin, faute d'un budget voté par le Parlement, l'Etat de Genève a passé l'année 2022 sous le régime des 12^{èmes} provisoires.

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

L'essentiel en quelques chiffres

	2021	2022	2022/2021
Effectif en personnes	18'974	19'251	277
Postes en équivalent temps plein (ETP)	17'604.4	17'807.4	203.0
Age moyen	45.1	45.2	0.1
Proportion d'employés résidant à Genève	75.1%	74.9%	-0.2%
Pourcentage de temps partiel	37.6%	38.0%	0.4%
Nombre de personnes en formation initiale	606	580	-26
Taux de rotation	3.8%	5.0%	1.2%
Taux d'entretien de développement	70%	72%	2%
Absences maladies et accident	6.0%	7.0%	1.0%
Nombre d'accidents	3'498	3'981	483
Traitement médian avec prime	116'564	117'165	601

Chapitre 1 - Emplois (postes)

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

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

Les postes se répartissent en trois catégories :

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

1 - Consommation des postes prévus au budget et en 12^{èmes} provisoires de l'Etat de Genève en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2021 et 2022 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2021		2022	
	Budget	Comptes	12 ^{èmes} provisoires	Comptes
Magistrature	158.0	157.5	158.0	162.0
Fonctions permanentes	16'906.1	16'447.9	16'939.2	16'718.4
Fonctions non permanentes	709.7	999.0	505.8	927.1
Total	17'773.8	17'604.4	17'603.0	17'807.4

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

2 - Consommation des postes prévus au budget et en 12^{èmes} provisoires de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2021 et 2022 par statut de personnel

Statut de personnel	2021		2022	
	Budget	Comptes	12 ^{èmes} provisoires	Comptes
Magistrature	158.0	157.5	158.0	162.0
Personnel administratif et technique	8'320.5	7'968.9	8'346.8	8'092.8
Corps enseignant	6'431.1	6'324.6	6'437.9	6'495.3
Police et détention	2'154.5	2'154.3	2'154.5	2'130.3
Fonctions non permanentes	709.7	999.0	505.8	927.1
Total	17'773.8	17'604.4	17'603.0	17'807.4

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

Le projet de budget 2022 refusé par le Grand Conseil explique la mention des 12^{èmes} provisoires. Néanmoins, suite à la décision de la Commission des finances d'accorder des crédits supplémentaires, l'année sous revue a débouché sur une augmentation de 266.2 postes en équivalent temps plein qui viennent s'ajouter à ceux initialement prévus dans le cadre des 12^{èmes} provisoires. La mesure s'interprète dans la volonté de répondre aux besoins réitérés par le Conseil d'Etat en matière de formation, du numérique et de la sécurité. Ainsi la surconsommation constatée dans les comptes par rapport au budget en 12^{èmes} est totalement couverte par les postes supplémentaires acceptés en cours d'année. Dans ce contexte, les nouveaux postes ont été essentiellement créés au sein du corps enseignant. Si le DIP a ainsi vu le nombre de ses ETP augmenter, le DI, regroupant les services informatiques, a également montré une progression de près de 3% de ses effectifs par rapport à 2021. En relatif, c'est toutefois le DCS qui a engendré un accroissement plus important en 2022 (5%). Au contraire, les fonctions non

permanentes qui avaient été activées lors de la crise Covid ont vu leur effectif fortement se réduire en 2022.

3 - Consommation des postes prévus en 12^{èmes} provisoires en équivalent temps plein au 31 décembre 2022 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	12èmes provisoires				Comptes			
	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Chancellerie d'Etat	8.0	111.4	2.9	122.3	8.0	105.0	3.5	116.5
Finances et ressources humaines		1'085.6	16.8	1'102.4		1'050.6	22.7	1'073.3
Instruction publique, formation et jeunesse		8'691.8	267.6	8'959.4		8'676.1	517.7	9'193.8
Sécurité, population et santé		3'618.9	55.9	3'674.8		3'552.7	153.5	3'706.2
Territoire		717.0	21.4	738.4		683.1	30.0	713.1
Infrastructures		1'237.5	11.4	1'248.9		1'215.9	39.0	1'254.9
Economie et emploi		423.1	52.8	475.9		375.8	53.7	429.5
Cohésion sociale		403.8	34.5	438.2		410.8	33.9	444.7
Secrétariat général du Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.9	0.0	22.9
Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	22.7	25.7
Pouvoir judiciaire	147.0	625.7	23.0	795.7	151.0	625.6	50.4	827.0
Total	158.0	16'939.2	505.8	17'603.0	162.0	16'718.4	927.1	17'807.4

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

4 - Consommation des postes prévus en 12^{èmes} provisoires en équivalent temps plein au 31 décembre 2022 par catégorie de personnel et par politique publique

Politique publique	12èmes provisoires				Comptes			
	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	181.6	23.7	216.3	11.0	172.3	26.7	210.0
B Etats-majors et prestations transversales		1'349.9	27.2	1'377.0		1'336.8	45.4	1'382.2
C Cohésion sociale		347.7	30.5	378.2		351.5	25.4	376.9
D Culture, sport et loisirs		22.0	3.0	24.9		24.6	7.5	32.1
E Environnement et énergie		298.2	5.6	303.8		283.0	10.6	293.6
F Formation		8'620.7	266.2	8'886.9		8'603.8	516.8	9'120.6
G Aménagement et logement		361.5	13.1	374.6		346.9	14.6	361.5
H Sécurité et population		3'412.9	47.1	3'460.0		3'358.2	88.8	3'447.0
I Impôts et finances		793.0	5.2	798.2		758.2	8.4	766.6
J Justice	147.0	625.7	23.0	795.7	151.0	625.6	50.4	827.0
K Santé		143.9	5.4	149.3		142.8	60.5	203.3
L Economie et emploi		411.5	51.8	463.3		354.4	51.0	405.4
M Mobilité		370.8	4.0	374.8		360.5	21.0	381.5
Total	158.0	16'939.2	505.8	17'603.0	162.0	16'718.4	927.1	17'807.4

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

5 - Etablissements autonomes – Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2022 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Autorités et gouvernance (FIPOI)	62.0	62.3
C Cohésion sociale (Hospice général & EPI)	1'719.3	1'728.0
E Environnement et énergie (SIG)	1'609.0	1'619.0
F Formation (Université & HES)	3'360.7	3'133.1
G Aménagement et logement (FPLC, FIDP, FPAV)	57.4	55.3
K Santé (HUG, IMAD, EMS)	16'860.3	16'693.3
L Economie et emploi (FTI, Palexpo, Ports Francs)	244.8	249.9
M Mobilité (AIG, TPG, Fondation des parkings)	3'303.9	3'299.7

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

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

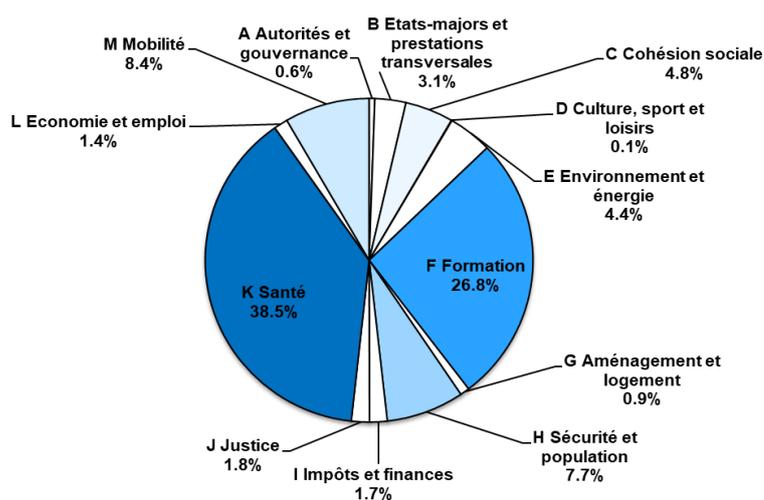
6 - Etat et établissements autonomes (Grand Etat) – Consommation des postes prévus au budget et en 12^{èmes} provisoires en ETP au 31 décembre 2022 par politique publique

Politique publique	Budget / 12 ^{èmes} provisoires			Comptes		
	Magistrature	Fonctions permanentes	Total	Magistrature	Fonctions permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	243.6	254.6	11.0	234.6	245.6
B Etats-majors et prestations transversales		1349.9	1349.9		1336.8	1336.8
C Cohésion sociale		2'066.9	2'066.9		2'079.5	2'079.5
D Culture, sport et loisirs		22.0	22.0		24.6	24.6
E Environnement et énergie		1'907.2	1'907.2		1'902.0	1'902.0
F Formation		11981.4	11981.4		11736.9	11736.9
G Aménagement et logement		418.9	418.9		402.2	402.2
H Sécurité et population		3412.9	3412.9		3358.2	3358.2
I Impôts et finances		793.0	793.0		758.2	758.2
J Justice	147.0	625.7	772.7	151.0	625.6	776.6
K Santé		17'004.2	17'004.2		16'836.1	16'836.1
L Economie et emploi		656.3	656.3		604.3	604.3
M Mobilité		3'674.7	3'674.7		3'660.2	3'660.2
Total	158.0	44'156.6	44'314.6	162.0	43'558.9	43'720.9

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

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

7 - Grand Etat – Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget et en 12^{èmes} provisoires de l'Etat en ETP au 31 décembre 2022, en pourcent



¹ Sont pris en considération les établissements autonomes suivants : Université, HUG, Hospice général, IMAD, AIG, TPG, SIG, Fondation des parkings, FPLC, FTI, FIDP, FIPOI, Palexpo, HES, Etablissements pour l'intégration, EMS, Ports Francs et FPAV.

Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 277 personnes en 2022, soit une hausse de 1.5%.

NB : Les conseillers et conseillères d'Etat, la chancelière et les magistrates et magistrats de la Cour des comptes ne sont pas inclus dans les effectifs. Sauf mention explicite du contraire, les effectifs rapportés sont constitués des personnes recensées actives au 31 décembre 2022 qui sont au bénéfice d'un engagement en poste fixe en affectation principale.

8 - Evolution des effectifs entre 2019 et 2022 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2019		2020		2021		2022	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	150	0.8%	153	0.8%	152	0.8%	155	0.8%
Personnel administratif et technique	8'676	47.0%	8'907	47.6%	9'032	47.6%	9'136	47.5%
Corps enseignant	7'520	40.7%	7'500	40.0%	7'612	40.1%	7'806	40.5%
Police et détention	2'129	11.5%	2'167	11.6%	2'178	11.5%	2'154	11.2%
Total	18'475	100.0%	18'727	100.0%	18'974	100.0%	19'251	100.0%

Entre 2021 et 2022, l'augmentation des effectifs a été la plus marquée au sein du corps enseignant (+194). Ceci est partiellement en lien avec l'augmentation des effectifs scolaires en conséquence de la crise ukrainienne.

9 - Effectifs au 31 décembre 2022 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Hommes		Femmes		2022	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	54	34.8%	101	65.2%	155	0.8%
Personnel administratif et technique	4'022	44.0%	5'114	56.0%	9'136	47.5%
Corps enseignant	2'635	33.8%	5'171	66.2%	7'806	40.5%
Police et détention	1'819	84.4%	335	15.6%	2'154	11.2%
Total	8'530	44.3%	10'721	55.7%	19'251	100.0%

La proportion des femmes au sein du personnel a légèrement augmenté (+0.2%) par rapport à 2021.

10 - Effectifs au 31 décembre 2022 par département (personne physique) et par sexe

Département	Hommes		Femmes		2022	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chancellerie d'Etat	52	43.3%	68	56.7%	120	0.6%
Finances et ressources humaines	510	45.0%	624	55.0%	1'134	5.9%
Instruction publique, formation et jeunesse	3'386	32.2%	7'120	67.8%	10'506	54.6%
Sécurité, population et santé	2'642	71.5%	1'053	28.5%	3'695	19.2%
Territoire	392	51.1%	375	48.9%	767	4.0%
Infrastructures	954	75.7%	306	24.3%	1'260	6.5%
Economie et emploi	168	40.4%	248	59.6%	416	2.2%
Cohésion sociale	188	40.4%	277	59.6%	465	2.4%
Secrétariat général du Grand Conseil	11	39.3%	17	60.7%	28	0.1%
Pouvoir judiciaire	227	26.4%	633	73.6%	860	4.5%
Total	8'530	44.3%	10'721	55.7%	19'251	100.0%

Le DIP demeure le département comprenant le plus de femmes, soit 67.8%. A noter que le DIP représente plus de la moitié de l'ensemble des effectifs. Le DI demeure le département le plus masculin avec une prédominance masculine de plus de 75%.

2.2 Pyramide des âges

11 - Structure des effectifs 2022 par sexe, statut de personnel et par département ou entité

Sexe	Age moyen	Moins de 35	Entre 35 et 49	Plus de 50 ans
Femmes	44.8	21.4%	44.7%	33.9%
Hommes	45.6	18.4%	44.8%	36.8%
Statut de personnel				
Magistrature	50.2	1.9%	45.2%	52.9%
Personnel administratif et technique	46.7	16.2%	42.3%	41.5%
Corps enseignant	44.7	20.8%	46.2%	32.9%
Police et détention	39.8	35.0%	49.6%	15.4%
Département / Entité				
Chancellerie d'Etat	48.5	11.7%	39.2%	49.2%
Finances et ressources humaines	47.1	14.1%	45.1%	40.7%
Instruction publique, formation et jeunesse	45.1	20.6%	44.8%	34.6%
Sécurité, population et santé	42.1	28.8%	46.2%	25.0%
Territoire	48.3	9.9%	42.5%	47.6%
Infrastructures	48.9	9.8%	40.7%	49.4%
Economie et emploi	50.3	8.7%	35.6%	55.8%
Cohésion sociale	45.9	16.8%	46.9%	36.3%
Secrétariat général du Grand Conseil	47.6	14.3%	32.1%	53.6%
Pouvoir judiciaire	45.2	16.5%	49.1%	34.4%
Total	45.2	20.1%	44.7%	35.2%

Par rapport à l'année précédente, l'âge moyen passe de 45.1 à 45.2 ans, ce qui confirme une tendance générale observée par le passé dans la plupart des départements. Dans ce contexte, les retraites anticipées (Pont AVS) sont d'une durée plus courte que par le passé.

12 - Structure des effectifs 2022 par statut de personnel

Statut du personnel	Sexe	Age min.	Age médian	Age moyen	Age max.
Magistrature	Femme	34.8	49.6	49.4	63.8
	Homme	35.6	52.2	51.7	64.8
	Total	34.8	50.7	50.2	64.8
Personnel administratif et technique	Femme	19.9	46.5	46.1	65.0
	Homme	19.5	48.5	47.5	65.8
	Total	19.5	47.4	46.7	65.8
Corps enseignant	Femme	22.8	44.0	44.0	65.7
	Homme	23.2	46.5	46.3	65.2
	Total	22.8	44.8	44.8	65.7
Police et détention	Femme	21.9	35.8	37.2	63.9
	Homme	22.2	39.0	40.2	64.1
	Total	21.9	38.4	39.8	64.1
Total		19.5	45.3	45.2	65.8

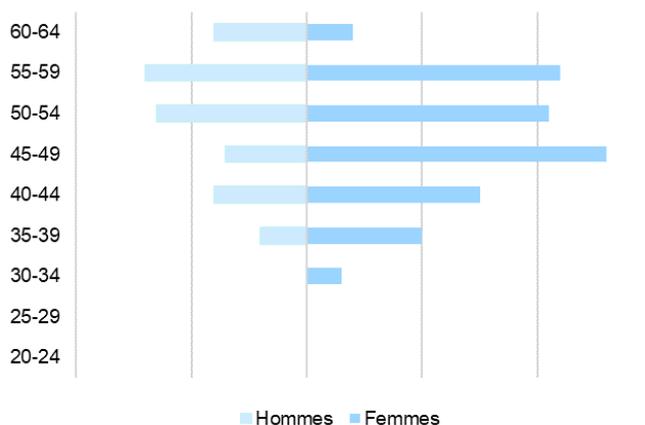
Les carrières se terminent plus tôt au sein du personnel de la police et de la détention que pour les autres catégories de personnel. Parmi le corps enseignant, il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé afin de leur permettre de terminer l'année scolaire en cours.

13 - Pyramide des âges 2022



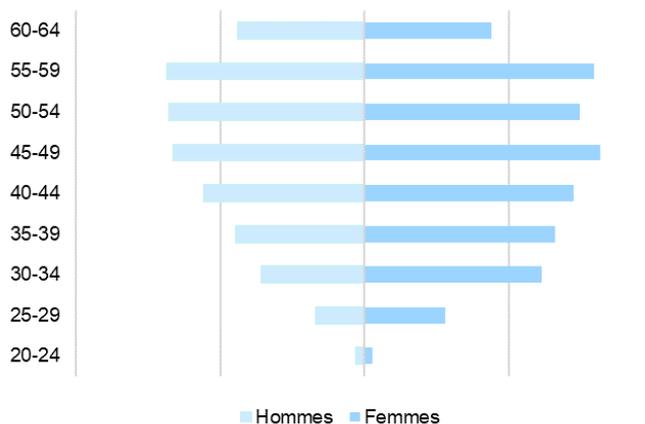
La pyramide des âges globale poursuit une tendance à l'élargissement à ses deux extrémités, soit les personnes de plus de 50 ans et de moins de 25 ans.

14 - Pyramide des âges dans la magistrature



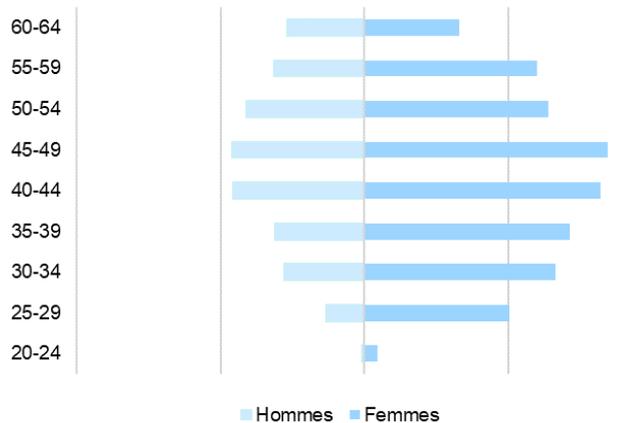
La pyramide des âges dans la magistrature montre qu'il s'agit d'un statut que l'on commence à exercer tardivement majoritairement par les femmes et où les hommes ne restent majoritaires que dans la catégorie des 60-64 ans.

