

République et canton de Genève

Annexe au rapport sur les comptes 2010

Tome

5

• Bilan social de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Rapport sur les comptes 2010

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2010 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

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

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

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

Le **tome 4** contient les états financiers consolidés établis selon les normes IPSAS, le rapport de l'organe de révision, ainsi que le rapport divers du Conseil d'Etat au Grand Conseil.

Le **tome 5**, qui constitue une annexe au rapport sur les comptes 2010, présente le Bilan social de l'Etat de Genève. Il s'agit de la première publication d'un tel document, qui sera dorénavant joint aux comptes chaque année. Le Bilan social contient un grand nombre d'informations et de données statistiques concernant le personnel de l'administration publique.



Sommaire

Avant-propos	5
1 Emplois (postes)	7
2 Collaborateurs et collaboratrices	9
2.1. Effectifs	9
2.2. Pyramide des âges	10
2.3. Ancienneté	11
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	12
2.5. Flux de personnel: entrées, sorties, promotion des femmes et mobilité interne	12
2.6. Absentéisme	14
3 Rémunération	16
3.1. Grille salariale	16
3.2. Salaires, indemnités et primes	17
4 Conditions d'emploi	19
4.1. Travail à temps partiel	19
4.2. Vacances et congés	19
4.3. Annualisation du temps de travail	19
4.4. Accidents	20
4.5. Télétravail	20
4.6. Mobilité douce	21
5 Formation	21
5.1. L'Etat, entreprise formatrice	21
5.2. Stagiaires et apprentis	21
5.3. Formation continue	22
6 Gestion des compétences	23
7 Relations professionnelles	23
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	23
7.2. Groupe de confiance	24
Annexes	25
Liste des tableaux et graphiques	31
Liste des abréviations	32



Avant-propos

L'Etat de Genève publie pour la première fois un bilan social. De quoi s'agit-il exactement ? Cet instrument de pilotage est aujourd'hui très répandu dans les collectivités publiques comme dans l'économie privée. Regroupant de multiples informations et des données statistiques concernant les collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise, le bilan social a vu le jour dans les multinationales des États-Unis au cours des années 1950. Chez nos voisins français, il est devenu en 1977 une obligation pour toutes les administrations et entreprises employant plus de 300 personnes.

Le bilan social s'est répandu plus récemment en Suisse. A Genève, l'Hospice général en a publié un pour la première fois en 2007, suivi par l'Aéroport International de Genève et les Services industriels. Ses chapitres couvrent en règle générale l'emploi, les effectifs, les flux du personnel, les rémunérations, les conditions de travail, la formation et les relations professionnelles.

Le présent document s'inspire largement de ce découpage. Il recouvre les sept départements de l'administration cantonale, la chancellerie, le pouvoir judiciaire, le secrétariat général du Grand Conseil et la Cour des comptes, soit, dans le langage politique et administratif genevois, le "petit Etat". Les chiffres sont issus du Système d'information des ressources humaines (SIRH). Ils présentent un état de situation arrêté au 31 décembre 2010. Les efforts entrepris ces dernières années pour réunir des informations disparates au sein de l'Etat ont contribué à rendre possible cette synthèse.

Conscient que la qualité de ses prestations repose sur les compétences et l'engagement de son personnel, l'Etat de Genève cherche à adapter sa politique des ressources humaines aux exigences d'un environnement en constante évolution. Dans ce contexte, le bilan social constitue un outil d'analyse qui doit contribuer à cette politique et au dialogue social. Il permet d'identifier des problèmes et de vérifier que les mesures prises pour les résoudre sont efficaces.

Cette première mouture est destinée à s'enrichir au cours des prochaines années en intégrant l'approche par politique publique et par programme inaugurée dans le budget 2011. La mise en œuvre de nouvelles classifications de fonctions et du projet SCORE (Système de COmpétences, de Rémunération et d'Evaluation) rendra possible dès 2013 des analyses plus fines et pertinentes sur les caractéristiques des différentes catégories de personnel.

L'occasion m'est donnée par cette publication de souligner l'importance du travail des collaboratrices et des collaborateurs de notre administration publique. Qu'ils en soient chaleureusement remerciés. Seule leur implication permet à l'Etat de répondre au plus près aux attentes de tous.

David Hiler
Conseiller d'Etat



1 Emplois (postes)

La législation cantonale genevoise distingue plusieurs catégories de personnes rémunérées par l'Etat:

1. Les *élus*, soit les députés du Grand Conseil, les conseillers d'Etat, la chancelière, les magistrats du pouvoir judiciaire et de la Cour des comptes.
2. Les *fonctions permanentes*, soit les fonctionnaires, nommés pour une durée indéterminée après avoir accompli une période probatoire de deux ans, et les employés en période probatoire.
3. Les *fonctions non permanentes*, soit les auxiliaires engagés pour une durée déterminée ou indéterminée afin d'assurer des tâches temporaires, sans excéder une durée maximum de 36 mois et les agents spécialisés engagés en raison de leurs connaissances particulières et de leur expérience pour accomplir une mission déterminée de durée limitée (au maximum huit ans).
4. Les *fonctions de personnel en formation*, soit les apprentis et les stagiaires dont le nombre n'est pas précisément déterminé dans le budget de l'année (qui comprend le montant total des salaires mais non le nombre de personnes différentes qui vont être engagées). Ceux-ci ne figurent donc pas dans les tableaux suivants mais font l'objet d'une présentation spécifique au chapitre 5.2.

1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2009 et 2010 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2009		2010	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats (M)	103.00	106.00	103.00	114.00
Fonctions permanentes (FP)	13'521.57	13'417.43	13'713.59	13'642.08
Fonctions non permanentes (FNP)	ND*	598.27	415.21	670.97
Total	(13'624.57)*	14'121.70	14'231.80	14'427.04

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

*Le total au budget 2009 ne comprend pas les fonctions non permanentes car elles ne figuraient qu'en francs et non en ETP

A l'exception des magistrats, les postes des catégories figurant dans le tableau précédent (fonctions permanentes et fonctions non permanentes) peuvent être divisés selon le statut des personnes qui les occupent (cf plus loin chapitre 2.1).

Pour les fonctions non permanentes, la différence entre le budget 2010 et les comptes 2010 s'explique par deux facteurs. D'une part, le budget du DIP n'intègre pas des fonctions non permanentes liées à des activités telles que remplacements, formation d'enseignants ou assistance de laboratoire. D'autre part, des demandes de dépassement de crédit ont été accordées durant l'exercice 2010 pour des auxiliaires au service de tutelle d'adultes (DSE) et dans le cadre de la nouvelle organisation du pouvoir judiciaire.

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2009 et 2010 par statut de personnel

Statut de personnel	2009		2010	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	103.00	106.00	103.00	114.00
Personnel administratif et technique	6'576.15	6'446.33	6'671.45	6'555.71
Enseignement	5'372.87	5'400.10	5'396.59	5'408.02
Police - Prison	1'572.55	1'571.00	1'645.55	1'678.35
Total	13'624.57	13'523.43	13'816.59	13'756.08

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

Ces postes peuvent à leur tour être distingués en fonction des différentes entités de l'administration. Les départements ne sont pas immuables et leur périmètre est parfois modifié

lors des changements de législature afin d'adapter l'organisation de l'Etat aux évolutions du contexte économique et social. Le gouvernement a ainsi réuni l'emploi et le social en 2005, la sécurité et l'environnement en 2009. En raison de ces modifications, le tableau ci-dessous ne porte que sur 2010.

Le nombre de postes d'un département ne représente que partiellement son périmètre d'action. En effet, les départements jouent le rôle d'autorité de tutelle d'établissements publics autonomes dont certains sont des employeurs importants, à l'instar des Hôpitaux universitaires de Genève (DARES) qui emploient 9'700 personnes.

3 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2010 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
CHA	8.00	76.83	3.00	87.83	8.00	74.55	2.80	85.35
DF	0.00	1'011.70	54.91	1'066.61	0.00	1'007.45	51.15	1058.60
DIP	0.00	7'188.21	53.02	7'241.23	0.00	7'171.36	265.58	7436.94
DSPE	0.00	2'656.48	57.60	2'714.08	0.00	2'725.91	57.80	2783.71
DCTI	0.00	1'098.55	105.93	1'204.48	0.00	1'044.36	94.14	1138.50
DIM	0.00	363.95	12.00	375.95	0.00	354.35	13.40	367.75
DSE	0.00	678.35	78.66	757.01	0.00	643.70	101.90	745.60
DARES	0.00	230.13	15.61	245.74	0.00	220.35	11.20	231.55
SGGC	0.00	22.97	0.00	22.97	0.00	21.90	0.00	21.90
PJ	95.00	385.42	23.00	503.42	106.00	377.15	62.20	545.35
CdC	0.00	1.00	11.48	12.48	0.00	1.00	10.80	11.80
Total	103.00	13'713.59	415.21	14'231.80	114.00	13'642.08	670.97	14'427.04

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

Concernant le DIP, le décalage entre le budget et les comptes s'explique, comme indiqué plus haut, par le fait que le budget n'intègre pas des fonctions non permanentes liées à des activités telles que remplacements, formation d'enseignants ou assistance de laboratoire. En ce qui concerne le DSPE, l'explication réside dans le fait qu'un certain nombre de stagiaires de police non inscrits au budget ont été titularisés dans des fonctions permanentes.

2 Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Les effectifs s'expriment en nombre de personnes, par opposition aux postes ou équivalents temps plein (ETP). La législation cantonale genevoise distingue trois types de statuts possibles pour les personnes salariées par l'Etat (à l'exception des élus) qui correspondent à des horaires et un âge à la retraite différent.

