

République et canton de Genève

Annexe au rapport sur les comptes 2013

Tome

5

• Bilan social de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Rapport sur les comptes 2013

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2013 de l'Etat de Genève est constitué de 5 tomes.

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

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

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

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

Le **tome 5**, qui constitue une **annexe** au rapport sur les comptes 2013, présente le Bilan social de l'Etat de Genève. Le Bilan social contient un grand nombre d'informations et de données statistiques concernant le personnel de l'administration publique.

Sommaire

Avant-propos	3
Chapitre 1 - Emplois (postes)	4
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	7
2.1. Effectifs	7
2.2. Pyramide des âges	8
2.3. Ancienneté	11
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	11
2.5. Flux de personnel	12
2.5.1 Entrées	13
2.5.2 Sorties	13
2.5.3 Promotion des femmes	13
2.6. Absentéisme	14
2.6.1 Accidents	14
Chapitre 3 - Rémunération	15
3.1. Grille salariale	15
3.2. Salaires, indemnités et primes	18
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	19
4.1. Travail à temps partiel	19
4.2. Vacances et congés	19
4.3. Prévoyance professionnelle	20
4.4. Télétravail	20
4.5. Mobilité douce	20
Chapitre 5 - Formation	21
5.1. Formation initiale	21
5.2. Formation continue	21
Chapitre 6 - Gestion des compétences	22
Chapitre 7 - Relations professionnelles	22
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	22
7.2. Groupe de confiance	23
Annexes	25
Liste des tableaux et graphiques	33
Liste des abréviations	35

Avant-propos

Ce 4e bilan social de l'Etat de Genève présente une photographie des ressources humaines de l'administration cantonale à la fin 2013. Après les adaptations et les enrichissements apportés lors des deux dernières éditions, celle-ci conserve la structure de 2012, ce qui facilitera les comparaisons.

Une fois encore, c'est une fonction publique genevoise en pleine évolution qui apparaît à travers les tableaux : le nombre de départs en pré-retraite a été particulièrement élevé en 2013 en raison du changement du régime intervenu en janvier 2014 avec la nouvelle loi sur la rente-pont AVS ; l'affectation des postes par politique publique évolue, traduisant l'accent mis sur la sécurité et la justice; la part des femmes parmi les cadres se renforce lentement.

Mis à part les tableaux 4 à 7, ce bilan social couvre ce qu'il est convenu d'appeler le « Petit Etat », soit les sept départements de l'administration cantonale, la chancellerie, le Pouvoir judiciaire et le service du Grand Conseil. Il n'inclut pas les établissements autonomes, dont l'addition au Petit Etat forme le « Grand Etat ».

Le Petit Etat décrit par le présent document comporte un découpage entre départements identique à celui de l'édition 2012. Cette répartition résultait des changements intervenus le 1^{er} juillet 2012 après l'élection partielle du 17 juin 2012. La nouvelle réorganisation opérée par le Conseil d'Etat entré en fonction le 10 décembre 2013 n'est pas prise en compte.

Soucieux de poursuivre son effort de transparence, le Conseil d'Etat a décidé par un arrêté du 6 novembre 2013 qu'un nouveau bilan social élargi au Grand Etat, sur le modèle des comptes consolidés, sera lui aussi publié annuellement en complément de celui-ci. Sa première édition, portant sur 2013, est prévue pour la fin du printemps 2014.

Chapitre 1 - Emplois (postes)

Le budget 2013 prévoyait une hausse de 222 postes affectés notamment à la sécurité (+ 103) et à la justice (+ 66). Toutefois, la hausse du nombre de postes aux comptes n'atteint que 32. La différence s'explique en grande partie par le nombre élevé de départs en retraite anticipée. La suppression le 1^{er} janvier 2014 de la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée (LERA) au profit de la loi sur la rente-pont AVS a provoqué une hausse de 360 pré-retraites par rapport à 2012 (cf. chapitre 2.5.). Ces départs n'étant selon la LERA pas remplacés durant six mois (sauf les enseignants), le nombre de postes vacants a crû en proportion.

