

2025

ANNEXE AU RAPPORT SUR LES COMPTES

TOME 5

Bilan social de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

ANNEXE AU RAPPORT SUR LES COMPTES

Le rapport sur les comptes 2025 de l'Etat de Genève est constitué de 6 tomes

Le **tome 5**, annexe au rapport sur les comptes 2025, 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, le rapport de l'organe de révision, les prêts et participations, les fonds et libéralités ainsi que les obligations sociales. Les états financiers individuels sont établis selon les normes IPSAS à l'exception des dérogations édictées par voie légale (législatif) ainsi que par le Règlement sur l'établissement des états financiers (exécutif) [REEF - D 1 05 15, art. 3 al. 1]. Les informations budgétaires publiées dans ce tome ne font pas partie du périmètre de révision de l'auditeur indépendant.

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.

Le **tome 4** contient les états financiers consolidés et le rapport de l'organe de révision. Les états financiers consolidés sont établis selon les normes IPSAS à l'exception des dérogations édictées par voie légale (législatif) ainsi que par le Règlement sur l'établissement des états financiers (exécutif) [REEF - D 1 05 15, art. 3 al. 1].

Le **tome 6**, annexe au rapport sur les comptes 2025, contient le bilan social de l'Etat et des institutions autonomes, soit des données statistiques et des informations décrivant le personnel de l'administration et de 12 entités autonomes.

Sommaire

Avant-propos	5
L'essentiel en quelques chiffres	5
Chapitre 1 - Emplois (postes)	7
Chapitre 2 - Collaboratrices et collaborateurs	10
2.1. Effectifs	10
2.2. Pyramide des âges	11
2.3. Ancienneté	14
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	14
2.5. Flux de personnel	14
2.5.1 Entrées	15
2.5.2 Sorties	15
2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes	16
2.6. Taux d'absence	17
2.6.1 Accidents	17
Chapitre 3 - Rémunération	18
3.1. Grille salariale	18
3.2. Salaires, indemnités et primes	20
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	21
4.1. Travail à temps partiel	21
4.2. Horaires, vacances et congés	21
4.3. Prévoyance professionnelle	22
4.4. Télétravail	22
4.5. Mobilité respectueuse de l'environnement	22
Chapitre 5 - Formation	22
5.1. Formation initiale	22
5.2. Formation continue	23
Chapitre 6 - Gestion des compétences	23
Chapitre 7 - Relations professionnelles	24
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	24
7.2. Groupe de confiance	24
Annexes	27
Liste des tableaux et graphiques	34
Liste des abréviations	36

Avant-propos

Le bilan social 2025 de l'Etat de Genève décrit les ressources humaines des départements de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire (PJ) et du secrétariat général du Grand Conseil, soit ce qu'on appelle communément le Petit Etat.¹

À la fin de l'année 2025, les effectifs ont progressé de 2% par rapport à l'année précédente. Les caractéristiques démographiques de la force de travail ont peu évolué au cours de la période ; l'âge moyen a légèrement augmenté tout en restant proche de 45 ans. Globalement, le taux d'activité a progressé avec une légère diminution de la pratique du temps partiel. Le taux d'absence est resté relativement stable alors que le taux de rotation a reculé. Le taux de femmes cadres a poursuivi sa progression (+0.7%) se rapprochant ainsi de l'objectif fixé à 45%. Enfin, sur le plan salarial, les rémunérations ont bénéficié de l'octroi de l'annuité.

L'essentiel en quelques chiffres

	2024	2025	2025/2024
Effectif en personnes	20'098	20'455	357
Postes en équivalent temps plein (ETP)	18'588.7	18'973.8	385.1
Age moyen	45.2	45.4	0.2
Proportion de personnes résidant à Genève	74.8%	75.0%	0.2%
Pourcentage de temps partiel	38.1%	37.9%	-0.2%
Nombre de personnes en formation initiale	608	622	14
Taux de rotation	4.8%	4.5%	-0.3%
Taux d'entretien de développement	71%	87.5%	17%
Absences maladies et accident	6.6%	6.7%	0.1%
Nombre d'accidents	4'095	4'473	378
Traitement médian avec prime	121'734	122'009	275

À noter que l'année sous revue a connu une élection partielle au Conseil d'Etat. Cette élection a donné lieu à une réaffectation de l'office cantonal de l'énergie (OCEN), préalablement rattaché au département du territoire (DT), au département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie (DEE). Ce changement a aussi engendré une modification de libellé de politique publique (E) Environnement et la création d'une politique publique dédiée (N) Energie.

La situation des ressources humaines au sein des établissements autonomes fait l'objet d'un document séparé, intitulé le bilan social de l'Etat et des établissements autonomes. Publié plus tard dans l'année, son contenu couvre ce qu'on appelle communément le Grand Etat. Les différentes éditions du bilan social de l'Etat (ou Petit Etat) ainsi que du bilan social de l'Etat et des établissements autonomes (Grand Etat) sont accessibles en ligne à l'adresse suivante : <https://www.ge.ch/document/bilan-social>.

¹ Les données montrent une photographie de l'administration au 31 décembre 2025. Toutefois, à l'image d'un film tourné sur 12 mois, certaines statistiques portent sur les données enregistrées tout au long de l'année. C'est le cas du taux de rotation, du taux d'absence ou encore du décompte des primes et indemnités notamment. Par construction, les statistiques rapportées à ce sujet intègrent les éléments qui figurent dans l'historique de l'année. Ce fait a pour conséquence de considérer des éléments rattachés parfois à des membres du personnel ayant transité entre deux départements en raison de la réorganisation.

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 d'apprécier 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 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 agents et des agents spécialisés engagés pour huit ans au maximum. Cette catégorie comprend également les personnes effectuant des remplacements de longue durée dans l'enseignement.

1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2024 et 2025 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2024		2025	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	174.0	174.0	174.0	174.5
Fonctions permanentes	17'887.9	17'457.4	18'294.3	17'803.6
Fonctions non permanentes	554.6	957.3	725.5	995.6
Total	18'616.5	18'588.7	19'193.8	18'973.8

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

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2024 et 2025 par statut de personnel

Statut de personnel	2024		2025	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	174.0	174.0	174.0	174.5
Personnel administratif et technique	8'874.3	8'470.6	9'070.6	8'638.0
Enseignants	6'824.1	6'808.0	7'021.2	6'952.1
Policers - Agents de détention	2'189.5	2'178.8	2'202.5	2'213.6
Fonctions non permanentes	554.6	957.3	725.5	995.6
Total	18'616.5	18'588.7	19'193.8	18'973.8

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

L'année sous revue a débouché sur une augmentation de 385.1 postes, ce qui représente une progression de 2% par rapport aux comptes de l'année précédente. Cette augmentation a été essentiellement le reflet d'une augmentation du personnel administratif et technique (+167.4 postes), suivi du corps enseignant (+144.1 postes). En termes de proportion, ces deux catégories de personnel ont ainsi progressé de respectivement 2.0% pour la première, et 2.1% pour la seconde. À elles seules, ces deux catégories de personnel représentent plus de 80% de l'augmentation totale des postes enregistrés au cours de la période.

3 - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2025 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Chancellerie d'Etat	8.0	114.1	2.9	125.0	8.0	109.9	5.2	123.1
Finances, des ressources humaines et des affaires extérieures		1'108.6	65.9	1'174.5		1'079.9	59.8	1'139.7
Instruction publique, de la formation et de la jeunesse		9'503.3	398.1	9'901.4		9'330.3	559.5	9'889.7
Institutions et numérique		4'351.4	44.3	4'395.6		4'227.4	93.6	4'321.0
Territoire		978.6	40.7	1'019.3		924.9	51.9	976.8
Santé et mobilités		568.6	31.8	600.4		532.6	40.9	573.5
Economie et emploi		467.8	28.0	495.8		420.3	54.4	474.7
Cohésion sociale		484.4	36.3	520.7		465.0	44.3	509.3
Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.1	0.0	22.1
Cour des comptes	3.0	0.0	23.7	26.7	3.0	0.0	23.8	26.8
Pouvoir judiciaire	163.0	693.2	54.0	910.2	163.5	691.3	62.3	917.1
Total	174.0	18'294.3	725.5	19'193.8	174.5	17'803.6	995.6	18'973.8

Personnel en formation (hors stagiaires police détention) non compris

4 - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2025 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	190.0	27.8	228.7	11.0	181.1	29.9	221.9
B Etats-majors et prestations transversales		1'459.8	91.9	1'551.7		1'390.1	99.1	1'489.2
C Cohésion sociale		424.2	33.3	457.5		408.4	36.1	444.5
D Culture, sport et loisirs		29.8	1.0	30.8		24.2	5.3	29.5
E Environnement		286.4	7.8	294.2		275.2	15.4	290.6
F Formation		9'428.4	390.9	9'819.3		9'258.3	552.6	9'810.9
G Aménagement et logement		376.0	18.4	394.4		354.7	21.0	375.7
H Sécurité et population		3'633.3	36.4	3'669.7		3'558.4	71.3	3'629.7
I Impôts et finances		796.3	7.2	803.5		769.1	12.7	781.8
J Justice	163.0	693.2	54.0	910.2	163.5	691.3	62.3	917.1
K Santé		159.3	16.2	175.5		149.9	15.2	165.1
L Economie et emploi		412.1	21.5	433.6		371.0	43.1	414.1
M Mobilité		372.5	14.5	387.0		347.0	23.7	370.7
N Energie		33.3	4.7	38.0		25.1	8.0	33.1
Total	174.0	18'294.3	725.5	19'193.8	174.5	17'803.6	995.6	18'973.8

Personnel en formation (hors stagiaires police détention) non compris

5 - Etablissements autonomes – Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2025 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Autorités et gouvernance (AIG & FIPOI)	1'082.3	1'069.7
C Cohésion sociale (Hospice général, EPI, EMS)	6'241.9	6'268.5
F Formation (Université & HES)	3'539.2	3'535.0
G Aménagement et logement (FPLC, FIDP, FPAV)	71.3	70.8
K Santé (HUG & IMAD)	13'658.8	13'377.4
L Economie et emploi (FTI, Palexpo, Ports Francs)	274.0	264.8
M Mobilité (TPG & Fondation des parkings)	2'679.8	2'700.3
N Energie (SIG)	1'631.0	1'665.0

Douze établissements autonomes et/ou subventionnés par l'Etat traitent chacun de politiques publiques spécifiques².