15 - Pyramide des âges du PAT



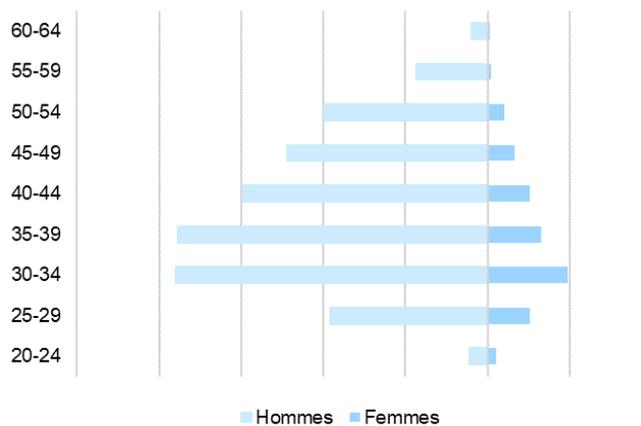
L'équilibre de la pyramide des âges du personnel administratif et technique s'explique par la diversité des métiers que regroupe cette catégorie.

16 - Pyramide des âges du corps enseignant



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

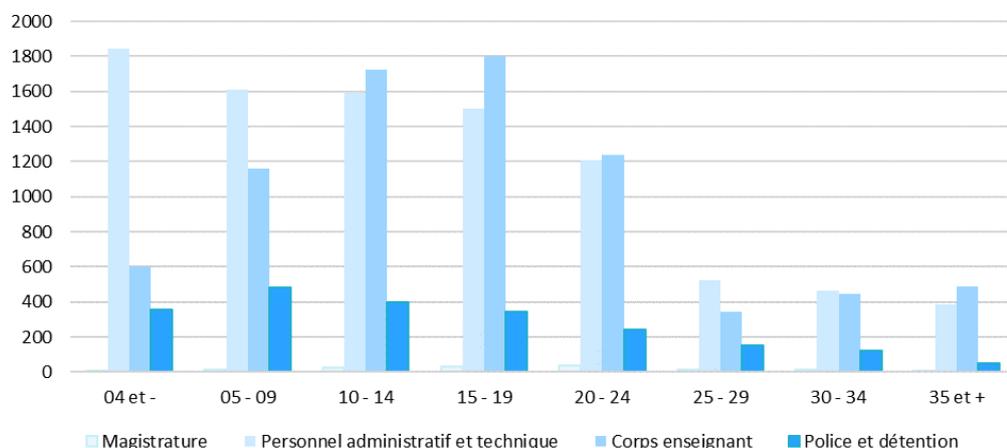
17 - Pyramide des âges du personnel police et détention



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

2.3 Ancienneté

18 - Répartition des effectifs 2022 par tranches d'années d'ancienneté



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

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

19 - Répartition des effectifs 2022 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	13'175	1'472	2'276	16'923
AELE + UE	1'119	113	961	2'193
Autres pays	121	12	2	135
Total	14'415	1'597	3'239	19'251

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

20 - Répartition des effectifs 2022 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	68.4%	7.6%	11.8%	87.9%
AELE + UE	5.8%	0.6%	5.0%	11.4%
Autres pays	0.6%	0.1%	0.0%	0.7%
Total	74.9%	8.3%	16.8%	100.0%

Le nombre total de personnes résidant dans le canton de Genève est en légère baisse (-0.2% par rapport à 2021).

21 - Types de permis de travail en 2022

Types de permis	Effectif en %
C	5.5%
G	5.0%
B	1.5%
Autres	0.1%
Total	12.1%

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

2.5 Flux de personnel

22 - Taux de rotation du personnel 2012 - 2022 en ETP

Année	Taux (en %)
2012	5.2
2013	6.3
2014	5.4
2015	4.4
2016	3.9
2017	5.1
2018	4.5
2019	5.0
2020	4.0
2021	3.8
2022	5.0

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

23 - Taux de rotation du personnel 2022 en ETP par département

Département	Taux
Chancellerie d'Etat	5.2%
Finances et ressources humaines	4.5%
Instruction publique, formation et jeunesse	5.2%
Sécurité, population et santé	4.2%
Territoire	5.3%
Infrastructures	4.5%
Economie et emploi	6.3%
Cohésion sociale	6.2%
Secrétariat général du Grand Conseil	4.5%
Pouvoir judiciaire	7.2%
Total	5.0%

2.5.1 Entrées

Dans le tableau présenté ci-dessous sont également considérées les entrées des personnes en formation ou occupant des fonctions non permanentes.

24 - Entrées 2021 et 2022 en personnes

Entrées	Effectifs	
	2021	2022
Fonctions permanentes et magistrats	481	543
Fonctions non permanentes	541	426
Apprentissage, stagiaires	290	278
Total	1'312	1'247

2.5.2 Sorties

25 - Sorties 2021 et 2022 en personnes

Motifs de sortie	Effectifs	
	2021	2022
Décès	18	16
Démission	205	283
Fin de contrat	42	7
Invalidité	22	28
Licenciement	45	62
Pont AVS	140	171
Retraite	176	246
Total	648	813

2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

26 - Effectifs 2022 des cadres (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

Département	Hommes	en %	Femmes	en %	Total
Chancellerie d'Etat	18	41.9%	25	58.1%	43
Finances et ressources humaines	95	59.4%	65	40.6%	160
Instruction publique, formation et jeunesse	140	46.2%	163	53.8%	303
Sécurité, population et santé	126	70.0%	54	30.0%	180
Territoire	86	70.5%	36	29.5%	122
Infrastructures	138	79.8%	35	20.2%	173
Economie et emploi	25	56.8%	19	43.2%	44
Cohésion sociale	20	54.1%	17	45.9%	37
Secrétariat général du Grand Conseil	6	66.7%	3	33.3%	9
Pouvoir judiciaire*	36	39.6%	55	60.4%	91
Total	690	59.4%	472	40.6%	1'162

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

La statistique présentée a toutefois été élaborée selon la définition de l'administration cantonale mais n'inclut pas les magistrats.

La présence des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur s'est renforcée au cours de ces dernières années. Dans ce mouvement, la proportion de cadres féminins dépasse désormais 40% conformément à l'objectif du Conseil d'Etat.

L'égalité entre femmes et hommes est un principe inscrit dans la loi sur le personnel de l'Etat et le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ce principe se traduit notamment par différentes mesures de conciliation des vies, telles que le temps partiel compatible avec les postes à responsabilité, les congés parentaux et le développement du télétravail.

27 - Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2022

Sexe	Salaire moyen	Salaire médian
Hommes	115'380	112'846
Femmes	114'243	112'393
Différence	1'137	453

28 - Ecart de rémunération entre femmes et hommes par tranches de classes de salaire au 31.12.2022

Classe	Salaire médian			Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
04-08	72'854	69'362	3'492	69'871	69'437	434
09-13	88'257	92'099	- 3'842	87'310	89'774	- 2'464
14-17	103'276	105'631	- 2'355	101'904	103'513	- 1'609
18-22	125'966	122'433	3'533	125'232	120'802	4'430
23-33	163'452	163'231	221	170'513	173'664	- 3'151
Total	112'846	112'393	453	115'380	114'243	1'137

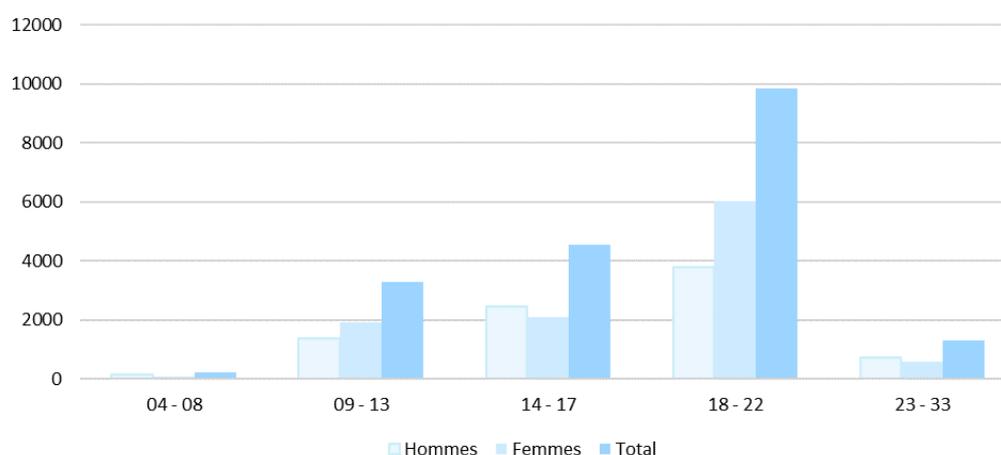
Le salaire médian est le niveau qui sépare deux ensembles de salariés, à savoir 50% qui gagnent moins et 50% qui gagnent plus.