1. Le personnel administratif et technique (PAT), soit des personnes exerçant des métiers de caractère administratif et technique,¹ ainsi que des fonctions manuelles au DCTI et au DIM (qui ont un statut différent mais sont regroupées par commodité)².
2. Le personnel enseignant, à l'exclusion de l'enseignement spécialisé³.
3. Le personnel de la police et de la prison, soit les gendarmes, les inspecteurs de la police judiciaire, les agents de police de la sécurité internationale et le personnel de surveillance de la prison⁴.

4 - Evolution des effectifs au 31 décembre 2009 et 2010 par statut de personnel (personnes)

Statut de personnel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
2009						
Magistrats	46	46.9	52	53.1	98	0.6
Personnel administratif et technique	3'320	45.3	4'011	54.7	7'331	46.4
Enseignement	2'421	35.9	4'327	64.1	6'748	42.7
Police - Prison	1'446	88.5	187	11.5	1'633	10.3
Total	7'233	45.7	8'577	54.3	15'810	100.0
Agents spécialisés, auxiliaires et personnel en formation (hors stagiaires police - prison) non compris						
2010						
Magistrats	50	45.9	59	54.1	109	0.7
Personnel administratif et technique	2'416	35.6	4'364	64.4	7'416	46.4
Enseignement	3'351	45.2	4'065	54.8	6'780	42.4
Police - Prison	1'485	88.0	202	0.1	1'687	10.5
Total	7'302	45.7	8'690	54.3	15'992	100.0
Agents spécialisés, auxiliaires et personnel en formation (hors stagiaires police - prison) non compris						

L'enseignement occupe plus de 40% des effectifs globaux, la police et la prison 10%. Les effectifs restants, réunis sous l'appellation de personnel administratif et technique, exercent des métiers très divers: comptables, secrétaires, juristes, taxateurs, garde-faune, pharmacien cantonal, etc.

Les collaborateurs et collaboratrices de l'Etat de Genève présentent une grande diversité d'origine, d'âge, d'orientations culturelles, religieuses ou politiques. Dans son appareil législatif comme dans sa pratique quotidienne, l'Etat de Genève cherche à prévenir toute discrimination qui serait basée sur l'une ou l'autre de ces caractéristiques, de même que sur le sexe.

62% des effectifs de l'Etat sont concentrés dans quatre grandes entités de l'Etat, soit l'enseignement primaire, le cycle d'orientation, l'enseignement postobligatoire et la police. A noter que ces entités emploient aussi du personnel administratif et technique (voir annexe 2).

¹ LPAC, B 5 05, RPAC B 5 05.01

² RStFM, B 5 05.18

³ Loi sur l'instruction publique (LIP C 1 10) concrétisée par le règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles (RStCE B5 10.04)

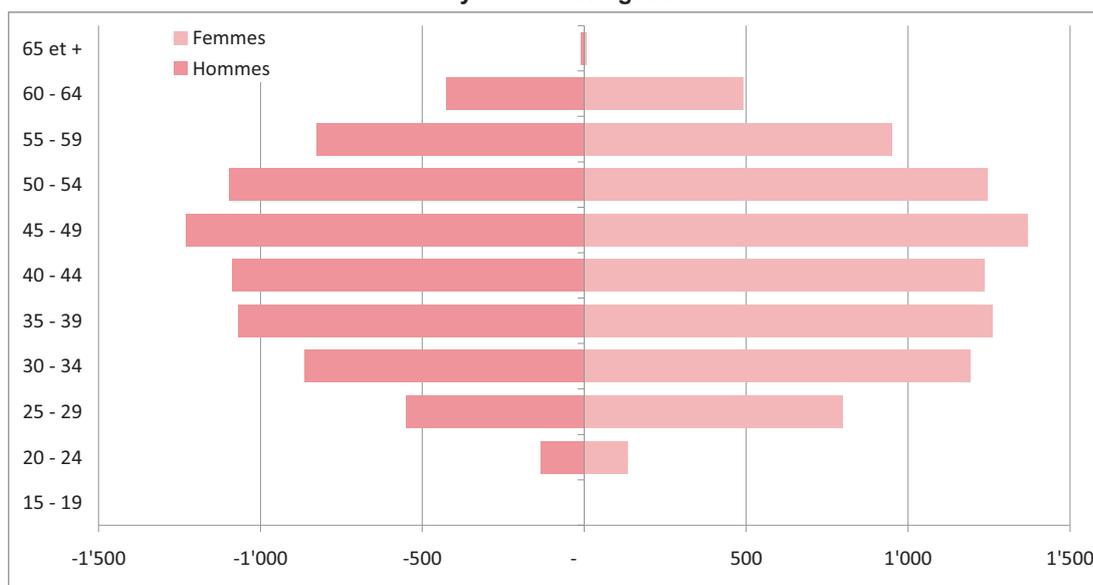
⁴ Loi sur la police (LPol F 1 05) et loi sur l'organisation et le personnel de la prison (LOPP, F 1 50)

2.2 Pyramide des âges

Globalement, la pyramide des âges du personnel de l'Etat est équilibrée. Elle correspond au modèle du "ballon de rugby" décrit comme étant le plus favorable, contrairement à une pyramide présentant des irrégularités (par exemple une forme en «violon») ou une envergure trop large à sa base ou à son sommet.

Bien qu'en Suisse la retraite se prenne en règle générale à 65 ans au plus tard, l'Etat de Genève s'est donné la possibilité de retarder cette échéance. Il a introduit par le biais d'une loi votée par le Grand Conseil le 7 mai 2010 la possibilité de conserver un collaborateur jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 67 ans. Cette prolongation n'est envisageable que si le membre du personnel concerné est "difficilement remplaçable à brève échéance", en particulier s'il dispose d'une expertise particulière.

5 - Pyramide des âges 2010



L'équilibre global de la pyramide des âges masque des différences entre les principaux métiers. La proportion de collaborateurs âgés de plus de 50 ans est particulièrement élevée chez les enseignants, ce qui provoque un nombre important de départs à la retraite et peut poser de réels problèmes de relève pour certaines matières enseignées, même si la situation n'est pas aussi critique à Genève que dans d'autres cantons.

Une autre disparité notable concerne le personnel de la police, où l'âge de la retraite précoce (dès 52 ans à certaines conditions) réduit considérablement l'âge moyen. Celui-ci est inférieur de plus de 6 ans à l'âge moyen du personnel pris dans sa globalité. A long terme, cette singularité s'atténuera. Ces collaborateurs sont en effet placés de façon transitoire au bénéfice d'un "pont retraite" à charge de l'employeur dont l'effet est de faire passer progressivement l'âge au départ à 58 ans, conformément au droit fédéral. L'adaptation s'effectuera au cours des seize prochaines années dans le cadre d'une loi adoptée par le Grand Conseil le 22 septembre 2010.

Hormis ces cas particuliers, on relève également quelques écarts significatifs entre les départements ou entités dont la part des collaborateurs et collaboratrices âgés de 50 ans ou plus est inférieure à 30% (le DF, le PJ, le SGC) et ceux dont cette part représente 35 à 40% de l'effectif (CHA, DCTI, DSE).

6 - Structure des effectifs 2010 par sexe, statut de personnel et par département ou entité

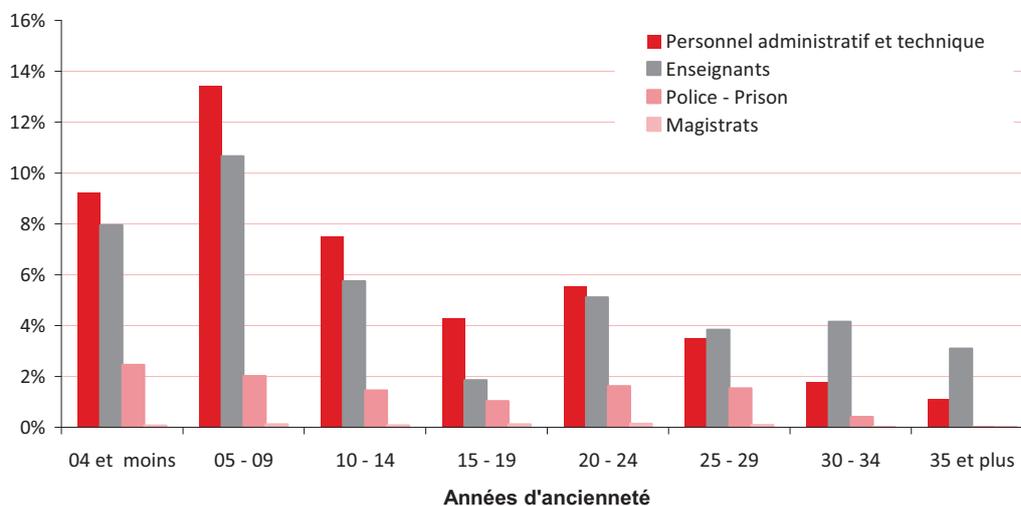
	Age moyen	Moins de 35 ans	Entre 35 et 49 ans	Plus de 50 ans
Sexe				
Femme	43.7	24.5%	44.5%	31.0%
Homme	44.4	21.3%	46.4%	32.4%
Statut de personnel				
Magistrats	48.4	2.8%	54.1%	43.1%
Personnel administratif et technique	45.6	16.2%	48.7%	35.1%
Enseignants	43.7	25.6%	41.7%	32.7%
Police - Prison	37.8	43.8%	45.1%	11.1%
Département / Entité				
Chancellerie d'Etat (CHA)	45.8	13.3%	49.4%	37.3%
Département des finances (DF)	43.5	22.2%	50.1%	27.7%
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	44.5	22.8%	42.4%	34.8%
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	40.4	33.7%	47.1%	19.2%
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	47.5	9.9%	50.6%	39.5%
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	45.9	12.7%	53.6%	33.8%
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	46.0	14.1%	49.6%	36.2%
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	45.4	14.6%	50.6%	34.8%
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	43.7	18.5%	59.3%	22.2%
Pouvoir judiciaire (PJ)	43.2	22.7%	50.2%	27.1%
Total	44.0	23.0%	45.4%	31.6%

2.3 Ancienneté

L'administration genevoise bénéficie de collaborateurs fidèles. Nombre d'entre eux lui consacrent toute leur carrière professionnelle, notamment dans le corps enseignant et le corps de police. Cet attachement au service public mérite d'être entretenu et stimulé.