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

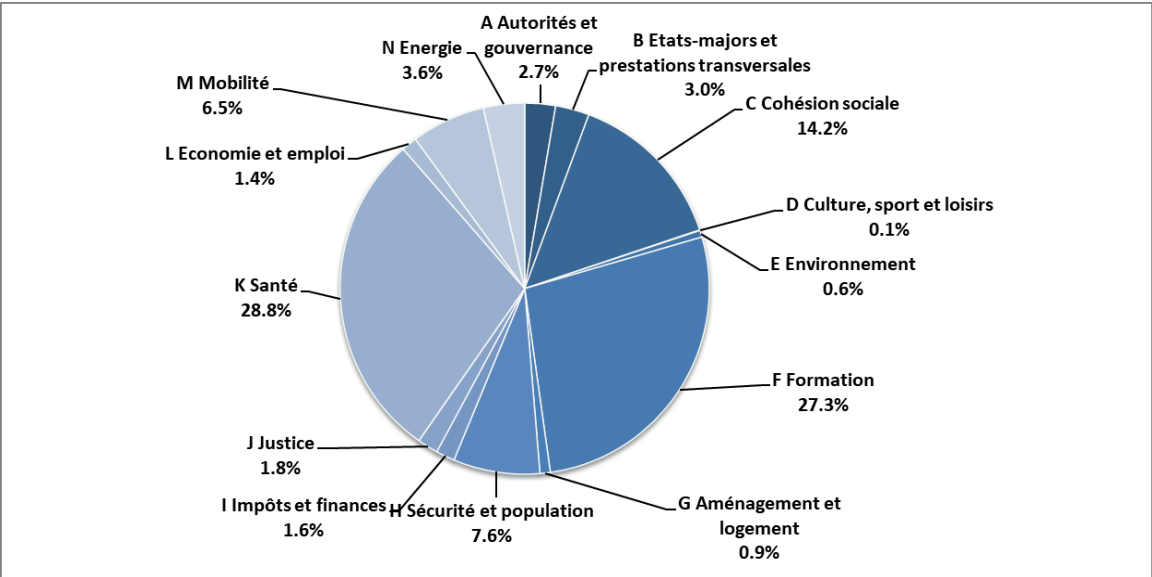
6 - Etat et établissements autonomes (Grand Etat) – Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2025 par politique publique

Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Autorités et gouvernance	11.0	1'272.3	1'283.3	11.0	1'250.8	1'261.8
B Etats-majors et prestations transversales		1'459.8	1'459.8		1'390.1	1'390.1
C Cohésion sociale		6'666.1	6'666.1		6'676.9	6'676.9
D Culture, sport et loisirs		29.8	29.8		24.2	24.2
E Environnement		286.4	286.4		275.2	275.2
F Formation		12'967.6	12'967.6		12'793.3	12'793.3
G Aménagement et logement		447.3	447.3		425.5	425.5
H Sécurité et population		3'633.3	3'633.3		3'558.4	3'558.4
I Impôts et finances		796.3	796.3		769.1	769.1
J Justice	163.0	693.2	856.2	163.5	691.3	854.8
K Santé		13'818.1	13'818.1		13'527.3	13'527.3
L Economie et emploi		686.1	686.1		635.8	635.8
M Mobilité		3'052.3	3'052.3		3'047.2	3'047.2
N Energie		1'664.3	1'664.3		1'690.1	1'690.1
Total	174.0	47'472.6	47'646.6	174.5	46'755.0	46'929.5

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 en ETP au 31 décembre 2025, en pourcent



² Sont pris en considération les établissements autonomes suivants : Université, HUG, Hospice général, IMAD, AIG, TPG, SIG, Fondation des parkings, FIPOI, Palexpo, HES, EPI.

Chapitre 2 - Collaboratrices et collaborateurs

2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 357 personnes en 2025, soit une hausse de 2%.

NB : Les conseillères et conseillers 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 2025 qui sont au bénéfice d'un engagement en poste fixe en affectation principale.

8 - Evolution des effectifs entre 2022 et 2025 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2022		2023		2024		2025	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	155	0.8%	155	0.8%	169	0.8%	170	0.8%
Personnel administratif et technique	9'136	47.5%	9'361	47.6%	9'540	47.5%	9'724	47.5%
Corps enseignant	7'806	40.5%	7'975	40.5%	8'179	40.7%	8'316	40.7%
Police et détention	2'154	11.2%	2'183	11.1%	2'210	11.0%	2'245	11.0%
Total	19'251	100.0%	19'674	100.0%	20'098	100.0%	20'455	100.0%

Entre 2024 et 2025, l'augmentation des effectifs a été la plus marquée au sein du personnel administratif et technique (+184 soit 1.9%), suivi du corps enseignant (+137 soit 1.7%).

9 - Effectifs au 31 décembre 2025 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Hommes		Femmes		2025	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrature	55	32.4%	115	67.6%	170	0.8%
Personnel administratif et technique	4'222	43.4%	5'502	56.6%	9'724	47.5%
Corps enseignant	2'827	34.0%	5'489	66.0%	8'316	40.7%
Police et détention	1'871	83.3%	374	16.7%	2'245	11.0%
Total	8'975	43.9%	11'480	56.1%	20'455	100.0%

La proportion des femmes au sein du personnel a légèrement augmenté (+0.2%) par rapport à 2024.

10 - Effectifs au 31 décembre 2025 par département (personne physique) et par sexe

Département	Hommes		Femmes		2025	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chancellerie d'Etat	53	42.4%	72	57.6%	125	0.6%
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	530	45.5%	635	54.5%	1'165	5.7%
Instruction publique, formation et jeunesse	3'647	32.4%	7'598	67.6%	11'245	55.0%
Institutions et numérique	3'203	73.3%	1'165	26.7%	4'368	21.4%
Territoire	546	54.0%	466	46.0%	1'012	4.9%
Santé et mobilités	347	59.9%	232	40.1%	579	2.8%
Economie, emploi et énergie	196	42.2%	269	57.8%	465	2.3%
Cohésion sociale	202	38.3%	325	61.7%	527	2.6%
Secrétariat général du Grand Conseil	13	48.1%	14	51.9%	27	0.1%
Pouvoir judiciaire	238	25.3%	704	74.7%	942	4.6%
Total	8'975	43.9%	11'480	56.1%	20'455	100.0%

Seul le personnel actif est considéré dans ces statistiques.

Le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) demeure le département comprenant le plus de femmes, soit 67.6%. À noter que le DIP représente plus de la moitié de l'ensemble des effectifs. Le département des institutions et du numérique (DIN) constitue le département le plus masculin avec une prédominance masculine de près de 73%.

2.2 Pyramide des âges

11 - Structure des effectifs 2025 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	45.0	21.3%	43.4%	35.2%
Hommes	45.9	17.5%	44.1%	38.4%
Statut de personnel				
Magistrature	50.4	1.8%	44.7%	53.5%
Personnel administratif et technique	46.8	16.5%	41.3%	42.2%
Corps enseignant	44.8	21.4%	44.1%	34.5%
Police et détention	41.0	28.3%	52.8%	18.9%
Département / Entité				
Chancellerie d'Etat	48.9	8.8%	41.6%	49.6%
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	47.5	15.2%	39.3%	45.5%
Instruction publique, formation et jeunesse	45.1	21.0%	43.5%	35.5%
Institutions et numérique	43.8	22.6%	47.2%	30.2%
Territoire	49.3	8.5%	41.3%	50.2%
Santé et mobilités	47.7	14.7%	39.6%	45.8%
Economie, emploi et énergie	49.5	9.7%	36.3%	54.0%
Cohésion sociale	45.6	19.4%	42.5%	38.1%
Secrétariat général du Grand Conseil	49.1	11.1%	37.0%	51.9%
Pouvoir judiciaire	45.5	17.6%	46.1%	36.3%
Total	45.4	19.6%	43.7%	36.6%

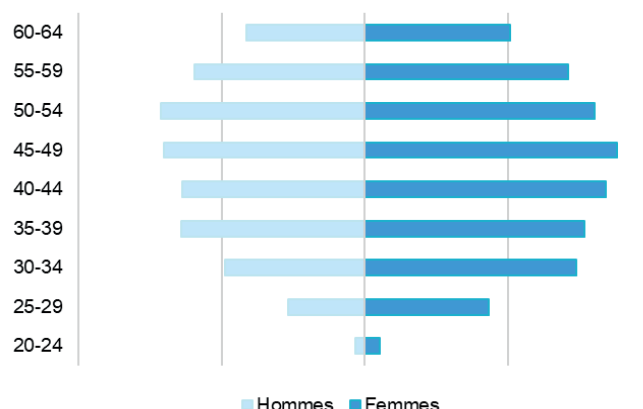
Comparé à l'année passée, l'âge moyen a globalement légèrement augmenté. Si les variations sont marginales, l'âge moyen des femmes a toutefois augmenté davantage que celui des hommes, réduisant de fait l'écart entre les deux.