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

En 2021, l'OPE a réalisé l'analyse de l'égalité salariale du personnel de l'administration, à l'exclusion du PJ, conformément à la révision de la loi fédérale sur l'égalité (LEg) entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

Les résultats montrent que la différence de salaires entre les femmes et les hommes n'est statistiquement pas significative.

29 - Répartition des effectifs 2022 selon la classe de fonction et le sexe



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

2.6 Taux d'absence

30 - Taux d'absences 2022 pour maladies et accidents par département ou entité

Département	Taux d'absence
Chancellerie d'Etat	3.5%
Finances et ressources humaines	7.1%
Instruction publique, formation et jeunesse	6.5%
Sécurité, population et santé	8.8%
Territoire	5.2%
Infrastructures	5.5%
Economie et emploi	7.7%
Cohésion sociale	8.3%
Secrétariat général du Grand Conseil	3.0%
Pouvoir judiciaire	7.7%
Total	7.0%

Le taux d'absences a globalement augmenté d'un point par rapport à 2021. Ce chiffre plus élevé s'explique essentiellement en raison d'un pic d'absences enregistré en début d'année 2022, dans les effets du prolongement de la pandémie.

2.6.1 Accidents

31 - Nombre d'accidents en 2021 et 2022

Type d'accident	2021	2022
Accidents professionnels	705	841
Accidents non professionnels	2'793	3'140
Total	3'498	3'981

Après un net repli en 2021, le nombre total d'accidents a augmenté en 2022, revenant, de fait, proche des niveaux antérieurs à la pandémie.

32 - Taux d'absences en 2022 par nature de l'absence, par département ou entité

Département	Maladie	Accident	Total
Chancellerie d'Etat	3.1%	0.4%	3.5%
Finances et ressources humaines	6.5%	0.6%	7.1%
Instruction publique, formation et jeunesse	5.9%	0.7%	6.5%
Sécurité, population et santé	6.8%	2.0%	8.8%
Territoire	4.4%	0.8%	5.2%
Infrastructures	4.7%	0.8%	5.5%
Economie et emploi	7.3%	0.5%	7.7%
Cohésion sociale	7.4%	0.8%	8.3%
Secrétariat général du Grand Conseil	1.2%	1.9%	3.0%
Pouvoir judiciaire	7.1%	0.6%	7.7%
Total	6.0%	1.0%	7.0%

Par rapport à 2021, les absences pour maladies ont augmenté de près de 1% alors que les absences pour accident sont demeurées plutôt stables.

Chapitre 3 - Rémunération

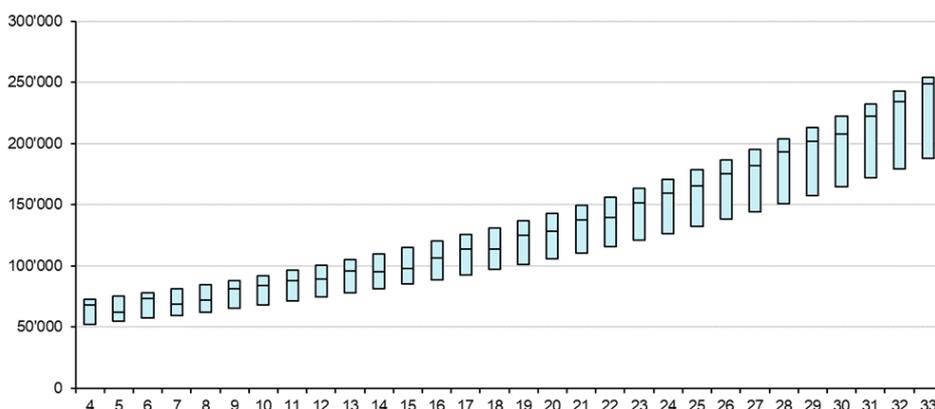
3.1 Grille salariale

33 - Echelle des traitements 2022 (13^{ème} salaire compris)

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

L'échelle des traitements est restée inchangée en 2022.

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



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

35 - Effectifs 2022 par classe de fonction

Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %
4	94	0.5%	14	876	4.6%	24	136	0.7%
5	19	0.1%	15	1'628	8.5%	25	219	1.1%
6	21	0.1%	16	1'429	7.4%	26	103	0.5%
7	32	0.2%	17	636	3.3%	27	111	0.6%
8	71	0.4%	18	3'788	19.7%	28	20	0.1%
9	422	2.2%	19	580	3.0%	29	13	0.1%
10	382	2.0%	20	4'633	24.1%	30	14	0.1%
11	1'144	5.9%	21	506	2.6%	31	5	0.0%
12	680	3.5%	22	327	1.7%	32	168	0.9%
13	666	3.5%	23	526	2.7%	33	2	0.0%

Les classes 18 et 20, qui comportent respectivement le corps enseignant du primaire et du secondaire, regroupent à elles seules plus de 43% des effectifs.

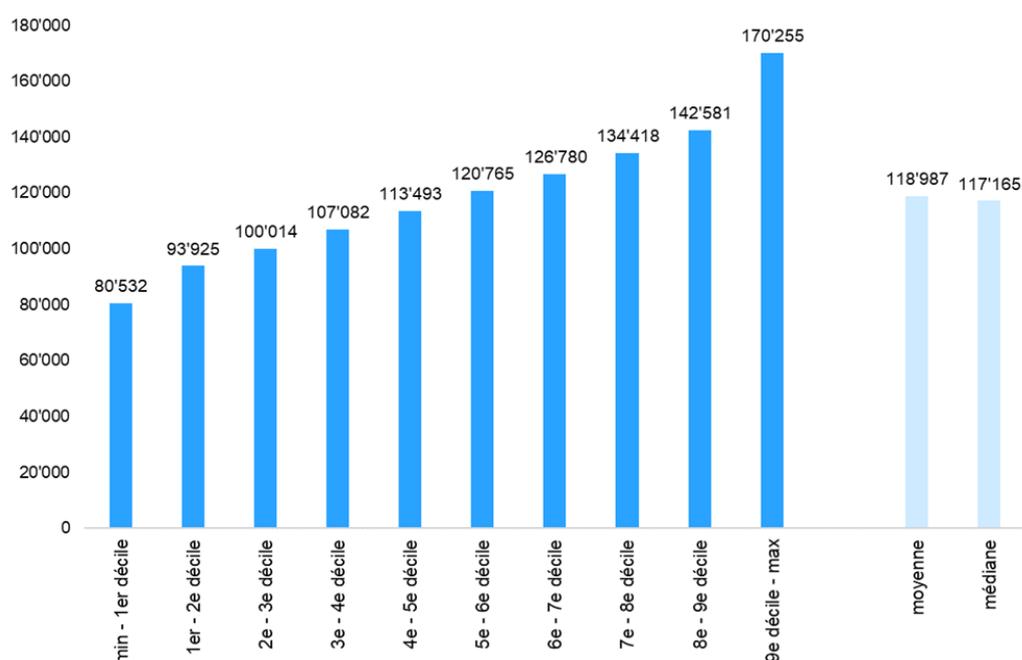
36 - Effectifs 2022 par annuité

Annuité	Effectif	en %	Annuité	Effectif	en %	Annuité	Effectif	en %
0	860	4.5%	8	1'017	5.3%	16	620	3.2%
1	1'136	5.9%	9	863	4.5%	17	744	3.9%
2	623	3.2%	10	736	3.8%	18	812	4.2%
3	717	3.7%	11	875	4.5%	19	579	3.0%
4	619	3.2%	12	857	4.5%	20	429	2.2%
5	693	3.6%	13	986	5.1%	21	383	2.0%
6	985	5.1%	14	985	5.1%	22	2'223	11.5%
7	709	3.7%	15	800	4.2%			

Le versement de l'annuité en 2022 explique la progression des pourcentages de personnes en annuités plutôt élevées.

3.2 Salaires, indemnités et primes

37 - Salaire brut annuel 2022 par décile, y compris indemnités et primes



Un décile représente 1'925 personnes.

Du fait du versement de l'annuité en 2022, les salaires ont globalement augmenté.

38 - Primes, indemnités et débours 2022

Nature	Dépenses 2021		Dépenses 2022	
	Montant	en %	Montant	en %
Éléments de rémunération liés au droit du travail	10'574'947	13.4%	10'469'342	13.0%
Indemnités liées aux conditions de travail	44'809'232	56.8%	44'803'375	55.5%
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	16'627'202	21.1%	17'955'298	22.2%
Primes et allocations	2'536'056	3.2%	3'028'810	3.8%
Débours et frais	4'371'679	5.5%	4'458'798	5.5%
Total	78'919'115	100%	80'715'623	100%

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

39 - Indice de Gini 2012-2022

Indice de Gini	
2012	0.122
2013	0.123
2014	0.122
2015	0.122
2016	0.122
2017	0.121
2018	0.12
2019	0.12
2020	0.119
2021	0.119
2022	0.119

L'indice de Gini indique le degré d'égalitarisme de la politique salariale. L'égalité parfaite de tous les salaires correspondrait à un zéro, alors qu'une valeur de l'indice à 1 signifierait qu'une seule personne percevrait toute la masse salariale. Depuis plusieurs années, la valeur de l'indice est stable dénotant une distribution globalement inchangée.