Si les effectifs sont en principe décroissants en fonction de l'ancienneté, on note à l'Etat de Genève deux exceptions pour les tranches allant de 0 à 4 ans et de 15 à 19 ans d'ancienneté. La première tranche correspond à la politique de stabilisation des effectifs de l'Etat pendant la législature 2005-2009 tandis que la seconde s'explique par les diminutions d'effectifs au sein du petit Etat lors de la crise des années 1991-1994, qui s'est traduite par une forte réduction du nombre de recrutements.

7 - Répartition des effectifs 2010 par tranches d'années d'ancienneté



2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Certaines professions impliquent d'avoir la nationalité suisse. C'est notamment le cas pour la police. Les difficultés du recrutement dans ce métier ont amené certains cantons à ouvrir cette profession à des étrangers. A Genève il est désormais possible d'entamer l'école de police si l'on dispose du permis C, mais la nationalité suisse est requise en fin de formation pour l'obtention du statut de fonctionnaire.

8 - Répartition des effectifs 2010 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	12'572	778	1'148	14'498
AELE + UE	858	54	454	1'366
Autres pays	118	6	4	128
Total	13'548	838	1'606	15'992

En engageant des personnes résidant dans le canton, l'Etat de Genève répond aux attentes des demandeurs d'emploi locaux. Toutefois, dans certains domaines comme celui de la santé, du social ou de l'informatique, le marché du travail genevois n'offre pas suffisamment de candidats dotés de la formation et des compétences requises. La proportion du personnel résidant en dehors du canton demeure globalement réduite à l'Etat de Genève en comparaison de l'ensemble des employeurs du canton.

9 - Répartition des effectifs 2010 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	78.6%	4.9%	7.2%	90.7%
AELE + UE	5.4%	0.3%	2.8%	8.5%
Autres pays	0.7%	0.0%	0.0%	0.8%
Total	84.7%	5.2%	10.0%	100.0%

La proportion des Suisses résidant hors de Suisse est restée stable à 7.2% depuis 2008. La proportion des collaborateurs de pays de l'AELE et de l'UE résidant hors de Suisse, qui est de 2.8%, est en légère hausse. Elle atteignait 2,3% en 2008.

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation du personnel est resté stable durant les 4 dernières années. Ce taux se situe dans la moyenne des administrations publiques (entre 4.5 et 5%).

10 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2010

Rotation en ETP	
2007 :	4.49%
2008 :	4.81%
2009 :	4.64%
2010 :	4.82%

2.5.1 Entrées

Le nombre d'entrées en 2010 a augmenté, en raison notamment du renforcement des effectifs dans les domaines de la justice et de la police.

11 - Entrées 2009 et 2010 en personnes

Entrées	Effectif	
	2009	2010
Fonctions permanentes	499	577
Fonctions non permanentes	407	427
Apprentis, stagiaires	254	257
Total	1'160	1'261

L'Etat de Genève est en train d'améliorer sa politique de recrutement par une professionnalisation et une harmonisation des processus d'engagement. Un nouveau modèle adopté par le Conseil d'Etat en 2010 vise notamment à mieux impliquer dans ces processus les représentants des ressources humaines aux côtés des responsables hiérarchiques. Le projet concerne dans un premier temps l'engagement de cadres. Il est destiné à s'étendre à l'ensemble des recrutements.

2.5.2 Sorties

L'Etat de Genève fait face - comme les pays occidentaux en général - à des vagues de départ de plus en plus importantes résultant du "baby boom" de l'après-guerre. En outre, la possibilité de toucher un « pont AVS », introduite en 1995 par le biais du Plan d'encouragement aux départs (Plend) a été fortement utilisée en 2010. Cet attrait particulier s'explique en partie par l'entrée en vigueur en 2011 de la nouvelle législation fédérale relevant à 58 ans l'âge minimum pour toucher les rentes du deuxième pilier. Les incertitudes concernant les modalités du Plend dans le futur et les inquiétudes que suscitent les plans de redressement des caisses de pension actuellement négociés avec les associations représentatives du personnel ont également joué un rôle déterminant.

Les autres causes de départ restent stables.

12 - Sorties 2009 et 2010 en personnes

Sorties	Effectif	
	2009	2010
Décès	9	11
Démission	190	205
Fin de contrat	94	74
Invalidité	8	6
Licenciement	36	27
Plend	203	345
Retraite	228	218
Total	768	886

2.5.3 Promotion des femmes

Le Conseil d'Etat a la ferme volonté de promouvoir l'accès des femmes à des fonctions managériales. Des progrès sont enregistrés à cet égard, mais ils sont lents. La part des femmes demeure largement inférieure à celle des hommes dans les postes d'encadrement et de direction. Un premier objectif consistant à atteindre un taux de femmes de 35% dans les postes de cadres supérieurs a été atteint en 2009. Cette progression s'explique en partie par le fait qu'en 2008 le département de l'instruction publique avait créé 93 postes de directeurs et directrices d'établissement scolaires du primaire, dont 65 avaient été confiés à des femmes. Sans le DIP, le taux des femmes parmi les cadres supérieurs ne se monte qu'à 28%. Ce chiffre montre l'importance des efforts qui restent à accomplir.

13 - Effectifs 2010 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité en 2010

Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Chancellerie d'Etat	15	53.57	13	46.43	28
Département des finances	102	74.45	35	25.55	137
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport	144	49.66	146	50.34	290
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement	92	74.19	32	25.81	124
Département des constructions et des technologies de l'information	155	86.59	24	13.41	179
Département de l'Intérieur et de la mobilité	36	76.60	11	23.40	47
Département de la solidarité et de l'emploi	26	59.09	18	40.91	44
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé	31	47.69	34	52.31	65
Secrétariat général du Grand Conseil	4	66.67	2	33.33	6
Pouvoir judiciaire *	18	50.00	18	50.00	36
Total	623	65.17	333	34.83	956

* Magistrats non compris

2.5.4 Mobilité interne

Un nouveau processus de mobilité interne, adopté par le Conseil d'Etat en 2010, est entré en vigueur. Il permet aux personnes souhaitant relever un nouveau défi au sein de l'Etat de faire connaître leur disponibilité et d'obtenir, si elles le souhaitent, le soutien de leur hiérarchie lors d'une candidature pour un poste qui se libérerait dans un autre service ou département. Ce processus vise à accroître l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur et à favoriser le maintien en son sein de compétences précieuses.

2.6 Absentéisme

Les administrations sont en règle générale confrontées à un taux d'absentéisme plus élevé que le secteur privé. La volonté de réduire le nombre de collaborateurs qui font défaut à leur poste de travail répond autant aux intérêts de ces personnes qu'à ceux de leurs collègues susceptibles de subir une surcharge de travail. C'est pourquoi l'Etat déploie un plan de réduction des absences, dont la première phase portait sur celles de courte durée.

L'absentéisme global à l'Etat a atteint 4,5% en 2010, en baisse de 0,3% par rapport au taux de 4,8% observé en 2009. Mis à part le secrétariat général du Grand Conseil et le pouvoir judiciaire, toutes les entités ont connu une diminution de ce taux, signe que le plan de réduction des absences porte ses fruits. En raison du redécoupage de plusieurs départements à la fin 2009, le tableau suivant ne porte que sur 2010.

14 - Taux d'absence pour maladie et accidents 2010 par département ou entité

Département / Entité	2010
	%
Chancellerie d'Etat (CHA) CHA	2.9
Département des finances (DF)	6.1
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3.6
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	5.6
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	4.2
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	4.3
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	7.5
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	5.5
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	3.8
Pouvoir judiciaire (PJ)	5.3
Total	4.5

2.6.1 Absences de courte durée

Une expérience pilote concernant les absences de courte durée a été entamée en 2007-2008 dans sept services comptant au total plus de 700 collaborateurs. Elle donne des résultats encourageants. Reposant sur la responsabilisation de la hiérarchie, le projet spécifie qu'en cas d'absence le collaborateur contacte son supérieur hiérarchique par téléphone, qu'il est accueilli par celui-ci lorsqu'il reprend le travail et qu'un entretien de bilan a lieu dès lors qu'une personne est absente plus de quatre fois en 12 mois.

Les objectifs visent à réduire le taux d'absences de courte durée, améliorer le climat de travail et vérifier que les fragilités de certains collaborateurs ne se trouvent pas exacerbées par des conditions de travail ou exigences particulières de la fonction occupée.

Pour mettre en œuvre cette nouvelle approche, trois jours de formation ont été dispensés à tous les cadres dirigeant une équipe ainsi qu'aux collaborateurs des ressources humaines. Des formations additionnelles sont organisées à l'intention des collaborateurs des ressources humaines, de pair avec des ateliers pratiques pour le traitement des situations complexes.