12 - Structure des effectifs 2025 par statut de personnel

Statut du personnel	Sexe	Age min.	Age médian	Age moyen	Age max.
Magistrature	Femme	33.8	50.2	49.8	62.8
	Homme	34.4	53.3	51.7	64.1
	Total	33.8	50.6	50.4	64.1
Personnel administratif et technique	Femme	20.6	46.3	46.2	66.2
	Homme	20.0	48.8	47.6	66.0
	Total	20.0	47.4	46.8	66.2
Corps enseignant	Femme	21.8	44.5	44.2	66.0
	Homme	22.7	46.6	46.0	65.8
	Total	21.8	45.3	44.8	66.0
Police et détention	Femme	24.4	37.1	38.2	62.2
	Homme	22.5	40.3	41.6	63.7
	Total	22.5	39.8	41.0	63.7
Total		20.0	45.6	45.4	66.2

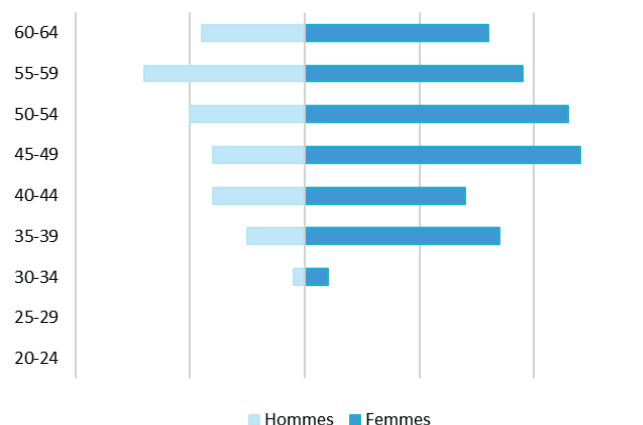
Les carrières se terminent plus tôt au sein du personnel de la police et de la détention que pour les autres catégories de personnel. Parmi le corps enseignant, il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé afin de permettre de terminer l'année scolaire en cours.

13 - Pyramide des âges 2025



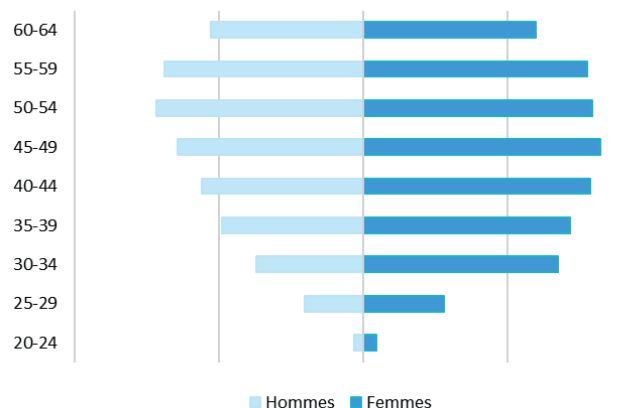
La pyramide des âges globale est relativement équilibrée ce qui traduit une population hétérogène reflétant une grande diversité de métiers sous-jacents.

14 - Pyramide des âges dans la magistrature



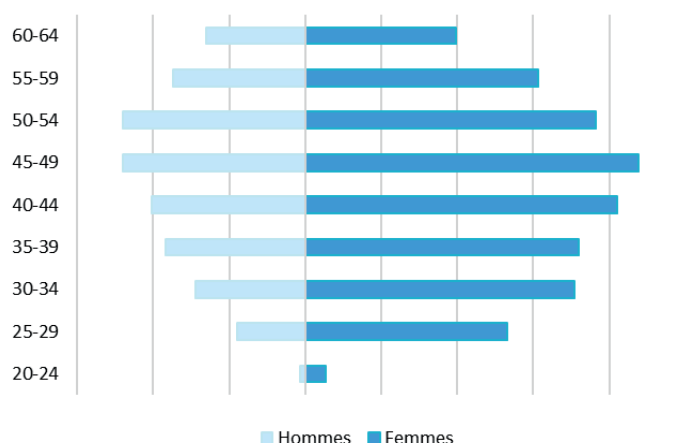
La pyramide des âges dans la magistrature montre qu'il s'agit d'un statut que l'on commence à exercer tardivement majoritairement par des femmes.

15 - Pyramide des âges du PAT



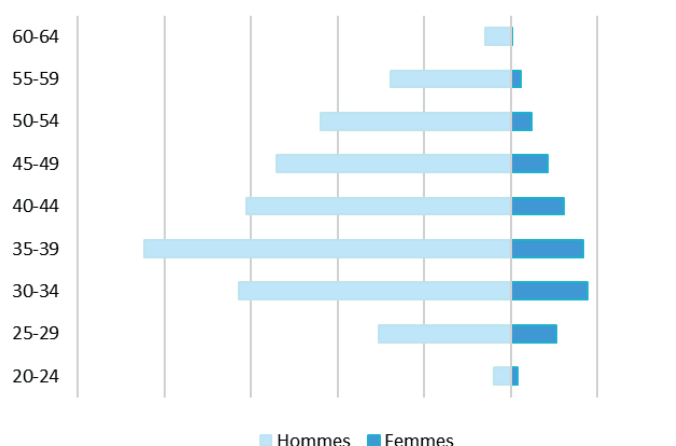
L'équilibre de la pyramide des âges du personnel administratif et technique s'explique par la diversité des métiers que regroupe cette catégorie.

16 - Pyramide des âges du corps enseignant



La prédominance féminine qui caractérise le corps enseignant s'observe de façon marquée sur l'ensemble des classes d'âge.

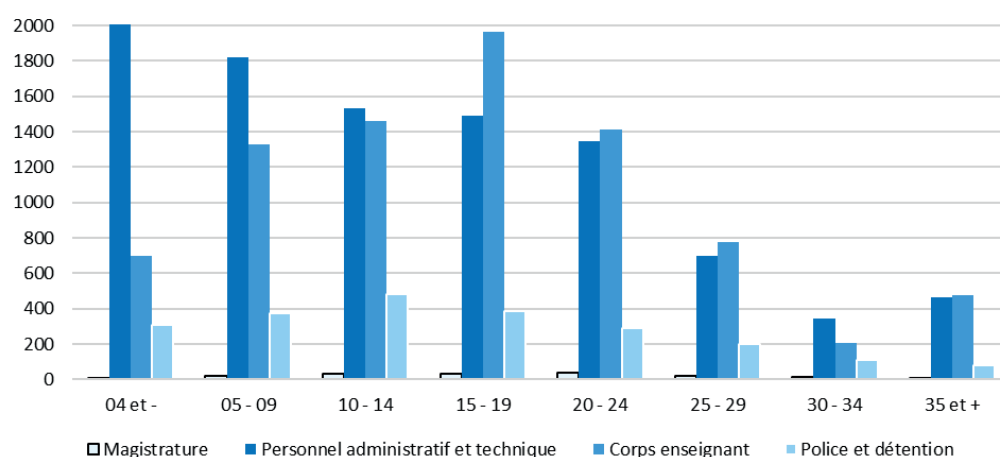
17 - Pyramide des âges du personnel police et détention



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 a été initié en 2011 et qui se poursuivra jusqu'en 2026.

2.3 Ancienneté

18 - Répartition des effectifs 2025 par tranches d'années d'ancienneté



Reflétant une caractéristique de ces métiers, la longévité des carrières est apparente au sein du corps enseignant et du personnel de la sécurité. Le personnel administratif et technique est plus concentré sur des années d'ancienneté moins élevées.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

19 - Répartition des effectifs 2025 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	13'899	1'520	2'341	17'760
AELE + UE	1'283	131	1'113	2'527
Autres pays	155	9	4	168
Total	15'337	1'660	3'458	20'455

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

20 - Répartition des effectifs 2025 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de GE	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	67.9%	7.4%	11.5%	86.8%
AELE + UE	6.3%	0.6%	5.4%	12.4%
Autres pays	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%
Total	75.0%	8.1%	16.9%	100.0%

Le pourcentage de personnes résidant dans le canton de Genève a légèrement augmenté par rapport à l'année 2024.

21 - Types de permis de travail en 2025

Types de permis	Effectif en %
C	6.6%
G	5.4%
B	1.0%
Autres	0.1%
Total	13.1%

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 2015 - 2025 en ETP

Année	Taux
2015	4.4%
2016	3.9%
2017	5.1%
2018	4.5%
2019	5.0%
2020	4.0%
2021	3.8%
2022	5.0%
2023	4.5%
2024	4.8%
2025	4.6%

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de personnes arrivées et parties durant l'année par rapport au nombre moyen de personnes présentes en début et fin de période. Ce taux est stable dans la durée, la statistique s'étant assise sur 4.5% récemment.