Chapitre 4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

40 - Répartition des effectifs 2022 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe

Statut du personnel		Taux d'activité		
		< à 50%	50% à 89%	90% - 100%
Magistrature	Femmes	0.0%	5.0%	95.0%
	Hommes	0.0%	5.6%	94.4%
	Total	0.0%	5.2%	94.8%
Personnel administratif et technique	Femmes	2.3%	51.1%	46.6%
	Hommes	0.9%	13.5%	85.6%
	Total	1.6%	34.6%	63.8%
Corps enseignant	Femmes	3.0%	52.8%	44.2%
	Hommes	5.8%	32.8%	61.4%
	Total	3.9%	46.1%	50.0%
Police et détention	Femmes	0.0%	17.9%	82.1%
	Hommes	0.0%	1.7%	98.3%
	Total	0.0%	4.2%	95.8%
Total		2.4%	35.6%	62.0%

La part des personnes travaillant à temps partiel est stable. Afin de faciliter pour les membres de son personnel un bon équilibre entre activité professionnelle et vie privée, l'Etat de Genève est très ouvert au temps partiel. Dans le but aussi de favoriser les carrières féminines, il propose un nombre croissant de postes de cadres dans une fourchette comprise entre 80 et 100%.

4.2 Horaires, vacances et congés

La durée hebdomadaire du travail à l'Etat de Genève est de 40 heures pour un emploi à plein temps. Quatre types d'horaire sont prévus avec chacun ses prérogatives : variable, fondé sur la confiance, irrégulier ou fixe.

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

Le congé maternité, d'adoption ou de naissance dure 16 semaines ou 20 semaines si la collaboratrice ou le collaborateur est en fonction depuis au moins six mois lors de l'accouchement, l'adoption ou l'accueil. Le congé parental est de dix jours et peut être doublé d'un congé non rémunéré d'une durée équivalente. La naissance, l'adoption ou l'accueil 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.

4.3 Prévoyance professionnelle

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

4.4 Télétravail

La généralisation du télétravail au sein de l'Etat de Genève a démontré la nécessité d'adapter le règlement (RTAC) sur cette pratique. Le texte a été adapté en juin 2022. Il précise notamment que le télétravail n'est pas un droit et ne peut dépasser 40% du taux d'activité. Ses modalités d'application prévoient qu'un accord entre le membre du personnel et sa hiérarchie soit établi pour autant que les fonctions de l'administration au sein desquelles il peut être envisagé le permettent. A fin décembre 2022, 3'115 accords de télétravail ont été conclus par les membres du personnel.

41 – Nombre de télétravailleurs selon conventions recensées en 2022

Télétravail		
Conventions signées	Nombre	% du total
Femmes	1761	57%
Hommes	1354	43%

4.5 Mobilité respectueuse de l'environnement

L'Etat participe à l'abonnement annuel des transports publics pour un montant de 80 francs pour les adultes et de 220 francs pour les juniors. 2'082 personnes ont profité de cette possibilité en 2022 (contre 1'972 en 2021).

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

42 - Personnel en formation 2021 et 2022 (personnes physiques)

Personnel en formation	Effectif	
	2021	2022
Stagiaires	190	191
Stagiaires police - détention*	123	98
Apprentis et apprenties	293	291
Total	606	580

5.2 Formation continue

Les chiffres des tableaux suivants sont en progression par rapport à ceux observés au cours des années de la pandémie. Les formations catalogue sont celles qui ont repris le plus rapidement. Les chiffres couvrent l'ensemble des entités de formation de l'État, y compris celles du personnel en uniforme et du personnel enseignant.

43 - Nombre de personnes formées

Sexe	Nombre de personnes avec taux de participation > 75%
Femmes	4'935
Hommes	4'537
Total	9'472

44 - Jours de formation suivis

Sexe	Nombre de jours de formation dispensés
Femmes	11'144
Hommes	12'151
Total	23'295

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.

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

Département	Taux de réalisation du 1.1.2021 au 31.12.2022
Chancellerie d'Etat	78%
Finances et ressources humaines	81%
Instruction publique, formation et jeunesse	59%
Sécurité, population et santé	67%
Territoire	72%
Infrastructures	86%
Economie et emploi	79%
Cohésion sociale	89%
Secrétariat général du Grand Conseil	100%
Total	72%

Le tableau ci-dessus porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées. Il ne comporte pas le PJ, ni le personnel enseignant du DIP. Les EEDP de ces derniers sont enregistrés suivant une périodicité différente et leur taux de réalisation est égal à 65%.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

46 - Séances en 2022 avec les associations représentatives du personnel

Séances	2022
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et une délégation des associations représentatives du personnel	9
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et les associations de cadres	4
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat au projet G'Evolue et une délégation des associations représentatives du personnel	1
Séances de la commission de santé et sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	3
Total	17

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, composée de la Conseillère d'Etat chargée du DF, Présidente, de la Conseillère d'Etat chargée du DIP, et du Conseiller d'Etat chargé du DSPS, a rencontré régulièrement les délégués et les déléguées des organisations représentatives du personnel en séances plénières.

Parmi les thématiques abordées, nous pouvons mentionner la refonte du règlement sur le télétravail au sein de l'administration cantonale (RTAC), le projet de révision de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC) et le règlement d'application de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat (RPLA).

Par ailleurs, le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel ont signé, en mai 2022, un protocole d'accord permettant de démarrer les travaux de G'Evolue, le nouveau projet de réforme du système d'évaluation et de rémunération de l'Etat.

7.2 Groupe de confiance

Le Groupe de confiance répond aux demandes du personnel de l'Etat concernant des situations de conflit qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement. Il intervient aussi auprès de plusieurs établissements publics autonomes et de communes. Les données présentées ici concernent seulement le Petit Etat. Elles couvrent la période allant du 1^{er} décembre 2021 au 30 novembre 2022.

259 personnes du Petit Etat ont fait appel au Groupe de confiance durant ces douze mois. Leur moyenne d'âge est de 48 ans, 65% sont des femmes.

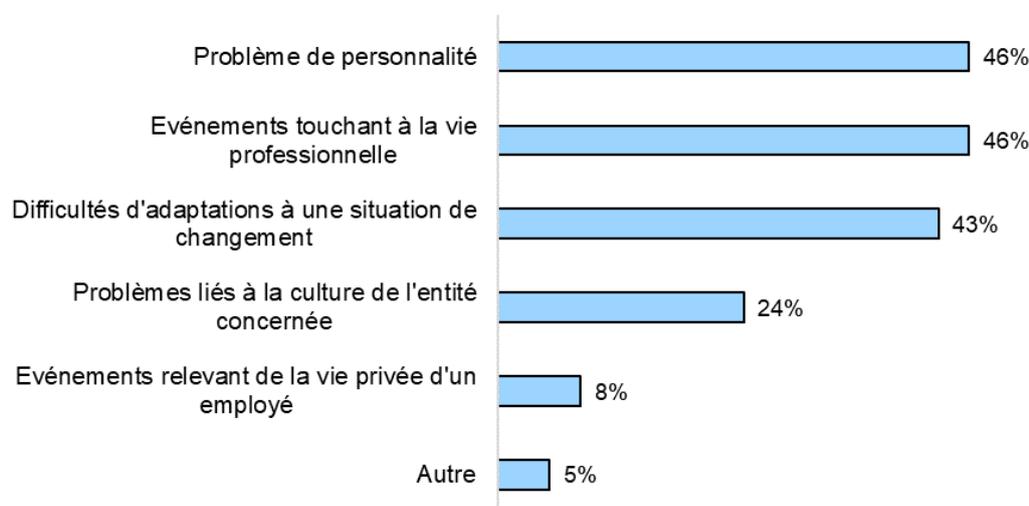
47 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

Typologie des conflits	2019	2020	2021	2022
Interpersonnel	55%	51%	46%	43%
Asymétrique	16%	27%	21%	25%
Intergroupal	0%	1%	3%	2%
Structurel	23%	16%	26%	27%
Autre	6%	5%	4%	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 (72% des situations) suivis par les collègues (22%) et les subordonnés (6%).

48 - Evénements déclencheurs du conflit d'après le Groupe de confiance en 2022



A noter que plusieurs événements déclencheurs peuvent se cumuler pour une même situation.

En 2022, dans 46% des situations, le Groupe de confiance estime que ce sont des problèmes de personnalité qui ont déclenché le conflit. Parmi ces 120 situations, 62% sont liées à la personnalité de la personne mise en cause, 37% à une incompatibilité de caractères et 34% à celle de la personne requérante.

Dans 46% des situations, ce sont des événements touchant à la vie professionnelle qui ont déclenché le conflit. Parmi ces 120 situations de conflit, 64% ont été déclenchées par des différences de méthodes de travail, 57% par des conflits de valeur et 33% par des déceptions ou des frustrations professionnelles.

Dans 43% des situations, ce sont des difficultés d'adaptation à une situation de changement qui ont déclenché le conflit. Le plus souvent il s'agit d'un changement de supérieur hiérarchique (54%), ou des changements organisationnels (49%) comme une suppression de poste ou une fusion de services, ou un changement de cahier des charges etc.