15 - Formation - Gestion des absences 2010

Département / Entité	Nombre de sessions	Nombre de jours	Nombre de participants
Département des finances (DF)	15	39	132
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	34	96	340
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	42	125	327
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	19	49	176
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	7	21	63
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	11	38	99
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	4	10	34
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	1	3	9
Pouvoir judiciaire (PJ)	5	15	61
Total	138	396	1241

2.6.2 Absences de longue durée

La deuxième phase du processus concerne les absences de longue durée. L'expérience montre que plus l'absence se prolonge, plus le retour au travail est difficile. Il s'agit donc d'accompagner ce retour par des mesures adaptées tant à l'état de santé du collaborateur qu'aux exigences requises pour son poste. Le projet de gestion des absences de longue durée a démarré en 2010. Il repose sur une nouvelle approche élaborée par le service de santé du personnel de l'Etat. Les directions des ressources humaines de chaque département sont fortement impliquées dans le projet qui passe également par des mesures de sensibilisation des cadres et des collaborateurs.

3 Rémunération

3.1 Grille salariale

La grille salariale de l'Etat compte 30 classes (de 4 à 33) et 23 annuités (de 0 à 22). La rémunération des collaboratrices et collaborateurs est définie par la fonction occupée, qui détermine la position dans la grille salariale, et par le nombre d'annuités, qui dépendent des années d'expérience utiles au poste, que ce soit à l'Etat ou non. En revanche, l'ancienneté n'est plus rémunérée depuis la réforme législative entrée en vigueur en 2009 qui a aboli la "prime de fidélité" au profit d'un treizième salaire perçu par tous les collaborateurs.

La nouvelle loi a aussi introduit une prime de 8,3% du salaire mensuel pour les cadres supérieurs en classe 27 et plus avec responsabilité hiérarchique. Le total du salaire et de cette prime ne peut toutefois dépasser le salaire de la classe 33, annuité 21.

16 - Echelle des traitements 2010 (13^e salaire compris)

Traitement annuel (+0.3% par rapport à 2009)

Classe	Min	Max	Classe	Min	Max	Classe	Min	Max
4	52'273	72'711	14	81'186	109'770	24	126'084	170'474
5	54'626	75'026	15	84'840	114'718	25	131'758	178'146
6	57'085	77'591	16	88'658	119'876	26	137'688	186'158
7	59'654	81'084	17	92'648	125'274	27	143'884	194'534
8	62'339	84'731	18	96'818	130'912	28	150'359	203'295
9	65'145	88'089	19	101'175	136'799	29	157'126	212'446
10	68'077	92'051	20	105'728	142'956	30	164'197	222'001
11	71'141	96'197	21	110'486	149'380	31	171'586	231'994
12	74'343	100'527	22	115'458	156'108	32	179'308	242'440
13	77'689	105'039	23	120'654	163'136	33	187'377	253'341

A annuité égale, le ratio entre la classe 33 et la classe 4 est en moyenne de 3,5. En d'autres termes, le salaire de la classe 33 est trois fois et demi plus important que celui de la classe 4. Ce ratio est faible en comparaison intercantonale, sans parler même du secteur privé.

17 - Effectifs 2010 par classe de fonction

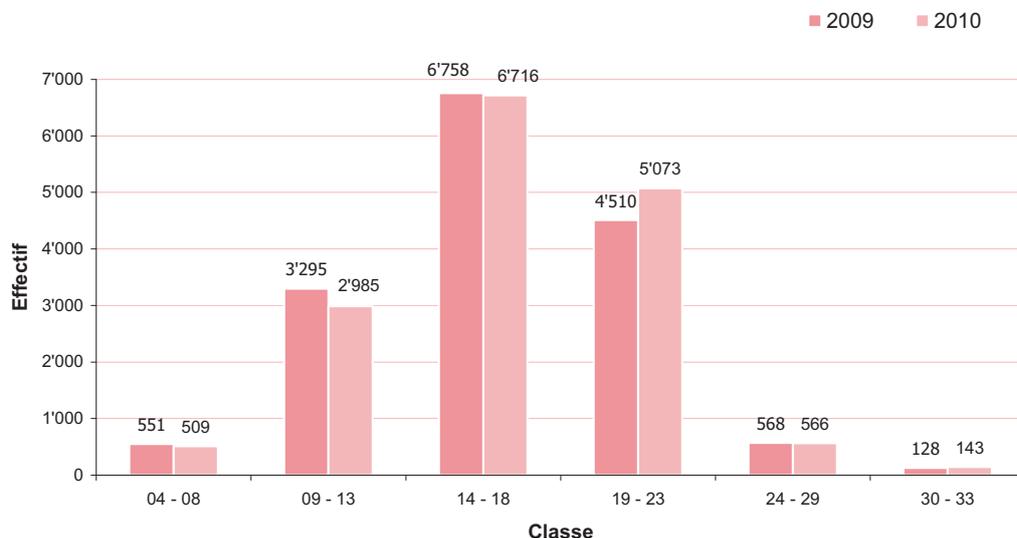
Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%
4	144	0.9	14	1'052	6.6	24	148	0.9
5	14	0.1	15	1'212	7.6	25	179	1.1
6	29	0.2	16	1'015	6.3	26	100	0.6
7	119	0.7	17	558	3.5	27	88	0.6
8	203	1.3	18	2'879	18.0	28	38	0.2
9	552	3.5	19	233	1.5	29	13	0.1
10	373	2.3	20	4'045	25.3	30	10	0.1
11	1'069	6.7	21	250	1.6	31	115	0.7
12	478	3.0	22	189	1.2	32	15	0.1
13	513	3.2	23	356	2.2	33	3	0.0

Certaines classes de fonction concernent des effectifs importants car elles incluent des métiers répandus au sein de l'Etat. Ainsi on compte un nombre important de secrétaires en

classe 11, de gendarmes en 14, d'inspecteurs, d'éducateurs et d'assistants sociaux en 15, d'enseignants du primaire en 18 et d'enseignants du secondaire en 20.

Il apparaît que plus des deux tiers des collaborateurs de l'Etat se situent dans les classes 14 à 20.

18 - Répartition des effectifs 2010 selon la classe de fonction



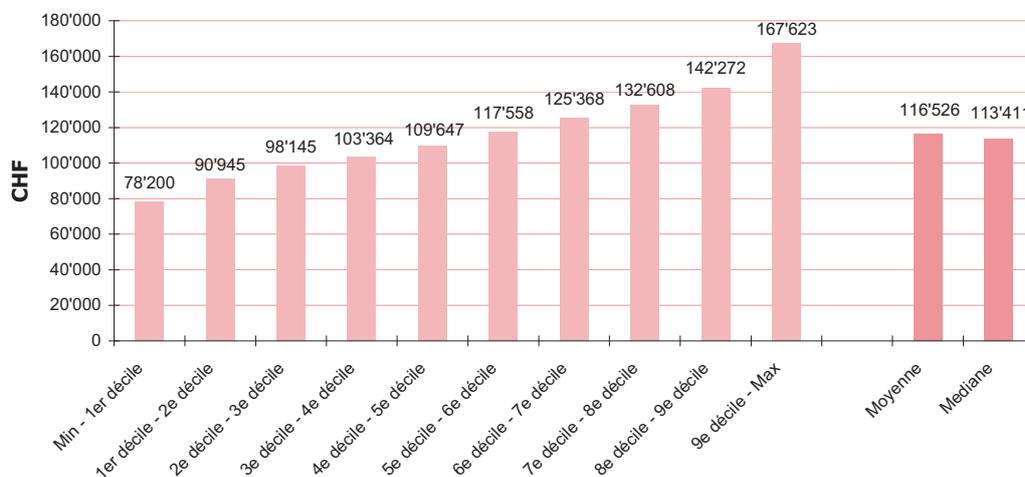
3.2 Salaires, indemnités et primes

Le graphique suivant présente une répartition du salaire brut annuel de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, y compris les heures supplémentaires et les primes. Pour les personnes travaillant à temps partiel, le salaire brut correspond à un équivalent temps plein. La répartition est faite par décile. Chaque décile correspond au 10% de l'effectif des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat de Genève.

On constate que le ratio entre le premier décile (le 10% des collaborateurs les moins rémunérés) et le dernier décile (le 10% des salariés les mieux rémunérés) n'est que de 2,1. La rémunération médiane s'établit à 116'526 francs et la moyenne à 113'411 francs.

19 - Salaire brut annuel 2010, y compris indemnités et primes

Salaire moyen annuel par décile



Chaque décile représente 1'599 collaborateurs(trices)

Selon la fonction qu'ils occupent, les collaborateurs et collaboratrices de L'Etat de Genève reçoivent en plus du salaire proprement dit des indemnités et des primes qui sont régies par la législation cantonale. La gestion des indemnités de l'Etat de Genève a été progressivement centralisée à l'office du personnel de l'Etat. Au vu de l'importance des montants et des risques engendrés pour l'administration, la gestion de ces indemnités a justifié la mise en place d'un système de contrôle interne, conformément aux recommandations de la Cour des comptes⁵.

20 - Primes, indemnités et débours 2010

Nature	Nombre de paiements individuels	Dépenses CHF	
		Montant	%
Enseignement	4'145	13'307'190	16.0
Police	4'678	24'279'391	29.2
Déplacement - Transport	3'745	1'940'902	2.3
Téléphone - Télécom	1'450	722'329	0.9
Autres indemnités	3'697	11'544'126	13.9
Total		51'793'937	62.4
Débours	1'326	1'791'382	2.2
Heures supplémentaires	2'570	29'436'501	35.5

La liste complète des primes, indemnités et débours figure en annexe.

Au sein des indemnités, on peut opérer une distinction entre celles qui s'appliquent à des métiers spécifiques du DSPE et du DIP et celles qui couvrent plusieurs départements. Les principaux montants concernent les indemnités pour risques inhérents à la fonction de policier et les indemnités pour les maîtrises de classe dans l'enseignement secondaire.