23 - Taux de rotation du personnel 2025 en ETP par département

Département	Taux
Chancellerie d'Etat	6.2%
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	4.1%
Instruction publique, formation et jeunesse	4.2%
Institutions et numérique	4.2%
Territoire	4.1%
Santé et mobilités	5.2%
Economie, emploi et énergie	5.5%
Cohésion sociale	8.6%
Secrétariat général du Grand Conseil	1.6%
Pouvoir judiciaire	8.7%
Total	4.6%

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 2024 et 2025 en personnes

Entrées	Effectifs	
	2024	2025
Fonctions permanentes et magistrats	667	644
Fonctions non permanentes	486	423
Apprentissage, stagiaires	299	291
Total	1'452	1'358

2.5.2 Sorties

25 - Sorties 2024 et 2025 en personnes

Motifs de sortie	Effectifs	
	2024	2025
Décès	9	11
Démission	264	295
Fin de contrat	26	43
Invalidité	46	45
Licenciement	68	73
Pont AVS	166	152
Retraite	250	192
Total	829	811

2.5.3 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

26 - Effectifs 2025 des cadres (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

Département	Hommes	en %	Femmes	en %	Total
Chancellerie d'Etat	21	42.0%	29	58.0%	50
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	98	55.4%	79	44.6%	177
Instruction publique, formation et jeunesse	137	41.4%	194	58.6%	331
Institutions et numérique	213	76.6%	65	23.4%	278
Territoire	92	64.8%	50	35.2%	142
Santé et mobilités	50	54.9%	41	45.1%	91
Economie, emploi et énergie	28	53.8%	24	46.2%	52
Cohésion sociale	22	51.2%	21	48.8%	43
Secrétariat général du Grand Conseil	6	66.7%	3	33.3%	9
Pouvoir judiciaire*	38	39.2%	59	60.8%	97
Total	705	55.5%	565	44.5%	1'270

* 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.

Seul le personnel actif est considéré dans ces statistiques.

La représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur s'est renforcée ces dernières années, dépassant l'objectif de 40% fixé lors de la précédente législature et se rapprochant du nouvel objectif de 45%. Entre 2024 et 2025, ce taux a progressé de 0.7%, passant de 43.8% à 44.5%.

L'égalité entre femmes et hommes est un principe inscrit dans la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05) et la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre, du 23 mars 2023 (LED-Genre – A 2 91). Ce principe se traduit notamment par différentes mesures de conciliation des vies, telles que le temps partiel compatible avec les postes à responsabilité, les congés parentaux et le développement du télétravail.

27 - Écart de rémunération entre femmes et hommes 2025

Sexe	Salaire moyen	Salaire médian
Hommes	120'259	117'845
Femmes	119'325	116'689
Différence	934	1'156

28 - Écart de rémunération entre femmes et hommes par tranches de classes de salaire au 31.12.2025

Classe	Salaire médian			Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
04-08	71'508	65'760	5'748	72'924	69'975	2'949
09-13	91'610	95'300	- 3'690	90'428	92'908	- 2'480
14-17	109'293	109'596	- 303	107'455	107'875	- 420
18-22	132'701	128'685	4'016	129'960	125'921	4'039
23-33	169'664	169'124	540	176'931	179'922	- 2'991
Total	117'845	116'689	1'156	120'259	119'325	934

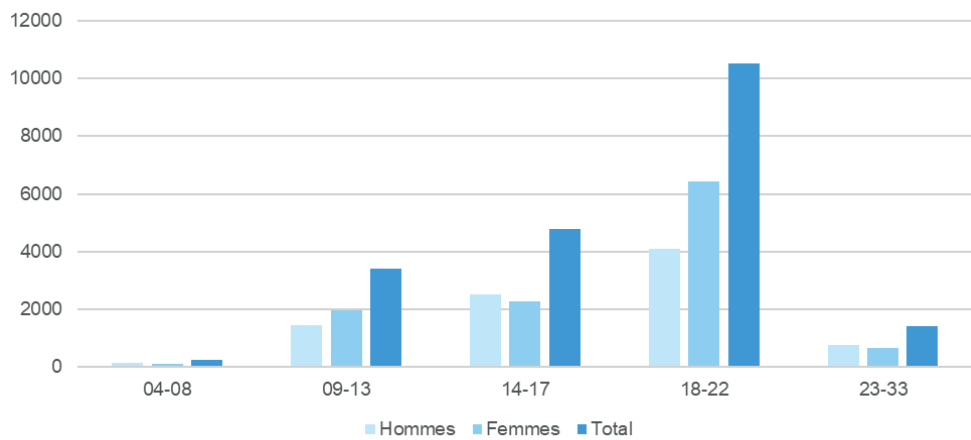
Le salaire médian est le niveau qui sépare deux ensembles de salariés, à savoir 50% qui gagnent moins et 50% qui gagnent plus.

Le tableau précédent présente les écarts de salaires entre femmes et hommes à l'intérieur d'un groupe de classes salariales en tenant compte des taux d'activité normalisés.

En 2021, l'office du personnel de l'Etat (OPE) a réalisé l'analyse de l'égalité salariale du personnel de l'administration, à l'exclusion du PJ, conformément à la révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg – RS 151.1) 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 2025 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 2025 pour maladies et accidents par département ou entité

Département	
Chancellerie d'Etat	5.0%
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	6.5%
Instruction publique, formation et jeunesse	6.1%
Institutions et numérique	8.2%
Territoire	4.6%
Santé et mobilités	6.8%
Economie, emploi et énergie	6.9%
Cohésion sociale	8.7%
Secrétariat général du Grand Conseil	3.1%
Pouvoir judiciaire	7.5%
Total	6.7%

2.6.1 Accidents

31 - Nombre d'accidents en 2024 et 2025

Type d'accident	2024	2025
Accidents professionnels	882	897
Accidents non professionnels	3'213	3'576
Total	4'095	4'473

Le nombre d'accidents professionnels a légèrement augmenté entre 2024 et 2025, mais dans une proportion inférieure à celle de la croissance des effectifs.

32 - Taux d'absences en 2025 par nature de l'absence, par département ou entité

Département	Maladie	Accident	Total
Chancellerie d'Etat	4.6%	0.4%	5.0%
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	6.0%	0.5%	6.5%
Instruction publique, formation et jeunesse	5.3%	0.8%	6.1%
Institutions et numérique	6.4%	1.8%	8.2%
Territoire	3.9%	0.8%	4.6%
Santé et mobilités	6.0%	0.8%	6.8%
Economie, emploi et énergie	6.0%	0.9%	6.9%
Cohésion sociale	8.2%	0.5%	8.7%
Secrétariat général du Grand Conseil	2.8%	0.3%	3.1%
Pouvoir judiciaire	7.1%	0.4%	7.5%
Total	5.7%	1.0%	6.7%

Globalement, par rapport à 2024, le taux d'absence est relativement stable. Les variations s'expliquent essentiellement par des aléas de maladies. Dans ces fluctuations, le taux d'absence maladie a pris 0.1% par rapport à 2024.

Rappelons qu'en 2022, le Conseil d'Etat a adopté un plan de lutte contre l'absence destiné à renforcer et améliorer le dispositif de suivi des absences. Il convient de noter que la différence entre le taux d'absence présenté ci-dessus et celui communiqué dans le plan de lutte contre l'absence, resté stable à 5.2% en 2025, s'explique par un périmètre de calcul plus restreint, excluant le PJ et les absences liées à la pré-maternité. Si aucune mesure relative à l'absence n'avait été prise, le taux d'absence maladie hors pré-maternité aurait probablement poursuivi sa croissance et aurait pu atteindre 6% en 2025.

Chapitre 3 - Rémunération

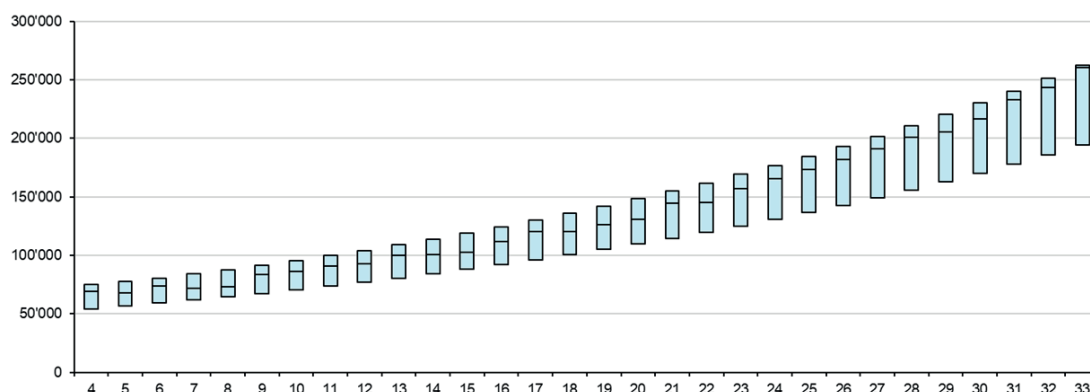
3.1 Grille salariale

33 - Échelle des traitements 2025 (13^{ème} salaire compris)

Classe	Min	Max	Classe	Min	Max	Classe	Min	Max
4	54'194	75'382	14	84'170	113'806	24	130'720	176'752
5	56'633	77'775	15	87'958	118'926	25	136'603	184'701
6	59'182	80'438	16	91'917	124'285	26	142'751	193'007
7	61'846	84'056	17	96'054	129'876	27	149'175	201'695
8	64'630	87'846	18	100'377	135'713	28	155'888	210'770
9	67'539	91'323	19	104'894	141'820	29	162'903	220'259
10	70'579	95'431	20	109'615	148'213	30	170'234	230'172
11	73'756	99'728	21	114'548	154'880	31	177'895	240'521
12	77'076	104'214	22	119'703	161'859	32	185'901	251'357
13	80'545	108'909	23	125'090	169'124	33	194'267	262'661

Par rapport à 2024, l'échelle des traitements est restée inchangée en 2025.

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 2025 par classe de fonction

Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %	Classe	Effectif	en %
4	76	0.4%	14	867	4.2%	24	91	0.4%
5	10	0.0%	15	1'686	8.2%	25	284	1.4%
6	8	0.0%	16	1'576	7.7%	26	98	0.5%
7	23	0.1%	17	671	3.3%	27	111	0.5%
8	141	0.7%	18	4'073	19.9%	28	24	0.1%
9	359	1.8%	19	659	3.2%	29	12	0.1%
10	427	2.1%	20	4'865	23.8%	30	15	0.1%
11	1'118	5.5%	21	564	2.8%	31	5	0.0%
12	805	3.9%	22	366	1.8%	32	184	0.9%
13	721	3.5%	23	614	3.0%	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.