Les problèmes liés à la culture de l'entité concernée ont été déclencheurs du conflit dans 24% des situations.

On dénombre ainsi 1.72 éléments déclencheurs par situation.

49 - Prestations du groupe de confiance en 2019, 2020, 2021 et 2022

Activités (en nombre)	2019	2020	2021	2022
Situations	219	221	240	259
Entretiens	327	378	417	364
Médiations effectuées	12	5	16	11
Propositions de mesures individuelles	135	160	156	178
Interventions pour collectif et recommandations	4	0	1	2
Demandes d'ouverture d'investigation	3	2	12	13
Ouvertures d'investigation		0	8	8
Investigations ayant donné lieu à un rapport	1	1	2	2
Demandes d'investigation ayant donné lieu à un avis de classement	1	2	4	7
Demandes d'investigation retirées ou non complétées par la personne plaignante	1	3	2	4
Demandes d'investigation suspendues	3	1	0	6
Auditions	16	0	68	27

A noter que le nombre d'ouvertures d'investigation comprend les enquêtes préliminaires.

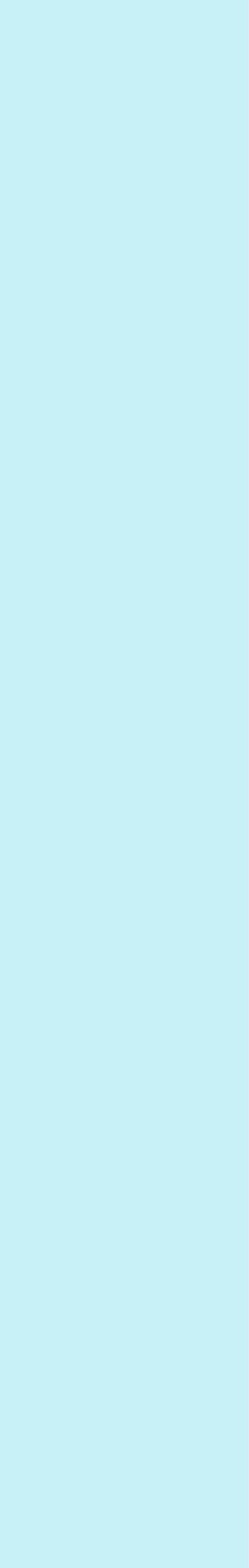
Le nombre de demandes d'investigation ayant donné lieu à un avis de classement comprend celles d'après enquêtes préliminaires.

A noter qu'en 2022, les situations issues des entités affiliées représentent 34% du total des 394 situations traitées.

Le Groupe de confiance a proposé des mesures individuelles suite aux premiers entretiens dans 69% des cas. Il s'agissait le plus souvent d'adresser la personne requérante vers un responsable hiérarchique (69%), ou vers le responsable RH (46%), ou vers un service de santé (9%) ou une instance externe (7%). Dans 1% des cas, un coaching ou une formation a été suggéré.

Annexes

- Annexe 1 : Consommation des postes prévus en 12^{èmes} provisoires en équivalent temps plein au 31 décembre 2022 par catégorie de personnel et par programme.
- Annexe 2 : Effectifs 2022 détaillés par direction (personnes physiques).
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2022 par direction.
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2022 versés au personnel fixe (en francs).
- Annexe 5 : Charges sociales.



Consommation des postes prévus en 12^{èmes} provisoires en ETP au 31 décembre 2022 par catégorie de personnel et par programme

Annexe 1

Programme	12 ^{ème} provisoires				Comptes			
	Magistrature	Fonctions Permanentes	Fonctions non Permanentes	Total	Magistrature	Fonctions Permanentes	Fonctions non Permanentes	Total
A01 Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.9	0.0	22.9
A02 Conseil d'Etat	8.0	63.1	0.0	71.1	8.0	59.0	1.0	68.0
A03 Exercice des droits politiques		15.3	0.0	15.3		14.7	0.0	14.7
A05 Audit interne, transparence de l'information, égalité, Genève internationale		78.9	4.1	83.0		75.7	3.0	78.7
A06 Cour des comptes	3.0	0.0	19.6	22.6	3.0	0.0	22.7	25.7
A Autorités et gouvernance	11.0	181.6	23.7	216.3	11.0	172.3	26.7	210.0
B01 Etats-majors départementaux		136.6	10.6	147.2		134.5	14.0	148.4
B02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		122.8	3.5	126.4		136.9	7.9	144.8
B03 Gestion financière transversale et départementale et achats		148.2	3.9	152.1		136.9	5.0	141.9
B04 Gestion des locaux et logistique		279.6	7.0	286.7		270.6	7.6	278.2
B05 Systèmes d'information et numérique		662.6	2.2	664.8		658.0	10.9	668.9
B Etats-majors et prestations transversales	0.0	1'349.9	27.2	1'377.0	0.0	1'336.8	45.4	1'382.2
C01 Mesures et soutien financier individuel en matière d'action sociale		59.5	3.4	62.9		58.0	3.3	61.3
C02 Soutien financier individuel en faveur des personnes âgées		72.5	2.7	75.2		71.6	2.0	73.7
C03 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes handicapées		51.2	2.0	53.2		52.8	1.3	54.1
C04 Soutien à la famille et à l'intégration		40.3	8.8	49.1		37.8	5.6	43.4
C05 Actions en matière d'asile et de migration		1.1	0.1	1.2		1.2	0.0	1.2
C06 Protection des personnes adultes sous curatelle		123.0	13.5	136.5		130.1	13.2	143.3
C Cohésion sociale	0.0	347.7	30.5	378.2	0.0	351.5	25.4	376.9
D01 Culture		12.1	1.6	13.7		13.7	6.5	20.2
D02 Sport et loisirs		9.9	1.3	11.2		10.9	1.0	11.8
D Culture, sport et loisirs	0.0	22.0	3.0	24.9	0.0	24.6	7.5	32.1
E01 Protection de l'environnement		90.9	4.0	94.9		83.0	4.8	87.8
E02 Energie		30.4	1.2	31.6		28.3	1.6	29.9
E03 Gestion des eaux		87.0	0.2	87.2		84.2	2.0	86.2
E04 Agriculture et nature		90.0	0.2	90.2		87.5	2.2	89.7
E Environnement et énergie	0.0	298.2	5.6	303.8	0.0	283.0	10.6	293.6

F01 Enseignement obligatoire et orientation	4'341.0	187.8	4'528.8	4'345.5	249.1	4'594.6		
F02 Enseignement secondaire II et formation continue	2'744.1	49.2	2'793.3	2'739.6	106.6	2'846.3		
F03 Enseignement spécialisé et prestations médico-psychologiques	977.9	23.0	1'000.9	970.7	121.4	1'092.0		
F04 Enfance, jeunesse et soutien à la parentalité	436.1	4.3	440.4	435.0	29.3	464.2		
F05 Hautes écoles	3.0	0.0	3.0	3.0	0.0	3.0		
F06 Prestations transversales liées à la formation	118.6	1.9	120.5	110.0	10.5	120.5		
F Formation	0.0	8'620.7	8'886.9	0.0	8'603.8	9'120.6		
G01 Logement et planification foncière	78.5	2.8	81.3	76.0	1.8	77.8		
G02 Aménagement du territoire et conformité des constructions et des chantiers	177.7	9.0	186.7	166.0	12.0	178.0		
G03 Information du territoire et garantie des droits réels	68.3	1.2	69.5	68.2	0.0	68.2		
G04 Protection du patrimoine bâti et des sites	37.0	0.2	37.2	36.7	0.8	37.5		
G Aménagement et logement	0.0	361.5	374.6	0.0	346.9	361.5		
H01 Sécurité publique	2'140.6	3.1	2'143.7	2'101.2	16.3	2'117.5		
H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement	960.7	12.1	972.8	958.0	25.5	983.5		
H03 Population, droit de cité et migration	216.6	30.3	246.9	209.0	43.5	252.5		
H04 Sécurité civile et armée	95.0	1.6	96.6	90.0	3.5	93.5		
H Sécurité et population	0.0	3'412.9	47.1	3'460.0	0.0	3'358.2	88.8	3'447.0
I02 Production et perception des impôts	558.8	4.5	563.3	536.2	1.8	538.0		
I04 Exécution des poursuites et faillites	234.2	0.7	234.9	222.0	6.6	228.6		
I Impôts et finances	0.0	793.0	5.2	798.2	0.0	758.2	8.4	766.6
J01 Pouvoir judiciaire	147.0	625.7	23.0	795.7	151.0	625.6	50.4	827.0
J Justice	147.0	625.7	23.0	795.7	151.0	625.6	50.4	827.0
K01 Réseau de soins et actions en faveur des personnes âgées	20.9	1.8	22.7	20.2	1.0	21.2		
K02 Régulation et planification sanitaire	27.4	0.8	28.2	27.4	0.9	28.3		
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention	95.5	2.9	98.3	95.1	58.6	153.7		
K Santé	0.0	143.9	5.4	149.3	0.0	142.8	60.5	203.3
L01 Réinsertion des demandeurs d'emploi	261.6	44.1	305.7	213.2	24.5	237.7		
L02 Surveillance du marché du travail et régulation du commerce	133.3	3.8	137.1	124.6	12.6	137.2		
L04 Promotion économique et tourisme	16.6	3.9	20.5	16.6	13.9	30.5		
L Economie et emploi	0.0	411.5	51.8	463.3	0.0	354.4	51.0	405.4
M01 Transport et mobilité	92.8	3.0	95.8	87.9	8.2	96.1		
M02 Infrastructures routières et de transports	163.8	1.0	164.8	161.6	8.0	169.6		
M03 Admission à la circulation routière et à la navigation	114.2	0.0	114.2	111.0	4.8	115.8		
M Mobilité	0.0	370.8	4.0	374.8	0.0	360.5	21.0	381.5
T Total Prestations	158.0	16'939.2	505.8	17'603.0	162.0	16'718.4	927.1	17'807.4