Comme le montre le tableau détaillé en annexe, les heures supplémentaires concernent avant tout certaines professions, notamment les policiers. Pour ceux-ci, une partie des montants versés en 2010 fait suite à un protocole d'accord conclu entre le Conseil d'Etat et les syndicats de police pour les heures supplémentaires cumulées au 31 décembre 2009.

⁵ Rapport no 28 concernant l'audit de gestion relatif à l'organisation des ressources humaines, 22 mars 2010.

4 Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel concerne un peu plus du tiers de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices. Parmi les enseignants, une personne sur deux travaille à temps partiel. Pour des raisons d'organisation et de rationalité, l'Etat veille toutefois à ce que les postes ne soient pas trop morcelés, le travail à moins de 50% demeurant l'exception. L'horaire à plein temps est de 40 heures par semaine.

21 - Répartition des effectifs 2010 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe

Statut de personnel		Taux d'activité en %			Total
		1% - 49%	50% - 89%	90% - 100%	
Magistrats	Femme %	0.0	10.2	89.8	100.0
	Homme %	0.0	0.0	100.0	100.0
	Total	0.0	5.5	94.5	100.0
Personnel administratif et technique	Femme %	2.7	49.8	47.5	100.0
	Homme %	0.9	10.3	88.7	100.0
	Total	1.9	31.9	66.2	100.0
Enseignants	Femme %	1.7	54.4	43.9	100.0
	Homme %	3.5	35.1	61.3	100.0
	Total	2.3	47.6	50.1	100.0
Police - Prison	Femme %	0.0	11.4	88.6	100.0
	Homme %	0.0	0.5	99.5	100.0
	Total	0.0	1.8	98.2	100.0
Total		1.9	35.2	62.9	100.0

4.2 Vacances et congés

Les membres du personnel de l'Etat de Genève ont droit à cinq semaines de vacances par année. Ceux qui ont moins de 20 ans ou plus de 60 ans bénéficient d'une sixième semaine de vacances, de même que les cadres supérieurs (dès la classe 23).

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

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

4.3 Annualisation du temps de travail

Une nouvelle charte relative à l'annualisation du temps de travail a été adoptée en 2010 par le Conseil d'Etat. Elle permet aux unités qui le souhaitent de proposer à leurs collaborateurs de moduler leur temps de travail selon les variations saisonnières ou la fluctuation de la charge de travail. L'annualisation vise aussi à mieux concilier les besoins privés et professionnels des collaborateurs. Les personnes concernées peuvent compenser d'une façon planifiée les heures effectuées en surplus de leur horaire moyen. Le maximum des heures pouvant être reportées équivaut à deux semaines à plein temps, soit 80 heures pour les pleins temps. L'horaire hebdomadaire ne peut pas dépasser 50 heures. Les heures effectuées en plus de l'horaire de base sont compensées par du temps libre et ne donnent pas droit à une majoration ou une indemnisation en espèces.

L'annualisation du temps de travail s'applique à toutes les catégories de personnel, à l'exception du personnel en formation, en fonction des besoins de l'unité organisationnelle et en accord avec la hiérarchie.

4.4 Accidents

L'ensemble des collaborateurs sont couverts par les assurances de l'Etat de Genève pour les accidents professionnels, c'est-à-dire ceux qui surviennent au travail ou lors du trajet pour s'y rendre ou en revenir. Les personnes qui travaillent au moins huit heures par semaine sont aussi couvertes pour les accidents non professionnels.

Les accidents sont recensés dès lors qu'ils entraînent des frais ou un arrêt de travail. Leur nombre oscille entre 700 et 1000 par an depuis plus d'une décennie. Les cas qui entraînent entre zéro et trois jours d'arrêt de travail, dits "bagatelles", représentent environ la moitié du total. Ce type de déclaration a enregistré une hausse en 2010.

22 - Statistique des accidents 2009 et 2010

Type d'accident	2009	2010
Accidents professionnels	718	821
Accidents non professionnels	3'074	3'059
Total	3'792	3'880

Les causes les plus fréquentes des accidents professionnels sont des trébuchements, des glissades, des chutes, des heurts. Un accident sur trois a lieu durant les quatre premières années de service. Ces constats amènent le service de santé du personnel de l'Etat à affiner l'analyse des causes des accidents et à identifier les risques sur le terrain. Les spécialistes de la sécurité veillent à l'ergonomie des lieux de travail, par exemple en traquant des câbles proéminents ou des meubles inadaptés. Un effort particulier est fourni pour les nouveaux collaborateurs par le biais d'informations diffusées lors de l'accueil et de cours de prévention. Des collègues expérimentés peuvent jouer le rôle de "parrains" en charge de la sécurité. La prévention est particulièrement ciblée sur les collaborateurs les plus exposés, tels que les gendarmes, les maîtres d'éducation physique ou les personnes pratiquant des métiers manuels.

4.5 Télétravail

Le télétravail fait l'objet d'une expérience pilote entamée en 2010 qui accorde à des collaborateurs de l'Etat la possibilité de travailler en partie à domicile. Un règlement entré en vigueur le 8 juillet 2010 formalise un mode d'organisation qui évite des déplacements à des personnes en charge de projets ne nécessitant pas une interaction intense avec leurs collègues. Une convention passée avec le centre des technologies de l'information leur permet de retrouver à domicile, sur leur propre ordinateur, l'environnement informatique de leur place de travail. Le télétravail n'entre pas en considération lorsque des données confidentielles - par exemple de nature fiscales - sont en jeu.

Le télétravail ne peut s'appliquer à plus de 50% du temps de travail total, une limite fixée à 20% pour les cadres avec responsabilités hiérarchiques. A fin 2010, 24 collaborateurs participaient à l'expérience pilote qui s'étend sur une année.

Dans le cadre de son autonomie, le Pouvoir judiciaire a déjà expérimenté le télétravail dès 2009. Son projet s'inscrivait notamment dans la préparation de la réorganisation du Palais de justice. A la fin 2010, ses 40 bénéficiaires étaient des collaborateurs scientifiques, des cadres et des personnes chargées de projets ou de missions.

4.6 Mobilité douce

L'Etat de Genève encourage ses collaborateurs à utiliser des moyens de transports respectueux de l'environnement. Après l'acquisition d'un important parc de vélos, des vélos électriques sont mis à disposition sur les principaux lieux de travail et auprès des services dont les collaborateurs sont appelés à se déplacer fréquemment. Une expérience pilote s'est terminée en avril 2010 au sein de quatre départements (DIM, DCTI, DIP, DSPE) dont les collaborateurs ont bénéficié d'une série de prestations telles que des cartes de bus, des voitures Mobility et des vélos électriques. Etant donné le succès de l'opération, le Conseil d'Etat a décidé d'étendre le nombre de sites bénéficiant de ces prestations et de les doter de garages pour deux-roues, de douches et de vestiaires.

En outre, tout employé de l'Etat peut acquérir un abonnement annuel Unireso des transports publics genevois au prix de 375 francs au lieu de 650, les TPG accordant un rabais de 75 francs et l'Etat versant une contribution de 200 francs. Le nombre de collaborateurs qui ont utilisé cette possibilité est passé de 2'530 en 2009 à 2'835 en 2010.

5 Formation

5.1 L'Etat, entreprise formatrice

Plusieurs entités permettent à l'Etat de jouer son rôle d'entreprise formatrice. Le service de formation de l'Etat (SFE), rattaché à l'OPE, prend en charge les apprentis et les stagiaires travaillant dans les services administratifs. La culture et les valeurs propres à l'Etat sont mises en exergue en début de parcours. Une attention soutenue est portée au contenu et à la qualité de la formation avec divers intervenants internes. Les formateurs sont préparés à leur tâche par des cours suivis auprès de l'office de la formation professionnelle et continue. Le SFE assure aussi la formation continue du personnel administratif et technique.

Le centre de formation de la police (CFP) travaille en lien avec les autres cantons romands et fournit les compétences de base aux stagiaires de police. Il héberge l'école de formation des agents de détention et des assistants de sécurité publique, qui suivent une partie de leur instruction au centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire de Fribourg. Le CFP dispense également des cours de formation continue et soutient les services pour les formations spécialisées.

Les enseignants disposent de leurs propres structures. Si la formation initiale est désormais rattachée à l'université, la formation continue dépend de structures propres à chaque ordre d'enseignement (primaire, cycle d'orientation, postobligatoire).

D'autres formations spécifiques sont dispensées au sein de l'Etat, en particulier pour les taxateurs fiscaux, qui suivent un programme mis en place par l'administration fiscale cantonale, et les maîtres spécialisés du DIP pour lesquels l'office médico-pédagogique fournit une formation de base qui sera reprise par l'université dans le cadre du master en éducation spécialisée.

5.2 Stagiaires et apprentis

Avec quelque 200 apprentis suivant une formation complète, l'Etat de Genève développe une politique d'accompagnement propice au développement des compétences. Le grand nombre des activités de l'Etat permet à ces apprentis d'effectuer des tâches diverses, ce qui contribue à leur développement personnel et professionnel. Le nombre des stagiaires, lui aussi de 200, démontre la volonté de permettre à des personnes de se familiariser avec le monde du travail et de se confronter à un métier qui peut un jour devenir le leur.