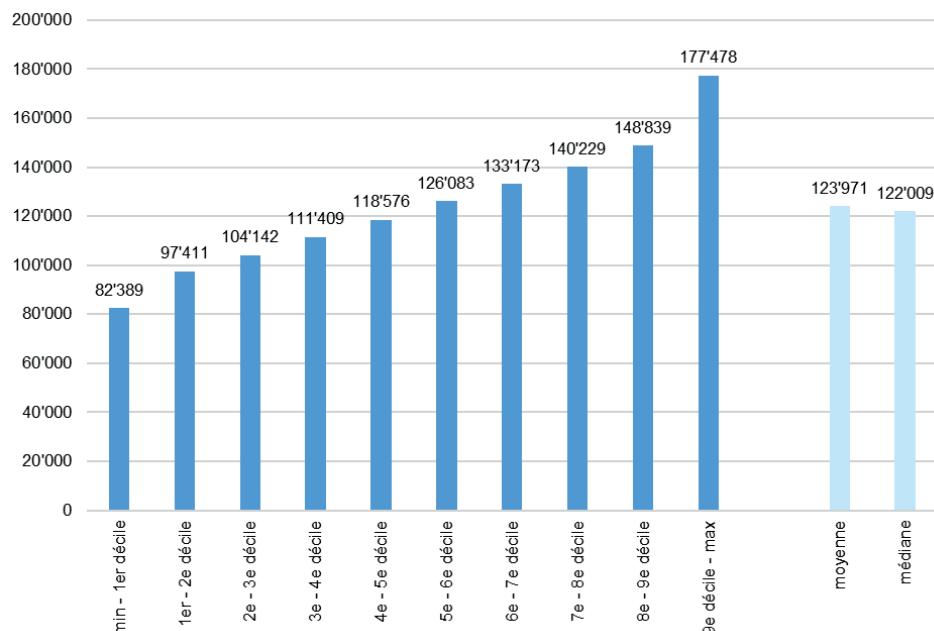
36 - Effectifs 2025 par annuité

Annuité	Effectif	en %	Annuité	Effectif	en %	Annuité	Effectif	en %
0	750	3.7%	8	774	3.8%	16	916	4.5%
1	836	4.1%	9	1'071	5.2%	17	900	4.4%
2	860	4.2%	10	878	4.3%	18	733	3.6%
3	718	3.5%	11	1'137	5.6%	19	553	2.7%
4	977	4.8%	12	892	4.4%	20	687	3.4%
5	649	3.2%	13	761	3.7%	21	688	3.4%
6	803	3.9%	14	816	4.0%	22	2'543	12.4%
7	715	3.5%	15	798	3.9%			

Le versement de l'annuité en 2025 explique la progression des pourcentages de personnes en annuités plutôt élevées.

3.2 Salaires, indemnités et primes

37 - Salaire brut annuel 2025 par décile, y compris indemnités et primes



Du fait du versement de l'annuité en 2025, les salaires ont légèrement augmenté.

38 - Primes, indemnités et débours 2025

Nature	Dépenses 2024		Dépenses 2025	
	Montant	en %	Montant	en %
Éléments de rémunération liés au droit du travail	11'002'789	13.1%	12'994'803	15.1%
Indemnités liées aux conditions de travail	45'417'577	54.0%	45'631'412	53.2%
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	19'838'010	23.6%	19'859'126	23.1%
Primes et allocations	3'468'417	4.1%	3'144'518	3.7%
Débours et frais	4'309'042	5.1%	4'177'586	4.9%
Total	84'035'836	100%	85'807'445	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 2015-2025

Indice de Gini	
2015	0.122
2016	0.122
2017	0.121
2018	0.120
2019	0.120
2020	0.119
2021	0.119
2022	0.119
2023	0.119
2024	0.120
2025	0.121

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 et un indice très égalitaire.

Chapitre 4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

40 - Répartition des effectifs 2025 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%	8.7%	91.3%
	Hommes	0.0%	5.5%	94.5%
	Total	0.0%	7.6%	92.4%
Personnel administratif et technique	Femmes	2.2%	50.1%	47.7%
	Hommes	0.6%	14.3%	85.0%
	Total	1.5%	34.6%	63.9%
Corps enseignant	Femmes	3.6%	50.2%	46.1%
	Hommes	5.5%	35.4%	59.0%
	Total	4.3%	45.2%	50.5%
Police et détention	Femmes	0.3%	19.0%	80.7%
	Hommes	0.0%	1.9%	98.1%
	Total	0.0%	4.7%	95.2%
Total		2.5%	35.4%	62.1%

La part des personnes travaillant à temps partiel a légèrement diminué par rapport à 2024. Afin de faciliter un bon équilibre entre activité professionnelle et vie privée, l'Etat de Genève est très ouvert au temps partiel pour les membres de son personnel. Dans le but de favoriser les carrières féminines, il propose également 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 (CEPG).

4.4 Télétravail

Le télétravail ne constitue pas un droit et ne peut excéder 40% du taux d'activité. Ses modalités d'application prévoient la conclusion d'un accord entre le membre du personnel et sa hiérarchie pour autant que les fonctions exercées au sein de l'administration s'y prêtent. En outre, il a été mis à jour en 2025 afin de répondre à la convention bilatérale contre les doubles impositions (CDI) pour le membre du personnel qui ne possède pas la nationalité suisse et qui réside en France. À fin décembre 2025, 5'450 accords de télétravail avaient été conclus par les membres du personnel.

41 – Nombre de télétravailleurs selon conventions recensées fin 2025

Télétravail		
Conventions signées	Nombre	% du total
Femmes	3195	59%
Hommes	2255	41%

4.5 Mobilité respectueuse de l'environnement

L'Etat participe au financement de l'abonnement annuel aux transports publics à hauteur de 80 francs pour le personnel âgé de 25 ans ou plus et de 220 francs pour le personnel de moins de 25 ans. 2'438 personnes ont profité de cette possibilité en 2025. Par ailleurs, le département de la santé et des mobilités (DSM) a lancé un projet pilote concernant une prime vélo d'un montant de 150 francs complétée d'une participation de 70 francs à l'abonnement annuel des transports publics. Depuis le lancement en 2024, quelques dizaines de personnes en ont bénéficié.

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

42 - Personnel en formation 2024 et 2025 (personnes physiques)

Personnel en formation	Effectif	
	2024	2025
Stagiaires	206	206
Stagiaires police - détention	124	151
Apprentis et apprenties	278	265
Total	608	622

Les stagiaires police et détention sont comptés également dans les fonctions permanentes du DIN.

5.2 Formation continue

Les chiffres des tableaux suivants sont en progression par rapport à ceux enregistrés en 2024. Les chiffres couvrent l'ensemble des entités de formation de l'Etat, y compris celles du personnel en uniforme et du personnel enseignant.

43 - Nombre de personnes formées³

Sexe	Nombre de personnes avec taux de participation > 75%
Femmes	9'560
Hommes	7'634
Total	17'194

44 - Jours de formation suivis

Sexe	Nombre de jours de formation dispensés
Femmes	24'206
Hommes	24'451
Total	48'657

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 1.1.2024 au 31.12.2025
Chancellerie d'Etat	90%
Finances, ressources humaines et affaires extérieures	98%
Instruction publique, formation et jeunesse	85%
Institutions et numérique	81%
Territoire	94%
Santé et mobilités	93%
Economie, emploi et énergie	100%
Cohésion sociale	93%
Secrétariat général du Grand Conseil	108%
Total	87.5%

Le tableau ci-dessus porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées. Il ne comporte pas le PJ, ni le personnel enseignant du DIP. Pour ce dernier, les EEDP sont enregistrés suivant une périodicité différente et leur taux de réalisation est égal à 78%. A noter que le taux de 100% peut être dépassé par des secteurs ou des entités qui effectuent en moyenne plus d'un EEDP tous les 24 mois.

³ Une participation à la formation de plus de 75% est exigée pour la validation de la formation.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

46 - Séances en 2025 avec les membres des associations représentatives du personnel

Séances	2025
Délégation du Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel	8
Commission paritaire du statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire	5
Délégation du Conseil d'Etat et les associations de cadres	4
Commission paritaire du statut du personnel de l'administration cantonale	4
Commission de santé et sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	2
Total	23

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, composée de la Conseillère d'Etat chargée du département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF), Présidente, de la Conseillère d'Etat chargée du DIP, ainsi que la Conseillère d'Etat chargée du DIN, a rencontré régulièrement les déléguées et les délégués des organisations représentatives du personnel en séances plénières.

7.2 Groupe de confiance

Le Groupe de confiance (GDC) répond aux demandes du personnel de l'Etat concernant des situations de conflit ou d'atteintes à la personnalité, voire de harcèlement. Il intervient aussi auprès de plusieurs établissements publics autonomes et de certaines communes (16 en tout). Les données présentées ici concernent uniquement le Petit Etat. Elles couvrent la période allant du 1er décembre 2024 au 30 novembre 2025.

218 personnes du Petit Etat ont fait appel au GDC durant l'année 2025, 67% sont des femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40-49 ans (39% des situations), suivie par les 50-59 ans (30% des situations).