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

Effectifs 2022 détaillés par direction (personnes physiques)

Annexe 2

Département	Direction	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Total	% Département	
CHA	Chancellerie d'Etat	5	45.5%	6	54.5%	11	9.2%	
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	2	22.2%	7	77.8%	9	7.5%	
	Direction administrative et financière	5	62.5%	3	37.5%	8	6.7%	
	Secrétariat général de la chancellerie d'Etat	38	47.5%	42	52.5%	80	66.7%	
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	2	18.2%	9	81.8%	11	9.2%	
	Bureau de médiation administrative	0	0.0%	1	100.0%	1	0.8%	
	Total		52	43%	68	57%	120	100%
DF	Secrétariat général et directions de support*	29	48.3%	31	51.7%	60	5.3%	
	Direction Générale des Finances de l'Etat	39	38.6%	62	61.4%	101	8.9%	
	Administration Fiscale Cantonale	286	49.7%	289	50.3%	575	50.7%	
	Office cantonal des poursuites	68	34.7%	128	65.3%	196	17.3%	
	Office cantonal des faillites	25	48.1%	27	51.9%	52	4.6%	
	Office du Personnel de l'Etat	28	35.4%	51	64.6%	79	7.0%	
	Office Cantonal de la Statistique	14	46.7%	16	53.3%	30	2.6%	
	DAI - Direction des affaires internationales	4	30.8%	9	69.2%	13	1.1%	
	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences	2	25.0%	6	75.0%	8	0.7%	
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	15	75.0%	5	25.0%	20	1.8%	
	Total		510	45%	624	55%	1134	100%
DIP	Secrétariat général et directions de support*	30	34.1%	58	65.9%	88	0.8%	
	Services partagés (SEM, SRED, SMS, SEP, SESAC)	66	54.5%	55	45.5%	121	1.2%	
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	1396	27.1%	3752	72.9%	5148	49.0%	
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	1475	46.8%	1678	53.2%	3153	30.0%	
	Office médico-pédagogique	263	21.6%	952	78.4%	1215	11.6%	
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	104	18.2%	468	81.8%	572	5.4%	
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	52	24.9%	157	75.1%	209	2.0%	
	Total		3'386	32%	7'120	68%	10'506	100%
	DSPS	Secrétariat général et directions de support*	24	40.7%	35	59.3%	59	1.6%
Corps de Police		1639	76.2%	513	23.8%	2152	58.2%	
Office cantonal de la détention		754	77.1%	224	22.9%	978	26.5%	
Office cantonal de la population et des migrations		95	39.7%	144	60.3%	239	6.5%	
Office cantonal protection population et affaires militaires		74	74.0%	26	26.0%	100	2.7%	
Direction Générale de la Santé		56	33.5%	111	66.5%	167	4.5%	
Total			2'642	72%	1'053	28%	3'695	100%
DT		Secrétariat général et directions de support*	63	54.3%	53	45.7%	116	15.1%
	Office de l'urbanisme	36	48.0%	39	52.0%	75	9.8%	
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	28	33.3%	56	66.7%	84	11.0%	
	Office cantonal de l'énergie	15	50.0%	15	50.0%	30	3.9%	
	Office du patrimoine et des sites	18	40.9%	26	59.1%	44	5.7%	
	Office du registre foncier	19	42.2%	26	57.8%	45	5.9%	
	Office des autorisations de construire	48	58.5%	34	41.5%	82	10.7%	
	Office cantonal de l'environnement	43	49.4%	44	50.6%	87	11.3%	
	Office cantonal de l'eau	61	67.8%	29	32.2%	90	11.7%	
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature	53	52.5%	48	47.5%	101	13.2%	
	Direction Praille Acacias Vernets	8	61.5%	5	38.5%	13	1.7%	
	Total		392	51%	375	49%	767	100%
	DI	Secrétariat général et directions de support*	19	46.3%	22	53.7%	41	3.3%
Office cantonal des transports		64	67.4%	31	32.6%	95	7.5%	
Office cantonal du génie civil		136	81.9%	30	18.1%	166	13.2%	
Office cantonal des véhicules		81	68.1%	38	31.9%	119	9.4%	
Office cantonal des bâtiments		160	67.2%	78	32.8%	238	18.9%	
Office cantonal des systèmes d'information & du numérique		494	82.2%	107	17.8%	601	47.7%	
Total			954	76%	306	24%	1260	100%
DEE	Secrétariat général et directions de support*	11	42.3%	15	57.7%	26	6.3%	
	Office cantonal de l'emploi	91	38.9%	143	61.1%	234	56.3%	
	Direction générale office cantonal inspection du travail	57	41.0%	82	59.0%	139	33.4%	
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	9	52.9%	8	47.1%	17	4.1%	
Total		168	40%	248	60%	416	100%	
DCS	Secrétariat général et directions de support*	12	30.0%	28	70.0%	40	8.6%	
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	163	41.5%	230	58.5%	393	84.5%	
	Office cantonal de la culture et du sport	13	40.6%	19	59.4%	32	6.9%	
	Total		188	40%	277	60%	465	100%
GC	Secrétariat général	11	39.3%	17	60.7%	28		
	Total		11	17	61%	28		
PJ	Pouvoir judiciaire	227	26.4%	633	73.6%	860		
	Total		227	633	74%	860		
Total général		8'530	44%	10'721	56%	19'251		

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

Taux d'absence pour maladies et accidents 2022 par direction selon rattachement au 31.12.2022

Annexe 3

Département	Direction	Taux
CHA	Chancellerie d'Etat	2.5%
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	1.3%
	Direction administrative et financière	7.2%
	Secrétariat général de la chancellerie d'Etat	3.9%
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	0.5%
	Bureau de médiation administrative	0.5%
	Total CHA	3.5%
DF	Secrétariat général	2.6%
	Direction Générale des Finances de l'Etat	6.9%
	Administration Fiscale Cantonale	7.4%
	Office cantonal des poursuites	7.5%
	Office cantonal des faillites	10.5%
	Office du Personnel de l'Etat	6.3%
	Office Cantonal de la Statistique	3.7%
	DAI - Direction des affaires internationales	3.9%
	Bureau de promotion de l'égalité et de prévention violences	17.1%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	5.9%
	Total DF	7.1%
DIP	Secrétariat général	5.3%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	6.2%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	6.0%
	Office médico-pédagogique	7.9%
	Direction générale de l'office de l'enfance et jeunesse	10.1%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	8.4%
	Total DIP	6.5%
DSPS	Secrétariat général	5.1%
	Corps de Police	7.3%
	Office cantonal de la détention	12.5%
	Office cantonal de la population et des migrations	8.8%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	8.9%
	Direction Générale de la Santé	7.6%
	Total DSPS	8.8%
DT	Secrétariat général	6.0%
	Office de l'urbanisme	2.1%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	5.7%
	Office cantonal de l'énergie	10.6%
	Office du patrimoine et des sites	2.7%
	Office du registre foncier	4.5%
	Office des autorisations de construire	4.2%
	Office cantonal de l'environnement	4.3%
	Office cantonal de l'eau	6.4%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature	5.6%
Direction Praille Acacias Vernets	6.0%	
	Total DT	5.2%
DI	Secrétariat général	6.6%
	Office cantonal des transports	1.8%
	Office cantonal du génie civil	7.8%
	Office cantonal des véhicules	8.5%
	Office cantonal des bâtiments	5.8%
	Office cantonal des systèmes d'information & du numérique	4.7%
	Total DI	5.5%
DEE	Secrétariat général	3.7%
	Office cantonal de l'emploi	7.9%
	Direction générale office cantonal inspection du travail	8.6%
	Direction générale Dév. économique, recherche & innovation	3.6%
	Total DEE	7.7%
DCS	Secrétariat général	9.6%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	8.2%
	Office cantonal de la culture et du sport	7.2%
	Total DCS	8.3%
GC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.0%
PJ	Pouvoir judiciaire	7.7%
Total global		7.0%