23 - Personnel en formation 2009 et 2010 (personnes)

Personnel en formation	Effectif	
	2009	2010
Stagiaires	197	204
Stagiaires police, prison	99	119
Apprentis	198	202
Total	494	525

L'engagement d'apprentis et de stagiaires vise deux objectifs. Le premier consiste à assurer une relève de qualité. Il s'agit aussi d'assumer une responsabilité sociale en matière d'intégration, par exemple en recrutant certains apprentis par le biais de l'Assurance invalidité, de l'office cantonal de l'emploi ou en engageant des personnes préparant l'attestation fédérale professionnelle, une filière plus courte que celle du certificat fédéral de capacité et qui permet à des personnes ayant rencontré des difficultés de s'insérer dans le monde du travail. Le Conseil d'Etat est déterminé à accroître ces efforts en faveur des apprentis et des stagiaires.

5.3 Formation continue

La formation continue du personnel constitue une priorité au sein de l'Etat de Genève. Un effort de communication est entrepris pour que l'offre soit bien connue. Associé à un renouvellement des formations proposées, ce point a eu un impact positif. La fréquentation des cours suivis par le personnel administratif et technique a augmenté de 61% en 2010 (journées d'information sur la retraite et demandes de formation externe non comprises).

Le traitement au niveau des départements (et non plus du service de formation de l'Etat) des participations à des événements de formation de type conférence explique quant à lui la diminution du nombre de formations externes.

Le «Concept formation 2010» répond à la mesure figurant dans le premier plan de mesures du Conseil d'Etat de mars 2006 visant à recentrer l'offre de formation continue sur les matières utiles à l'exercice du métier et répondant aux exigences de l'administration. Ce concept permet d'harmoniser les formations entre les départements, de conjuguer dans certains cas les cours internes et externes, de définir des parcours de formation, de développer un système d'indicateurs et de favoriser les formations débouchant sur des attestations ou des certificats. Depuis 2010, toutes les données concernant la formation du personnel administratif et technique sont centralisées dans le système d'information des ressources humaines. Cette base de données, appelée à se développer, procure progressivement à l'office du personnel de l'Etat une vision d'ensemble qui permet de mieux adapter l'offre des cours à la demande. Elle contribue aussi à une meilleure coordination de l'activité des différents centres de formation.

24 - Fréquentation des cours de formation 2009 et 2010

Formation	2009		2010		Evolution du nombre de participants 2009 - 2010
	Nombre de formations	Nombre de participants	Nombre de formations	Nombre de participants	
Séminaires / catalogue interne de formation	90	940	135	1'475	+56.9%
Informatique (bureautique)	159	780	206	1'119	+43.4%
Formation transversale	42	493	150	1'535	+211%
Journée d'information retraite	3	622	2	270	-56.6%
Formation sur mesure dans les départements	107	1'052	126	1'214	+15.3%
Traitement de demande de formation Métier externe	728	1'286	342	837	-35.0%
Total	1'129	5'173	961	6'450	+24.6%

6 Gestion des compétences

Afin d'assurer le suivi des collaborateurs et d'optimiser la gestion des compétences, l'Etat de Genève a institué les entretiens d'évaluation et de développement personnel (EEDP).

L'office du personnel de l'Etat a établi un formulaire harmonisé qui permet d'évaluer les compétences professionnelles et humaines ainsi que de fixer des objectifs pour la période à venir, y compris en matière de formation. Un formulaire spécifique aux enseignants a été élaboré par la direction des ressources humaines du DIP. Grâce au système d'information des ressources humaines, l'OPE peut suivre le nombre d'EEDP effectués dans l'ensemble du petit Etat. Les entretiens ont lieu 3 mois après l'engagement, à la fin de la première et de la seconde année de service puis tous les deux ans.

25 - Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2009 - 2010

Département / Entité	Taux de réalisation du 1.1.2009 au 31.12.2010 (en %)
Chancellerie d'Etat (CHA)	78.7
Département des finances (DF)	78.4
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	56.0
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	55.9
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	58.6
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	82.2
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	58.1
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	90.4
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	55.6
Pouvoir judiciaire (PJ)	66.9
Total	63.2

La généralisation des entretiens d'évaluation remonte à 2008. Un premier cycle de deux ans (2009-2010) n'a permis d'atteindre que partiellement l'objectif visant à systématiser ces entretiens.

7 Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

Attaché au dialogue social, le Conseil d'Etat genevois entretient des relations étroites et régulières avec les partenaires sociaux. La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines rencontre une fois par mois les délégués de l'ensemble des associations représentatives de personnel. Les discussions portent autant sur les grands projets que sur des questions ponctuelles. Parmi les principaux sujets abordés en 2010 on peut relever la réforme des caisses de pension, les absences de longue durée, l'évaluation des fonctions ou la retraite anticipée.

26 - Séances en 2010 avec les associations représentatives du personnel

Séances	Nombre
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	10
Séances consacrées à l'avenir des caisses de pension	30
Autres séances consacrées à des métiers ou des problématiques spécifiques	36
Total	76

Une partie des séances consacrées au dialogue social se déroulent au niveau des départements et ne sont pas dénombrées ici. Des représentants de la direction du DIP et du DSPE rencontrent régulièrement les délégués des associations professionnelles (enseignants, gendarmes, inspecteurs, gardiens de prison). Des commissions du personnel départementales existent au DF, au DCTI et au DIM. Elles permettent elles aussi des échanges réguliers entre les délégués du personnel et les directions.

7.2 Groupe de confiance

Le Groupe de confiance traite les demandes des collaboratrices et collaborateurs confrontés à des situations de conflit relationnel au travail qui pourraient constituer une atteinte à leur personnalité, voire relever d'un harcèlement psychologique ou sexuel. Cette instance de médiation, d'investigation et de recommandation est en fonction depuis le 1er janvier 2009. Elle est constituée de spécialistes de la gestion des conflits qui agissent dans un cadre garantissant indépendance et confidentialité.

L'activité du Groupe de confiance déborde du cadre du petit Etat puisqu'elle s'est étendue en 2009 aux établissements publics pour l'intégration et à la Fondation des services d'aide et de soins à domicile, puis dès le 1er janvier 2011 à l'Hospice général.

Parmi les personnes qui ont sollicité le Groupe de confiance en 2010, on compte 68% de femmes et 32% d'hommes. La tranche d'âge allant de 40 à 49 ans est la plus représentée, réunissant 52% des personnes ayant fait appel au Groupe de confiance.

59% des requérants estiment être pris dans un conflit impliquant une atteinte à la personnalité. 64% des situations soumises concernent un conflit individuel avec un supérieur hiérarchique direct. Les changements organisationnels constituent le premier facteur de conflit (50%), suivis par le changement de supérieur hiérarchique (37%).

70% des personnes ayant consulté le Groupe de confiance avaient auparavant sollicité une autre instance. Evalué par l'équipe du Groupe de confiance, le taux de satisfaction globale des usagers et usagères se monte à 77%.

27 - Prestations du groupe de confiance 2009 et 2010

Activités	2009	2010
	Nombre de dossiers	
Nouvelles situations	118	120
Situations en cours	118	148
Entretiens	222	264
Médiations initiées	19	21
Médiations effectuées	10	11
Propositions de mesures individuelles	27	25
Recommandations d'intervention collective	5	4
Demandes d'ouverture d'investigations	5	4
Ouvertures d'investigations	2	1
Investigations closes	-	3
Demandes d'investigations classées	1	2
Auditions	21	21
Recommandations d'enquête administrative	-	1
Prestations diverses (entretiens téléphoniques jusqu'à 30 minutes, conseils aux hiérarchies et ressources humaines, etc.)	349	444

Annexes

Annexe 1 : Détail des postes inscrits au budget 2010 en ETP par direction

Annexe 2 : Détail des effectifs 2010

Annexe 3 : Détail du taux d'absence 2010 pour maladie et accidents par direction

Annexe 4 : Détail des indemnités 2010

Postes prévus au budget 2010 de l'Etat de Genève en équivalent temps plein par catégorie de personnel et par direction *