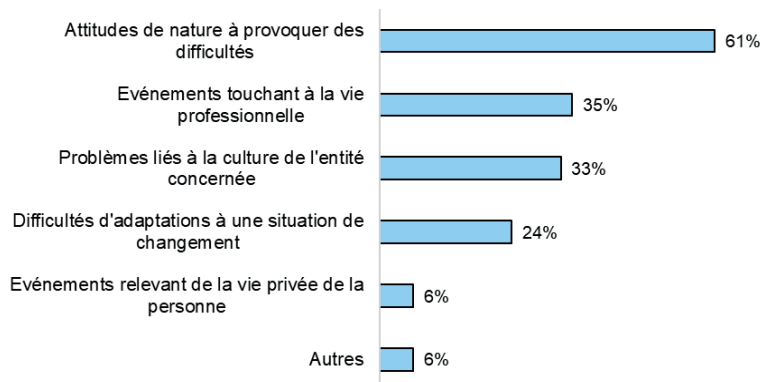
47 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

Typologie des conflits	2022	2023	2024	2025
Interpersonnel	43%	49%	52%	56%
Asymétrique	25%	13%	19%	21%
Intergroupal	2%	2%	1%	2%
Structurel	27%	32%	26%	20%
Autre	3%	4%	2%	1%

Quatre types de situations sont distinguées : l'interpersonnelle qui implique deux personnes, l'asymétrique qui implique une personne face à un groupe, l'intergroupale qui implique deux ou plusieurs groupes et l'indéfinie ou structurelle qui concerne les cas pour lesquels une autre partie n'est pas clairement définie, ou présentant de façon prépondérante des désaccords avec l'institution, un malaise ou des problèmes organisationnels.

Dans les situations interpersonnelles analysées, l'autre personne impliquée est majoritairement un membre de la hiérarchie (62%). Les collègues représentent 33% des cas, tandis que les personnes subordonnées sont concernées dans 5% des situations.

48 - Evénements déclencheurs du conflit d'après le Groupe de confiance en 2025



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

En 2025, dans 61% des cas (n=133), le GDC estime que ce sont des attitudes de nature à provoquer des difficultés qui ont déclenché la situation. Parmi ces 133 situations, 65% paraissent liées à l'attitude de l'autre personne impliquée dans le conflit, 38% à des attitudes incompatibles, 23% à l'attitude de la personne requérante et dans 2% des cas à d'autres problématiques.

Dans 35% des cas (n=76) l'événement déclencheur concerne la vie professionnelle. Parmi ces 76 situations, 58% ont été déclenchées par des méthodes de travail différentes, 41% par un conflit de valeurs, 38% par une déception, une frustration professionnelle (par exemple non-obtention d'un poste), 16% par une perte de sens et 13% pour d'autres raisons liées au contexte professionnel (par exemple des problématiques organisationnelles, une surcharge etc.).

Dans 33% des situations (n=71), ce sont des problèmes liés à la culture de l'entité concernée (ou du département, ou du service) qui sont à l'origine de la situation.

Dans 24% des cas une situation de changement est l'élément déclencheur, le plus souvent il s'agit d'un changement de supérieur hiérarchique (46%), des changements organisationnels (42%) (suppression de poste, fusion de services, des réductions budgétaires etc.), une mutation de poste ou un changement de cahier des charges (19%). Le restant des situations concerne l'arrivée d'un nouveau collègue de travail (12%), une mutation dans un autre service (8%), un changement de place de travail (6%) ou d'autres raisons (2%) comme le fait de revenir au travail après une investigation, de changer d'environnement de travail (passage du privé au public) ou encore le fait d'être impacté par l'obligation de postuler pour être promu.

On dénombre 1.66 éléments déclencheurs par situation.

49 - Prestations du groupe de confiance en 2022, 2023, 2024 et 2025

Activités (en nombre)	2022	2023	2024	2025
Situations	259	255	271	218
Entretiens	364	370	402	330
Médiations effectuées	11	10	8	5
Propositions de mesures individuelles	178	154	149	123
Interventions pour collectif et recommandations	2	2	3	2
Demandes d'ouverture d'investigation	13	8	5	8
Ouvertures d'investigation	8	6	4	4
Investigations ayant donné lieu à un rapport	2	1	3	4
Demandes d'investigation ayant donné lieu à un avis de classement	7	2	0	5
Demandes d'investigation retirées ou non complétées par la personne plaignante	4	2	1	1
Demandes d'investigation suspendues	6	2	1	4
Auditions	27	24	52	46

Les chiffres qui concernent les investigations peuvent se référer à des demandes déposées l'année précédente.

A noter qu'en 2025, les situations issues des entités affiliées représentent 42% du total des 378 situations traitées, contre 35% en 2024.

Le GDC a proposé des mesures individuelles à la suite des premiers entretiens dans 57% (n=123) des cas. Il s'agissait le plus souvent d'adresser la personne requérante vers un membre de la hiérarchie (63%) ou vers la personne responsable RH (54%). Dans 11% des cas, un coaching ou une formation ont été suggérés et dans 5% des situations, il a été proposé d'adresser la personne vers le service de prévention et de santé au travail (SPST). Dans 2% des cas, d'autres propositions ont été faites, notamment adresser la personne vers un service interne ou une instance ou personne externe.

Le GDC a par ailleurs répondu à 19 sollicitations par des personnes membres de la hiérarchie ou des ressources humaines pour des conseils concernant des situations qu'elles étaient amenées à gérer, par exemple en présence d'un conflit ou d'une potentielle atteinte à la personnalité.

Enfin, en 2025 le GDC est intervenu dans 10 formations organisées par l'OPE.

Le GDC déploie désormais également une activité découlant des missions qui lui sont conférées par la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat, du 29 janvier 2021 (LPLA – B 5 07), dans son domaine de compétence et pour différentes institutions ou autorités genevoises.

Dans le cadre de ce travail pour l'Etat de Genève, le GDC a reçu 9 signalements d'irrégularité et 2 demandes de protection en lien avec un signalement préalable.

Annexes

- Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2025 par catégorie de personnel et par programme
- Annexe 2 : Effectifs 2025 détaillés par direction (personnes physiques)
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2025 par direction
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2025 versés au personnel fixe (en francs)
- Annexe 5 : Charges sociales

Annexe 1
Consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP
au 31 décembre 2025 par catégorie de personnel et par programme

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		22.1	0.0	22.1
A02 Conseil d'Etat	8.0	65.4	0.0	73.4	8.0	63.6	1.1	72.7
A03 Exercice des droits politiques		15.7	0.0	15.7		15.9	0.0	15.9
A04 Egalité, Genève internationale et aéroport, statistique		45.2	1.6	46.8		43.5	0.9	44.4
A05 Transparence de l'information, médiation et surveillance		39.5	2.5	42.0		36.1	4.1	40.2
A06 Cour des comptes	3.0	0.0	23.7	26.7	3.0	0.0	23.8	26.8
A Autorités et gouvernance	11.0	190.0	27.8	228.7	11.0	181.1	29.9	221.9
B01 Etats-majors départementaux		145.0	12.1	157.1		136.0	15.8	151.8
B02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		146.7	53.0	199.7		151.0	38.3	189.3
B03 Gestion financière transversale et départementale et achats		142.4	4.5	146.9		137.4	6.0	143.4
B04 Gestion du patrimoine immobilier de l'Etat et logistique		291.4	12.3	303.7		276.8	12.8	289.6
B05 Systèmes d'information et du numérique		734.3	10.0	744.3		689.0	26.2	715.2
B Etats-majors et prestations transversales	0.0	1'459.8	91.9	1'551.7	0.0	1'390.1	99.1	1'489.2
C01 Mesures et soutien financier individuel en matière d'action sociale		71.3	4.3	75.6		68.6	6.7	75.4
C02 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes âgées		86.2	2.7	88.9		85.0	2.5	87.5
C03 Actions et soutien financier individuel en faveur des personnes handicapées		57.6	2.6	60.2		55.9	2.8	58.7
C04 Soutien à la famille et à l'intégration		40.9	8.9	49.8		36.3	8.5	44.7
C05 Actions en matière d'asile et de migration		1.3	0.1	1.5		1.2	0.2	1.4
C06 Protection des personnes adultes sous curatelle		166.9	14.7	181.6		161.4	15.5	176.9
C Cohésion sociale	0.0	424.2	33.3	457.5	0.0	408.4	36.1	444.5
D01 Culture		17.0	0.6	17.6		13.8	4.3	18.1
D02 Sport et loisirs		12.8	0.4	13.2		10.4	1.1	11.5
D Culture, sport et loisirs	0.0	29.8	1.0	30.8	0.0	24.2	5.3	29.5
E01 Protection de l'environnement		98.7	4.4	103.1		97.2	4.4	101.6
E03 Gestion des eaux		92.1	1.2	93.3		86.6	5.2	91.8
E04 Agriculture et nature		95.6	2.2	97.8		91.3	5.8	97.1
E Environnement	0.0	286.4	7.8	294.2	0.0	275.2	15.4	290.6