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

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSPS	DT	DI	DEE	DCS	SEC-G	PJ	Total
Débours / collations / paniers / repas / vêtements	-	8'650	-	2'501'553	79'218	282'697	150	-	-	-	2'872'268
Indemnité téléphone portable	23'950	76'800	288'675	249'900	149'150	334'110	39'250	15'300	3'600	30'350	1'211'085
Abonnement TPG	2'160	15'580	91'680	15'120	10'300	12'560	7'200	10'060	320	12'720	177'700
Indemnité pour chien Police	-	-	-	76'976	-	-	-	-	-	-	76'976
Déplacements	-	-	900	1'020	2'492	53'248	-	-	-	-	57'660
Frais représentation	2'750	8'251	2'750	2'750	2'750	1'604	2'750	2'750	2'750	34'001	63'109
Total	28'960	109'281	384'005	2'847'319	243'910	684'219	49'350	28'110	6'670	77'071	4'458'798
Heures supplémentaires Police	-	-	-	3'437'518	-	-	-	-	-	-	3'437'518
Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	93'139	385'344	850'433	607'986	351'657	584'305	178'425	100'193	19'564	164'709	3'335'756
Heures supplémentaires	-	-	204'716	2'243'895	12'217	425'489	151	77'081	-	230'991	3'194'541
Bureau horaire	-	-	432'119	-	-	-	-	-	-	-	432'119
Heures complémentaires	-	-	69'409	-	-	-	-	-	-	-	69'409
Total	93'139	385'344	1'556'678	6'289'399	363'874	1'009'794	178'575	177'274	19'564	395'701	10'469'342
Indemnité risques inhérents à la fonction	-	-	-	25'727'963	-	-	-	-	-	-	25'727'963
Indemnité assurance maladie	-	-	-	12'345'336	-	-	-	-	-	-	12'345'336
Indemnité nuit, week-end et jours fériés	4'845	525	346'213	5'724'049	60	157'480	703	2'216	219	960	6'237'269
Indemnité contextuelle surpopulation	-	-	-	120'400	-	-	-	-	-	-	120'400
Inconvénients service	-	-	-	-	124'103	-	-	-	-	-	124'103
Indemnité pour travail spécial pénible	-	-	-	34'465	185'815	-	-	-	-	-	220'281
Indemnité de port d'armes	-	-	-	28'024	-	-	-	-	-	-	28'024
Total	4'845	525	346'213	43'917'748	186'652	343'295	703	2'216	219	960	44'803'375
Indemnité maître de classe	-	-	88'79'626	-	-	-	-	-	-	-	88'79'626
Indemnité décanat	-	-	2'188'229	-	-	-	-	-	-	-	2'188'229
Soutien scolaire	-	-	96'7105	-	-	-	-	-	-	-	96'7105
Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	16'209	69'379	244'345	236'108	42'033	88'284	7'355	23'247	-	74'035	800'993
Activité permanente du Maître Adjoint	-	-	75'1216	-	-	-	-	-	-	-	75'1216
Indemnité adjoint de direction	-	-	676'167	-	-	-	-	-	-	-	676'167
Indemnité de maître de méthodologie	-	-	490'765	-	-	-	-	-	-	-	490'765
Indemnité pour connaissance linguistiques	-	26'740	39'430	124'809	6'623	27'044	55'725	19'916	-	38'970	339'256
Indemnité Cour Justice	-	-	-	-	-	-	-	-	-	357'840	357'840
Indemnité chef de laboratoire	-	-	251'710	-	-	-	-	-	-	-	251'710
Indemnité chargé mission	-	-	264'646	-	-	-	-	-	-	-	264'646
Mission spécifique	-	-	648'109	-	-	-	-	-	-	-	648'109
Indemnité Super-U	3'944	33'261	1'012	42'419	12'642	20'102	14'397	6'344	-	43'490	177'610
Indemnité présidence / vice présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	161'280	161'280
Indemnité de formation IFFP	-	-	191'040	-	-	-	-	-	-	-	191'040
Indemnité de classe atelier	-	-	73'501	-	-	-	-	-	-	-	73'501
Indemnité chef de fabrication	-	-	59'911	-	-	-	-	-	-	-	59'911
Indemnité de coordination	-	-	19'200	-	-	-	-	-	-	-	19'200
Indemnités formation enseignement primaire	-	-	643'333	-	-	-	-	-	-	-	643'333
Indemnité de direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6'000	6'000
Indemnité service accident experttse	-	-	-	-	-	7'759	-	-	-	-	7'759
T total	20'153	129'380	16'389'347	403'335	61'299	143'188	77'476	49'506	143'188	681'614	17'955'298
Prime de départ	3'395	164'923	1'047'531	241'588	54'445	101'789	59'125	35'191	-	163'572	1'871'559
Prime 25 et 30 ans de service	10'000	56'000	440'000	200'000	30'000	46'000	22'000	22'000	4'000	16'000	846'000
Prime naissance	250	10'250	172'501	82'250	10'000	12'000	6'000	3'500	500	14'000	311'251
T total	13'645	231'173	1'660'032	523'838	94'445	159'789	87'125	60'691	4'500	193'572	3'028'810
Total	160'642	855'703	20'336'275	53'981'639	950'181	2'340'284	393'229	317'798	30'954	1'348'918	80'715'623



Charges sociales 2022

Annexe 5

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.3%	5.3%
AVS - frais administratifs		1.689%
Chômage	1.1%	1.1%
Chômage solidarité (dès 148'201 CHF annuel)	0.5%	0.5%
Allocations familiales		2.4%
Assurance maternité	0.043%	0.043%
Caisses de pension	Selon statut	Selon statut
Participation perte de gain maladie	0.1%	
Assurance accident non professionnel (LAA)*	1.187% / 0.86%	
Assurance accident professionnel (LAA)*		0.21% / 0.129%
Contribution pour l'accueil de la petite enfance		0.07%
Fonds de formation professionnelle		CHF 31.- (annuel)
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	CHF 15.- (annuel) CHF 20.- (annuel) CHF 6.- (annuel)	

Au 1.1.2022

*selon assureur

Liste des tableaux et graphiques

page

1	Consommation des postes prévus au budget et en 12 ^{èmes} provisoires de l'Etat de Genève en (ETP) au 31 décembre 2021 et 2022 par catégorie du personnel	6
2	Consommation des postes prévus au budget et en 12 ^{èmes} provisoires en équivalent temps plein au 31 décembre 2021 et 2022 par statut de personnel	6
3	Consommation des postes prévus en 12 ^{èmes} provisoires en ETP au 31 décembre 2022 par catégorie de personnel et par département ou entité	7
4	Consommation des postes prévus en 12 ^{èmes} provisoires en équivalent temps plein au 31 décembre 2022 par catégorie de personnel et par politique publique	7
5	Etablissements autonomes - Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2022 par politique publique	7
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget et en 12 ^{èmes} provisoires en ETP au 31 décembre 2022 par politique publique	8
7	Grand Etat - Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget et en 12 ^{èmes} provisoires de l'Etat en ETP au 31 décembre 2022, en pourcent	8
8	Evolution des effectifs entre 2019 et 2022 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	9
9	Effectifs au 31 décembre 2022 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	9
10	Effectifs au 31 décembre 2022 par département (personne physique) et par sexe	9
11	Structure des effectifs 2022 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	10
12	Structure des effectifs 2022 par statut de personnel	10
13	Pyramide des âges 2022	11
14	Pyramide des âges dans la magistrature	11
15	Pyramide des âges du personnel administratif et technique (PAT)	11
16	Pyramide des âges du corps enseignant	12
17	Pyramide des âges du personnel police et détention	12
18	Répartition des effectifs 2022 par tranches d'années d'ancienneté	12
19	Répartition des effectifs 2022 par nationalité et lieu de résidence	13
20	Répartition des effectifs 2022 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	13
21	Types de permis de travail en 2022	13
22	Taux de rotation du personnel 2012 - 2022 en ETP	13
23	Taux de rotation du personnel 2022 en ETP par département	14
24	Entrées 2021 et 2022 en personnes	14
25	Sorties 2021 et 2022 en personnes	14
26	Effectifs 2022 des cadres de classe 23 et plus, par sexe et département ou entité	15
27	Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2022	15
28	Ecart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2022	15

29	Répartition des effectifs 2022 selon la classe de fonction et le sexe	16
30	Taux d'absence 2022 pour maladie et accidents par département ou entité	16
31	Nombre d'accidents 2021 et 2022	16
32	Taux d'absence 2022 par nature de l'absence, par département ou entité	17
33	Echelle des traitements 2022 (13e salaire compris)	17
34	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à taux d'activité de 100%, des membres du personnel par classe (sans indemnités ni débours)	17
35	Effectifs 2022 par classe de fonction	18
36	Effectifs 2022 par annuité	18
37	Salaire brut annuel 2022 par décile, y compris indemnités et primes	18
38	Primes, indemnités et débours 2022	19
39	Indice de Gini 2012 – 2022	19
40	Répartition des effectifs 2022 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	19
41	Nombre de télétravailleurs selon conventions recensées en 2022	20
42	Personnel en formation 2021 et 2022 (personne physique)	21
43	Nombre de personnes formées	21
44	Jours de formation suivis	21
45	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP)	22
46	Séances en 2022 avec les associations représentatives du personnel	22
47	Types de conflits soumis au groupe de confiance	23
48	Événements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance en 2022	23
49	Prestations du groupe de confiance en 2019, 2020, 2021 et 2022	24

Liste des abréviations

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