Direction *	Budget 2010			Total	
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes		
Chancellerie d'Etat	CHA	8.00	76.83	3.00	87.83
Finances	DF	0.00	1'011.70	54.91	1'066.61
Secrétariat général du DF		0.00	47.35	4.46	51.81
Direction générale des finances de l'Etat		0.00	89.95	5.11	95.06
Office du personnel de l'Etat		0.00	71.15	3.18	74.33
Administration fiscale cantonale		0.00	500.80	6.75	507.55
Office cantonal de la statistique		0.00	28.25	3.21	31.46
Office des poursuites		0.00	185.50	24.71	210.21
Office des faillites		0.00	54.20	4.25	58.45
Organismes rattachés ou en relation avec le DF		0.00	34.50	3.24	37.74
Instruction publique, culture et sport	DIP	0.00	7'188.21	53.02	7'241.23
Secrétariat général du DIP		0.00	51.47	8.62	60.09
Services partagés et logistiques		0.00	148.78	3.83	152.61
Direction générale de l'enseignement primaire		0.00	2'163.50	1.75	2'165.25
Direction générale du cycle d'orientation		0.00	1'522.65	2.86	1'525.51
Direction générale de l'enseignement secondaire II		0.00	2'194.52	10.00	2'204.52
Direction générale de l'office de la jeunesse		0.00	367.01	6.90	373.91
Office d'orientation et de formation professionnelle		0.00	158.35	15.56	173.91
Office médico-pédagogique		0.00	581.94	3.50	585.44
Sécurité, police et environnement	DSPE	0.00	2'656.48	57.60	2'714.08
Secrétariat général du DSPE		0.00	42.80	4.10	46.90
Services généraux		0.00	59.70	3.00	62.70
Police		0.00	1'684.80	1.60	1'686.40
Office pénitentiaire		0.00	458.00	5.20	463.20
Office cantonal de la population		0.00	196.50	27.80	224.30
Office cantonal des automobiles et de la navigation		0.00	117.23	1.30	118.53
Office de l'environnement		0.00	78.95	9.80	88.75
Office des droits humains		0.00	18.50	4.80	23.30
Constructions et technologies de l'information	DCTI	0.00	1'098.55	105.93	1'204.48
Secrétariat général du DCTI		0.00	25.10	3.38	28.48
Direction de support		0.00	80.55	6.26	86.81
Autorisations de construire		0.00	81.85	7.38	89.23
Office des bâtiments		0.00	259.70	17.30	277.00
Office du logement		0.00	51.80	1.06	52.86
Office du patrimoine et sites		0.00	29.65	2.33	31.98
Office du génie civil		0.00	150.85	11.80	162.65
Centre des technologies de l'information		0.00	336.40	26.90	363.30
Registre foncier		0.00	32.40	5.01	37.41
Aménagement du territoire		0.00	50.25	24.51	74.76
Intérieur et mobilité	DIM	0.00	363.95	12.00	375.95
Secrétariat général du DIM		0.00	50.40	3.05	53.45
Direction générale de l'Intérieur		0.00	81.35	0.05	81.40
Direction générale de l'agriculture		0.00	21.75	0.85	22.60
Direction générale Nature et Paysage		0.00	75.50	1.80	77.30
Direction générale de la mobilité		0.00	59.75	6.00	65.75
Direction générale de l'eau		0.00	75.20	0.25	75.45
Solidarité et emploi	DSE	0.00	678.35	78.66	757.01
Secrétariat général du DSE		0.00	34.75	0.00	34.75
Direction générale de l'action sociale		0.00	247.90	9.40	257.30
Office Cantonal de l'Emploi		0.00	332.30	69.26	401.56
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail		0.00	63.40	0.00	63.40
Affaires régionales, économie et santé	DARES	0.00	230.13	15.61	245.74
Secrétariat général du DARES **		0.00	46.23	5.16	51.39
Direction générale de la santé		0.00	108.50	6.50	115.00
Direction générale du réseau de soins		0.00	6.70	1.00	7.70
Direction générale des affaires économiques		0.00	68.70	2.95	71.65
Secrétariat général du grand conseil	SGGC	0.00	22.97	0.00	22.97
Pouvoir judiciaire	PJ	95.00	385.42	23.00	503.42
Cour des comptes	CDC	0.00	1.00	11.48	12.48
Total		103.00	13'713.59	415.21	14'231.80

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

* Répartition des ETP selon la structure des centres de responsabilités

** y compris service du développement durable et service des affaires extérieures

Effectifs 2010 par direction (personnes)

Direction		Homme		Femme		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Chancellerie	CHA	36	43.4	47	56.6	83
Secrétariat général du DF	DF	31	53.4	27	46.6	58
Direction générale des finances de l'Etat		36	36.4	63	63.6	99
Office du personnel de l'Etat		27	32.5	56	67.5	83
Administration fiscale cantonale		260	48.9	272	51.1	532
Office cantonal de la statistique		16	51.6	15	48.4	31
Office des poursuites		71	34.3	136	65.7	207
Office des faillites		29	50.0	29	50.0	58
Organismes rattachés ou en relation avec le DF		20	57.1	15	42.9	35
Secrétariat général du DIP	DIP	98	44.7	121	55.3	219
Direction générale de l'enseignement primaire		523	17.4	2'478	82.6	3'001
Direction générale du cycle d'orientation		838	43.2	1'101	56.8	1'939
Direction générale de l'enseignement secondaire II		1'407	49.3	1'448	50.7	2'855
Direction générale de l'office de la jeunesse		96	20.0	383	80.0	479
Office d'orientation et de formation professionnelle		57	28.8	141	71.2	198
Office médico-pédagogique		53	21.4	195	78.6	248
Personnel détaché		11	68.8	5	31.3	16
Secrétariat général du DSPE	DSPE	31	39.7	47	60.3	78
Police		1'449	80.8	344	19.2	1'793
Office pénitentiaire		375	77.3	110	22.7	485
Office cantonal de la population		86	42.4	117	57.6	203
Office cantonal des automobiles et de la navigation		69	54.3	58	45.7	127
Office de l'environnement		49	57.0	37	43.0	86
Office des droits humains		6	28.6	15	71.4	21
Service des affaires militaires		30	81.1	7	18.9	37
Secrétariat général du DCTI	DCTI	45	43.7	58	56.3	103
Office des bâtiments		183	74.1	64	25.9	247
Office du logement		26	48.1	28	51.9	54
Office du patrimoine et sites		15	41.7	21	58.3	36
Office du génie civil		135	90.0	15	10.0	150
Centre des technologies de l'information		276	80.5	67	19.5	343
Registre foncier		15	44.1	19	55.9	34
Police des constructions		49	55.7	39	44.3	88
Aménagement du territoire		32	56.1	25	43.9	57
Secrétariat général du DIM	DIM	24	41.4	34	58.6	58
Direction générale de l'Intérieur		53	62.4	32	37.6	85
Direction générale de l'agriculture		12	44.4	15	55.6	27
Direction générale Nature et Paysage		70	86.4	11	13.6	81
Direction générale de la mobilité		41	65.1	22	34.9	63
Direction générale de l'eau		54	67.5	26	32.5	80
Secrétariat général du DSE	DSE	13	37.1	22	62.9	35
Direction générale de l'action sociale		96	36.2	169	63.8	265
Office Cantonal de l'Emploi		151	44.2	191	55.8	342
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail		24	35.8	43	64.2	67
Secrétariat général du DARES	DARES	12	33.3	24	66.7	36
Direction générale de la santé		44	36.1	78	63.9	122
Direction générale des affaires économiques		37	50.7	36	49.3	73
Autres services rattachés		6	37.5	10	62.5	16
Secrétariat général du grand conseil	GC	12	44.4	15	55.6	27
Pouvoir judiciaire	PJ	173	32.5	359	67.5	532
Total		7'302	45.7	8'690	54.3	15'992

Taux d'absence pour maladie et accidents 2010 par direction

Direction / Office		Maladie accidents en %	
		2009	2010
DF	Direction générale des finances de l'Etat	6.0	5.4
	Office du personnel de l' Etat	4.3	4.8
	Administration fiscale cantonale	7.1	6.4
	Office cantonal de la statistique	3.2	2.3
	Office des poursuites [<--DI]	8.8	7.9
	Office des faillites [<--DI]	7.8	5.9
DIP	Direction générale de l'enseignement primaire	3.9	3.4
	Direction générale du cycle d'orientation	3.7	3.7
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	3.4	3.2
	Direction générale de l'office de la jeunesse	5.6	5.2
	Direction générale de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue	4.8	7.0
	Direction générale de l'office médico-pédagogique	nc	3.4
DSPE	Police	5.4	5.3
	Office pénitentiaire	6.9	6.5
	Office cantonal de la population	6.5	6.7
	Office de l'environnement [<--DT]	4.3	7.1
	Office des droits humains	nc	4.0
	Office cantonal des automobiles et de la navigation	nc	6.8
DCTI	Police des constructions	5.7	7.4
	Office des bâtiments	6.2	3.9
	Office du génie Civil	3.0	2.9
	Office du logement	5.4	4.2
	Office du patrimoine et sites	2.4	3.2
	Centre des technologies de l'information	4.1	4.0
	Registre foncier	5.2	4.8
	Aménagement du territoire [<--DT]	2.1	3.5
DIM	Direction générale de l'intérieur	3.8	3.6
	Direction générale de l'agriculture	3.3	1.1
	Direction générale nature et paysage	3.8	4.7
	Direction générale de la mobilité	6.8	6.6
	Direction générale de l'eau	5.4	4.8
DSE	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	5.2	5.3
	Office Cantonal de l'Emploi	7.3	8.2
	Direction générale de l'action sociale	8.6	7.6
DARES	Direction générale des affaires économiques	7.2	4.6
	Direction générale de la santé	5.1	6.7
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.4	3.8
PJ	Pouvoir judiciaire	4.8	5.3

Détail des primes, indemnités et débours 2010

Libellé	CHA		DF		DIP		DSPE		DCTI		DIM		DSE		DARES		SGGC		PJ		Total		
	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	
Enseignement																							
Indemnité de maître de classe					13'272'088	4114																13'273'088	4114
Indemnité décanat					7'822'072	2'352																7'822'072	2'352
Bureau horaires (planning horaire des enseignants)					1'730'904	211																1'730'904	211
Indemnité de chargé de mission					657'260	86																657'260	86
Indemnité de formation IFFP					501'628	706																501'628	706
Indemnité de maître adjoint de direction					458'781	38																458'781	38
Indemnité de responsable d'institution DI					458'100	133																458'100	133
Indemnité de maître de méthodologie IMI					410'458	64																410'458	64
Indemnité de chef de laboratoire					410'045	57																410'045	57
Indemnité de responsable formation					334'236	93																334'236	93
Indemnité de responsable formation					182'564	60																182'564	60
Indemnité de chef d'atelier					117'181	106																117'181	106
Indemnité de chef de fabrication					59'860	7																59'860	7
Indemnité de maître mentor					57'298	12																57'298	12
Indemnité de coordination					55'600	140																55'600	140
Indemnité de voltigeur					14'400	4																14'400	4
					2'700	45																2'700	45
Police					24'279'391	4'678																24'279'391	4'678
Indemnité pour risques inhérents à la fonction					18'301'940	1'695																18'301'940	1'695
Indemnité pour horaire irrégulier, nuits, unités, allocation					4'722'988	1'927																4'722'988	1'927
Indemnité contextuelle surpopulation					873'480	258																873'480	258
Indemnité habillement, vêtement et uniforme					258'316	737																258'316	737
Indemnité pour chien					83'418	23																83'418	23
Indemnité pour connaissances spéciales					39'250	38																39'250	38
Déplacement - Transport					27'981	349																27'981	349
Indemnité forfaitaire auto / moto					326'246	1'344																326'246	1'344
Abonnement TPG					66'690	55																66'690	55
Indemnité de déplacements, transports, parkings					259'556	1'289																259'556	1'289
Indemnité d'éloignement					81'720	133																81'720	133
Téléphone - Telecom					183'250	341																183'250	341
Indemnité de téléphone					183'250	341																183'250	341
Indemnité pour port de pager																							
Autres Indemnités					4'529'853	1'229																4'529'853	1'229
Prime de départ (double traitement départ retraite, Plent)					4'529'853	1'229																4'529'853	1'229
Indemnité cadre supérieur (cl 27 et plus)					3'071'662	423																3'071'662	423
Indemnité pour horaire irrégulier, nuits, unités, allocation					291'222	22																291'222	22
Prime 25 et 30 ans de service (Gratification)					703'376	380																703'376	380
Indemnité de remplacement dans une fonction supérieure					65'726	18																65'726	18
Indemnité langues étrangères (connaissances linguistiques)					50'386	56																50'386	56
Frais de représentation					5'501	2																5'501	2