F01 Enseignement obligatoire et orientation	4'694.1	221.1	4'915.2	4'639.0	250.2	4'889.3
F02 Enseignement secondaire II et formation continue	2'903.8	85.2	2'989.0	2'888.3	93.4	2'981.7
F03 Enseignement spécialisé et prestations médico-psychologiques	1'207.6	54.0	1'261.5	1'125.6	169.6	1'295.2
F04 Enfance, jeunesse et soutien à la parentalité	494.5	23.9	518.4	483.2	35.5	518.7
F05 Hautes écoles	3.1	0.2	3.3	3.0	0.0	3.0
F06 Prestations transversales liées à la formation	125.4	6.6	132.0	119.2	3.9	123.1
F Formation	0.0	390.9	9'819.3	0.0	9'258.3	9'810.9
G01 Logement et planification foncière	84.0	3.8	87.8	80.6	2.4	83.0
G02 Aménagement du territoire et conformité des constructions et des chantiers	180.7	12.8	193.5	166.1	15.4	181.5
G03 Information du territoire et garantie des droits réels	71.0	1.7	72.7	68.1	2.8	70.9
G04 Protection du patrimoine bâti et des sites	40.3	0.2	40.4	39.9	0.4	40.3
G Aménagement et logement	0.0	18.4	394.4	0.0	354.7	375.7
H01 Sécurité publique	2'220.4	5.7	2'226.1	2'217.0	18.5	2'235.5
H02 Privation de liberté et mesures d'encadrement	1'042.3	9.8	1'052.1	985.2	22.6	1'007.8
H03 Population, droit de cité et migration	270.4	19.3	289.7	265.1	25.2	290.3
H04 Sécurité civile et armée	100.2	1.6	101.8	91.1	5.0	96.1
H Sécurité et population	0.0	36.4	3'669.7	0.0	3'558.4	3'629.7
I02 Production et perception des impôts	561.6	4.5	566.1	548.0	3.0	551.0
I04 Exécution des poursuites et faillites	234.7	2.7	237.4	221.1	9.7	230.8
I Impôts et finances	0.0	7.2	803.5	0.0	769.1	781.8
J01 Pouvoir judiciaire	163.0	693.2	54.0	910.2	163.5	691.3
J Justice	163.0	693.2	54.0	910.2	163.5	691.3
K01 Réseau de soins	23.1	1.8	24.9	18.7	2.5	21.1
K02 Régulation et planification sanitaire	28.7	2.8	31.5	29.6	4.4	34.0
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention	107.4	11.7	119.0	101.6	8.4	110.0
K Santé	0.0	159.3	16.2	175.5	0.0	149.9
L01 Emploi et employabilité	252.7	6.2	258.9	213.2	29.6	242.8
L02 Régulation du marché du travail et du commerce	138.8	9.8	148.6	138.9	9.1	148.0
L03 Economie	20.6	5.5	26.1	18.9	4.4	23.3
L Economie et emploi	0.0	412.1	21.5	433.6	0.0	371.0
M01 Transport et mobilité	91.7	10.8	102.5	85.2	10.5	95.7
M02 Infrastructures routières et de transports publics	169.7	3.7	173.4	160.2	5.2	165.4
M03 Admission à la circulation routière et à la navigation	111.1	0.0	111.1	101.6	8.0	109.6
M Mobilité	0.0	372.5	14.5	387.0	0.0	347.0
N01 Energie	33.3	4.7	38.0	25.1	8.0	33.1
N Energie	0.0	33.3	4.7	38.0	0.0	33.1
T Total Prestations	174.0	18'294.3	725.5	19'193.8	174.5	18'973.6

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

Effectifs 2025 détaillés par direction (personnes physiques)

Annexe 2

Département	Direction	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Total	% Département
CHA	Secrétariat général	24	40.0%	36	60.0%	60	48.0%
	Directions métiers de la chancellerie d'Etat	22	55.0%	18	45.0%	40	32.0%
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	3	37.5%	5	62.5%	8	6.4%
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	4	23.5%	13	76.5%	17	13.6%
	Total	53	42%	72	58%	125	100%
DF	Secrétariat général et directions de support*	28	49.1%	29	50.9%	57	4.9%
	Direction Générale des Finances de l'Etat	41	39.4%	63	60.6%	104	8.9%
	Administration Fiscale Cantonale	294	49.8%	296	50.2%	590	50.6%
	Direction générale des poursuites et faillites	97	39.4%	149	60.6%	246	21.1%
	Office du Personnel de l'Etat	37	39.4%	57	60.6%	94	8.1%
	Office Cantonal de la Statistique	13	43.3%	17	56.7%	30	2.6%
	Direction des Affaires Internationales	3	25.0%	9	75.0%	12	1.0%
	Bureau de Promotion de l'Egalité et de Prévention Violences	2	18.2%	9	81.8%	11	0.9%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	15	71.4%	6	28.6%	21	1.8%
	Total	530	45%	635	55%	1165	100%
DIP	Secrétariat général et directions de support*	109	50.5%	107	49.5%	216	1.9%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	1505	27.5%	3'974	72.5%	5479	48.7%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	1556	47.3%	1732	52.7%	3288	29.2%
	Office médico-pédagogique	301	21.3%	1109	78.7%	1410	12.5%
	Office cantonal de l'enfance et de la jeunesse	113	18.3%	504	81.7%	617	5.5%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	63	26.8%	172	73.2%	235	2.1%
	Total	3'647	32%	7'598	68%	11'245	100%
DIN	Secrétariat général et directions de support*	26	38.8%	41	61.2%	67	1.5%
	Corps de Police	1705	74.9%	572	25.1%	2277	52.1%
	Office cantonal de la détention	776	77.5%	225	22.5%	1001	22.9%
	Office cantonal de la population et des migrations	117	40.2%	174	59.8%	291	6.7%
	Office cantonal des systèmes d'information et du numérique	505	79.8%	128	20.2%	633	14.5%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	74	74.7%	25	25.3%	99	2.3%
	Total	3'203	73%	1'165	27%	4'368	100%
DT	Secrétariat général et directions de support*	57	52.8%	51	47.2%	108	10.7%
	Office de l'urbanisme	34	45.3%	41	54.7%	75	7.4%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	31	34.8%	58	65.2%	89	8.8%
	Office cantonal des Bâtiments	168	65.1%	90	34.9%	258	25.5%
	Office du patrimoine et des sites	20	41.7%	28	58.3%	48	4.7%
	Office du registre foncier	21	45.7%	25	54.3%	46	4.5%
	Office des autorisations de construire	47	57.3%	35	42.7%	82	8.1%
	Direction Praille Acacias Vernets	7	63.6%	4	36.4%	11	1.1%
	Office cantonal de l'environnement	50	50.5%	49	49.5%	99	9.8%
	Office cantonal de l'eau	59	64.1%	33	35.9%	92	9.1%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature	52	50.0%	52	50.0%	104	10.3%
	Total	546	54%	466	46%	1012	100%
DSM	Secrétariat général et directions de support*	16	38.1%	26	61.9%	42	7.3%
	Office cantonal des transports	59	63.4%	34	36.6%	93	16.1%
	Office cantonal du génie civil	137	83.5%	27	16.5%	164	28.3%
	Office cantonal des véhicules	74	68.5%	34	31.5%	108	18.7%
	Office cantonal de la santé	61	35.5%	111	64.5%	172	29.7%
	Total	347	60%	232	40%	579	100%
DEE	Secrétariat général et directions de support*	12	46.2%	14	53.8%	26	5.6%
	Office cantonal de l'emploi	89	38.7%	141	61.3%	230	49.5%
	Office cantonal de l'économie et de l'innovation	11	55.0%	9	45.0%	20	4.3%
	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	69	43.7%	89	56.3%	158	34.0%
	Office cantonal de l'énergie	15	48.4%	16	51.6%	31	6.7%
	Total	196	42%	269	58%	465	100%
DCS	Secrétariat général et directions de support*	11	24.4%	34	75.6%	45	8.5%
	Service cantonal des seniors et de la proche aide	5	38.5%	8	61.5%	13	2.5%
	Service cantonal de la culture	6	40.0%	9	60.0%	15	2.8%
	Service cantonal du sport	9	75.0%	3	25.0%	12	2.3%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	116	44.1%	147	55.9%	263	49.9%
	Office de protection de l'adulte	55	30.7%	124	69.3%	179	34.0%
	Total	202	38%	325	62%	527	100%
GC	Secrétariat général du Grand Conseil	13	48.1%	14	51.9%	27	
	Total	13	48%	14	52%	27	
PJ	Pouvoir judiciaire	238	25.3%	704	74.7%	942	
	Total	238	25%	704	75%	942	
Total général		8'975	44%	11'480	56%	20'455	

* Les directions de support peuvent regrouper les RH, les finances, le contrôle interne, la logistique, la gestion des risques, les affaires juridiques, la sécurité de l'information et les archives
Seul le personnel actif est considéré dans ces statistiques.