Libellé	CHA		DF		DIP		DSPE		DCTI		DIM		DSE		DARES		SGGC		PJ		Total		
	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	CHF	Effectif	
Autres indemnités (suite)																							
Indemnité de piquet																							
Prime de naissance (allocation de naissance)	1'250	3	21'050	51	135'650	307	351'338	11	213'671	125	7'804	7	16'234	29	1'500	3	500	1	9'950	21	256'612	143	
Travaux spéciaux pénibles																							
Indemnité Super-U																							
Indemnité d'inconvénients de service	6'112	5	46'586	32			263'323	20	36'280	29	14'086	11	31'844	22	13'202	11			27'832	21	202'265	151	
Indemnité de chef de groupe																							
Indemnité habillement, vêtement et uniforme			2'840	4			64'177	61			600	4	1'500	2	88'880	28	2'600	1	15'920	34	87'637	106	
Indemnité de vice présidence																							
Indemnité de présidence																							
Indemnité de port d'armes																							
Indemnité présidence CE	15'885	2					1'625	7			19'875	18									21'500	25	
Indemnité service accidents (expertises)																					15'885	2	
Heures de chauffeur polyvalent																					9'718	5	
Indemnité de permanence																					6'969	14	
Indemnité de terrain																					3'600	3	
Total primes et indemnités	521'571	98	952'998	952	18'312'437	7028	26'578'444	5'948	27'533'467	17'398	963'138	655	756'988	610	418'222	225	29'991	18	472'579	411	517'659'836		
Débours																							
Débours / collations / repas																							
Remboursement cours																							
Heures supplémentaires	204'870	75	317'832	74	576'455	131	26'250'923	1'675	11'19'827	290	234'195	59	261'822	59	195'559	48	53'407	16	221'812	143	294'361'501	2'570	
Heures supplémentaires	114'498	55	7'985	3	3'806	3	25'906'687	1'589	433'993	119	68'977	18	128'067	29	9'481	6	43'149	14	152'489	127	26'669'130	1'963	
Prime heures supplémentaires des cadres supérieurs 2% et 3%	90'372	20	309'847	71	572'649	128	344'237	86	685'634	171	1'652'218	41	133'756	30	186'078	42	10'258	2	69'323	16	2'567'371	607	
TOTAL	726'441		1'332'751		18'888'892		54'289'485		3'988'508		1'351'263		101'811		613'780		83'397		694'391		82'987'719		

Les 10 primes, indemnités et débours selon le montant

93% des primes, indemnités et débours versés en 2010 ont concerné trois départements: le DSPE (65,4%), le DIP (22,8%) et le DCTI (4,8%). Pour les autres départements le taux varie entre 0,1% et 1,6%.

Libellé	Montant	effectif	Libellé	Montant	effectif
Heures supplémentaires*	26'669'130	1'963	Abonnement TPG	577'690	2'884
Indemnité pour risques inhérents à la fonction	18'301'940	1'695	Indemnité de maître de classe	782'2072	2'352
Indemnité de maître de classe	7'822'072	2'352	Heures supplémentaires*	26'669'130	1'963
Prime de départ (double traitement départ retraite, Pient)	4'842'873	632	Indemnité pour horaire irrégulier, nuits, unités, allocation	4722'988	1'927
Indemnité pour horaire irrégulier, nuits, unités, allocation	4'722'988	1'927	Indemnité pour risques inhérents à la fonction	18'301'940	1'695
Prime heures supplémentaires des cadres supérieurs 2% et 3%	2'567'371	607	Indemnité de téléphone	715'640	1'449
Indemnité cadre supérieur (cl27 et plus)	2'069'005	152	Débours / collations / repas	1766'661	1'305
Débours / collations / repas	1'766'661	1'305	Indemnité habillement, vêtement et uniforme	283'315	737
Indemnité décanat	1'730'904	211	Indemnité de chargé de mission	501'628	706
Indemnité forfaitaire auto / moto	1'167'795	380	Indemnité langues étrangères (connaissances linguistiques)	594'173	698

* y compris le montant versé au corps de la Police pour les heures supplémentaires cumulées au 31.12.2009 (protocole d'accord CE / Syndicats police)

Le tableau ci-dessus, issu de SIRH, réunit les données financières complètes relatives aux primes, indemnités et débours versés en 2010. Les lois et règlements précisent les éléments de rémunération de chaque statut et catégorie de personnel. Dans la mesure où certaines indemnités ne figurent pas de manière spécifique dans des lois et des règlements, le chef du département, agissant d'entente avec l'OPE, peut allouer à des membres du personnel chargés pour une période déterminée de tâches supplémentaires ou exceptionnelles clairement identifiées une indemnité spéciale destinée à compenser le surcroît de temps et d'efforts consacrés. Au vu de l'importance des montants, des risques financiers, de conformité et d'image qu'elle peut engendrer pour l'administration; la gestion des indemnités a justifié la mise en place d'une matrice de risques et l'élaboration d'un système de contrôle interne.

* y compris le montant versé au corps de la Police pour les heures supplémentaires cumulées au 31.12.2009 (protocole d'accord CE / Syndicats police)

Liste des tableaux et graphiques

	page
1 Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2009 et 2010 par catégorie du personnel	7
2 Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2009 et 2010 par statut de personnel	7
3 Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2010 par catégorie de personnel et par département ou entité	8
4 Evolution des effectifs au 31 décembre 2009 et 2010 par statut de personnel (personnes)	9
5 Pyramide des âges 2010	10
6 Structure des effectifs 2010 par sexe, par statut de personnel et par département ou entité	11
7 Répartition des effectifs 2010 par tranches d'années d'ancienneté	11
8 Répartition des effectifs 2010 par nationalité et lieu de résidence	12
9 Répartition des effectifs 2010 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	12
10 Taux de rotation du personnel 2007 - 2010 en ETP	12
11 Entrées 2009 et 2010 en personnes	13
12 Sorties 2009 et 2010 en personnes	13
13 Effectifs des cadres supérieurs (classe 23 et plus) 2010 par sexe et par département ou entité	14
14 Taux d'absence pour maladie et accidents 2010 par département ou entité	15
15 Formation - Gestion des absences 2010	15
16 Echelle des traitements 2010 (13 ^e salaire compris)	16
17 Effectifs 2010 par classe de fonction	16
18 Répartition des effectifs 2010 selon la classe de fonction	17
19 Salaire brut annuel 2010, y compris indemnités et primes	17
20 Primes, indemnités et débours 2010	18
21 Répartition des effectifs 2010 par taux d'activité selon le statut de personnel et le sexe	19
22 Statistique des accidents 2009 et 2010	20
23 Personnel en formation 2009 et 2010 (personnes)	22
24 Fréquentation des cours de formation 2009 et 2010	22
25 Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2009 - 2010	23
26 Séances en 2010 avec les associations représentatives du personnel	23
27 Prestations du groupe de confiance 2009 et 2010	24

Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
B 5 05	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC)
CFP	Centre de formation de la police
CHA	Chancellerie d'Etat
DARES	Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé
DCTI	Département des constructions et des technologies de l'information
DES	Département de l'économie et de la santé
DF	Département des finances
DIM	Département de l'Intérieur et de la mobilité
DIP	Département de l'instruction publique, de la culture et du sport
DSE	Département de la solidarité et de l'emploi
DSPE	Département de la sécurité, de la police et de l'environnement
DT	Département du territoire
EEDP	Entretiens d'évaluation et de développement personnel
ETP	Equivalent temps plein
FNP	Fonctions non permanentes
FP	Fonctions permanentes
HES	Hautes écoles spécialisées
LIP C 1 10	Loi sur l'instruction publique
LOPP, F 1 50	Loi sur l'organisation et le personnel de la prison
LPAC	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05)
LPol F 1 05	Loi sur la police
OPE	Office du personnel de l'Etat
PAT	Personnel administratif et technique
PJ	Pouvoir judiciaire
Plend	Plan d'encouragement aux départs
RPAC B 5 05.01	Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05.01)
RStCE B5 10.04	Règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles
SCORE	Système de COmpétences, de Rémunération et d'Evaluation
SFE	Service de formation de l'Etat
SGC	Service du Grand Conseil
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil
SIRH	Système d'information des ressources humaines
TPG	Transports publics genevois
UE	Union européenne
Unireso	Communauté tarifaire genevoise regroupant les TPG, les CFF pour les trains régionaux et les Mouettes genevoises