Taux d'absence pour maladies et accidents 2025 par direction selon rattachement au 31.12.2025

Annexe 3

Département	Direction	Taux d'absence
CHA	Secrétariat général	5.1%
	Directions métiers de la chancellerie d'Etat	3.7%
	Service des affaires européennes, régionales et fédérales	15.0%
	Organismes rattachés administrativement à la CHA	1.8%
	Total CHA	5.0%
DF	Secrétariat général et directions de support*	2.7%
	Direction Générale des Finances de l'Etat	5.2%
	Administration Fiscale Cantonale	6.5%
	Direction générale des poursuites et faillites	9.3%
	Office du Personnel de l'Etat	6.0%
	Office Cantonal de la Statistique	3.1%
	Direction des Affaires Internationales	2.5%
	Bureau de Promotion de l'Egalité et de Prévention Violences	2.4%
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	2.0%
	Total DF	6.5%
DIP	Secrétariat général et directions de support*	4.4%
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	5.9%
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	4.9%
	Office médico-pédagogique	7.7%
	Office cantonal de l'enfance et de la jeunesse	10.6%
	Office d'orientation, formation professionnelle et continue	8.0%
	Total DIP	6.1%
DIN	Secrétariat général et directions de support*	7.4%
	Corps de Police	7.6%
	Office cantonal de la détention	11.9%
	Office cantonal de la population et des migrations	8.5%
	Office cantonal des systèmes d'information et du numérique	4.5%
	Office cantonal protection population et affaires militaires	7.3%
	Total DIN	8.2%
DT	Secrétariat général et directions de support*	4.2%
	Office de l'urbanisme	1.7%
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	5.2%
	Office cantonal des Bâtiments	5.9%
	Office du patrimoine et des sites	1.2%
	Office du registre foncier	5.3%
	Office des autorisations de construire	6.2%
	Direction Praille Acacias Vernets	5.6%
	Office cantonal de l'environnement	2.5%
	Office cantonal de l'eau	4.1%
	Office cantonal de l'agriculture et de la nature	5.0%
	Total DT	4.6%
DSM	Secrétariat général et directions de support*	5.7%
	Office cantonal des transports	2.5%
	Office cantonal du génie civil	7.2%
	Office cantonal des véhicules	9.0%
	Office cantonal de la santé	7.6%
	Total DSM	6.8%
DEE	Secrétariat général et directions de support*	4.6%
	Office cantonal de l'emploi	8.3%
	Office cantonal de l'économie et de l'innovation	5.2%
	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	5.6%
	Office cantonal de l'énergie	1.6%
	Total DEE	6.9%
DCS	Secrétariat général et directions de support*	8.1%
	Service cantonal des seniors et de la proche aide	5.5%
	Service cantonal de la culture	3.7%
	Service cantonal du sport	11.1%
	Office de l'action, insertion et intégration sociales	9.1%
	Office de protection de l'adulte	8.5%
	Total DCS	8.7%
SEC-GC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.1%
PJ	Pouvoir judiciaire	7.5%
Total global		6.7%

Détail des primes, indemnités et débours 2025 versés au personnel fixe (en francs)

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DIN	DT	DSM	DEE	DCS	SEC-G	PJ	Total
Débours et frais	Débours / collations / paniers / repas / vêtements			2'294'310	76'646	55'407					2'426'772
	Indemnité téléphone portable	25'150	74'300	349'000	397'350	248'850	43'550	18'600	3'600	34'050	1'366'450
	Abonnement TPG	1'920	17'780	100'960	20'160	13'840	9'580	10'320	480	12'720	197'420
	Indemnité pour chien Police			80'741							80'741
	Déplacements			940	3'329	35'513					40'802
	Frais représentation	2'750	8'251	2'750	2'750	3'896	2'750	2'750	2'750	34'001	65'401
	Total	29'820	100'331	454'059	2'796'331	345'415	276'397	56'620	31'010	80'771	4'177'586
	Heures supplémentaires	4'114		130'749	7'776'141	14'141	287'041	8'195	11'590	301	8'375'849
	Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	94'706	402'145	959'010	98'1'725	515'611	267'020	184'840	128'170	175'130	3'727'827
	Bureau horaire			781'713							781'713
Éléments de rémunération liés au droit du travail	Heures complémentaires			109'414							109'414
	Total	98'820	402'145	1'980'887	8'757'865	529'753	193'035	139'759	19'772	318'706	12'994'803
	Indemnité risques inhérents à la fonction			27'933'532							27'933'532
	Indemnité assurance maladie			11'510'239							11'510'239
	Indemnité nuit, week-end et jours fériés	10'408		209'238	5'843'075	5'740	13'877	130	70		6'082'918
	Inconvénients service				39'143						39'143
	Indemnité pour travail spécial pénible				41'036						41'036
	Indemnité de port d'armes				24'544						24'544
	Total	10'408		209'238	45'286'846	110'463	13'877	130	70		45'631'412
	Indemnité maître de classe			10'076'426							10'076'426
Indemnités liées aux conditions de travail	Indemnité de responsable d'institution			1'051'543							1'051'543
	Indemnité décanat			2'347'379							2'347'379
	Soutien scolaire			872'597							872'597
	Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	14'036	69'789	275'675	255'656	82'187	35'269	34'696	9'210	51'623	828'141
	Indemnité du maître adjoint			796'494							796'494
	Indemnité adjoint de direction			774'410							774'410
	Indemnité de maître de méthodologie			623'613							623'613
	Indemnité pour connaissance linguistiques		27'051	32'365	120'451	6'492	31'585	34'053	24'010	33'144	309'151
	Indemnité Cour Justice									408'503	408'503
	Indemnité chef de laboratoire			272'044							272'044
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	Indemnité chargé mission			352'712							352'712
	Mission spécifique			246'659							246'659
	Indemnité Super-U	4'216	42'263	4'964	49'042	25'922	15'830	12'240	5'422	64'000	223'898
	Indemnité présidence / vice présidence									167'922	167'922
	Indemnité de formation HEFP			121'996							121'996
	Indemnité de classe atelier			74'440							74'440
	Indemnité chef de fabrication			74'898							74'898
	Indemnité de coordination			21'200							21'200
	Indemnités formation enseignement primaire			175'238							175'238
	Indemnité de direction									35'950	35'950
Primes et allocations	Indemnité service accident expertise					3'911					3'911
	Total	18'252	139'103	18'194'654	425'148	114'601	86'596	80'989	38'642	761'141	19'859'126
	Prime de départ	42'296	122'792	947'334	336'274	126'797	96'389	15'511	66'571	25'804	1'779'768
	Prime 25 et 30 ans de service	10'000	94'000	598'000	218'000	58'000	34'000	32'000	22'000	22'000	1'084'000
	Prime naissance	2'000	9'750	152'250	78'250	14'500	4'250	1'750	5'000		280'750
	Total	54'296	226'542	1'695'584	632'524	199'297	134'639	49'261	91'571	60'804	3'144'518
		211'596	868'122	22'534'422	57'898'714	1'299'528	1'065'569	380'285	301'113	1'221'423	85'807'445
	Total										

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.3%	5.3%
AVS - frais administratifs		0.169%
Chômage	1.1%	1.1%
Allocations familiales		2.25%
Assurance maternité	0.032%	0.032%
Caisses de pension	Selon statut	Selon statut
Participation perte de gain maladie	0.1%	
Assurance accident non professionnel (LAA)*	1.103% / 0.73%	
Assurance accident professionnel (LAA)*		0.263% / 0.109%
Contribution pour l'accueil de la petite enfance		0.070%
Fonds de formation professionnelle		0.040%
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	CHF 15.- (annuel)	
	CHF 20.- (annuel)	
	CHF 6.- (annuel)	

Au 1.1.2025

*selon assureur

Liste des tableaux et graphiques

		page
1	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en (ETP) au 31 décembre 2024 et 2025 par catégorie du personnel	7
2	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2024 et 2025 par statut de personnel	7
3	Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2025 par catégorie de personnel et par département ou entité	8
4	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2025 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 2025 par politique publique	8
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2025 par politique publique	9
7	Grand Etat - Affectation par politique publique de la consommation des postes prévus au budget de l'Etat en ETP au 31 décembre 2025, en pourcent	10
8	Evolution des effectifs entre 2022 et 2025 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	10
9	Effectifs au 31 décembre 2025 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	10
10	Effectifs au 31 décembre 2025 par département (personne physique) et par sexe	10
11	Structure des effectifs 2025 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	11
12	Structure des effectifs 2025 par statut de personnel	11
13	Pyramide des âges 2025	12
14	Pyramide des âges dans la magistrature	12
15	Pyramide des âges du personnel administratif et technique (PAT)	12
16	Pyramide des âges du corps enseignant	13
17	Pyramide des âges du personnel police et détention	13
18	Répartition des effectifs 2025 par tranches d'années d'ancienneté	13
19	Répartition des effectifs 2025 par nationalité et lieu de résidence	14
20	Répartition des effectifs 2025 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	14
21	Types de permis de travail en 2025	14
22	Taux de rotation du personnel 2015 - 2025 en ETP	14
23	Taux de rotation du personnel 2025 en ETP par département	15
24	Entrées 2024 et 2025 en personnes	15
25	Sorties 2024 et 2025 en personnes	15
26	Effectifs 2025 des cadres de classe 23 et plus, par sexe et département ou entité	16
27	Ecart de rémunération entre femmes et hommes 2025	17

28	Ecart de rémunération entre femmes et hommes par tranche de classe de salaire au 31.12.2025	15
29	Répartition des effectifs 2025 selon la classe de fonction et le sexe	16
30	Taux d'absence 2025 pour maladie et accidents par département ou entité	16
31	Nombre d'accidents 2024 et 2025	16
32	Taux d'absence 2025 par nature de l'absence, par département ou entité	17
33	Echelle des traitements 2025 (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)	18
35	Effectifs 2025 par classe de fonction	18
36	Effectifs 2025 par annuité	18
37	Salaire brut annuel 2025 par décile, y compris indemnités et primes	19
38	Primes, indemnités et débours 2025	19
39	Indice de Gini 2015 – 2025	20
40	Répartition des effectifs 2025 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	20
41	Nombre de télétravailleurs selon conventions recensées en 2025	21
42	Personnel en formation 2024 et 2025 (personne physique)	21
43	Nombre de personnes formées	22
44	Jours de formation suivis	22
45	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP)	22
46	Séances en 2025 avec les associations représentatives du personnel	23
47	Types de conflits soumis au groupe de confiance	23
48	Evénements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance en 2025	24
49	Prestations du groupe de confiance en 2022, 2023, 2024 et 2025	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, de l'emploi et de l'énergie
DF	Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures
DIN	Département des institutions et du numérique
DIP	Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse
DSM	Département de la santé et des mobilités
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
GDC	Groupe de confiance
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
RH	Ressources humaines
SG-GC	Secrétariat général du Grand Conseil
SIG	Services industriels de Genève
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SPST	Service de prévention et de santé au travail
TPG	Transports publics genevois