1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein (ETP) aux 31 décembre 2012 et 2013 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2012		2013	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats (M)	136.00	136.00	140.00	149.00
Fonctions permanentes (FP)	14'207.00	14'000.43	14'491.49	14'070.37
Fonctions non permanentes (FNP)	441.98	619.37	376.25	568.77
Total	14'784.98	14'755.80	15'007.74	14'788.13

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

Dans ce contexte de sous-consommation, l'écart entre les postes prévus et occupés atteint 1,46%.

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en ETP aux 31 décembre 2012 et 2013 par statut de personnel

Statut de personnel	2012		2013	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	136.00	136.00	140.00	149.00
Personnel administratif et technique	6'929.09	6'748.89	7'140.47	6'725.50
Enseignement	5'543.11	5'512.60	5'586.22	5'529.66
Police - Prison	1'734.80	1'738.95	1'764.80	1'815.20
Total	14'343.00	14'136.43	14'631.49	14'219.37

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

La sous-consommation touche avant tout le personnel administratif.

3 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en ETP au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par département ou entité¹

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
CHA*	8.00	83.93	0.40	92.33	13.00	80.35	2.40	95.75
DF		1'043.50	33.00	1'076.50		1'007.00	31.00	1'038.00
DIP**		7'466.10	58.75	7'524.85		7'310.24	236.09	7'546.33
DS		3'316.58	96.85	3'413.43		3'254.58	119.20	3'373.78
DU		631.40	40.36	671.76		565.80	53.18	618.98
DIME		549.65	54.15	603.80		524.55	54.70	579.25
DSE		636.85	41.50	678.35		594.55	30.20	624.75
DARES		225.23	5.74	230.97		210.20	1.27	211.47
SGGC		24.30	0.00	24.30		20.90	0.00	20.90
PJ	129.00	513.95	32.00	674.95	133.00	502.20	26.50	661.70
CdC	3.00	0.00	13.50	16.50	3.00	0.00	14.23	17.23
Total	140.00	14'491.49	376.25	15'007.74	149.00	14'070.37	568.77	14'788.13

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

* S'agissant d'une photographie de décembre 2013, le chiffre de 13 magistrats aux comptes inclut, durant ce mois de transition, les 5 conseillers d'Etat sortants et leurs successeurs.

** Le chiffre de 236.09 fonctions non permanentes aux comptes comporte 75% d'ETP d'enseignants, essentiellement pour des remplaçants (env. 180).

¹ La ventilation des postes par département ne prend pas en compte la réorganisation opérée par le Conseil d'Etat entré en fonction le 10 décembre 2013. Elle suit le même découpage que dans le bilan social 2012.

La sous-consommation est particulièrement importante au DSE (-54) au DU (- 53), au DS (- 40) et au DF (- 38).

Le tableau suivant présente les postes par politique publique au sein du Petit Etat, donc sans les établissements autonomes.

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

4 - Petit Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par politique publique

Politique publique	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Formation		7'357.11	47.38	7'404.49		7'206.23	229.88	7'436.11
B Emploi, marché du travail		329.80	28.50	358.30		307.55	18.90	326.45
C Action sociale		160.58	8.22	168.80		151.03	7.70	158.73
D Personnes âgées		64.68	2.07	66.74		59.95	0.76	60.72
E Handicap		48.65	1.71	50.36		44.76	0.84	45.60
F Environnement et énergie		248.29	22.35	270.64		235.04	25.50	260.54
G Aménagement et logement		285.92	21.02	306.94		243.52	36.78	280.30
H Sécurité et population		3'148.20	40.29	3'188.48		3'113.62	68.99	3'182.61
I Justice	129.00	513.95	32.00	674.95	133.00	502.20	26.50	661.70
J Mobilité		230.93	27.20	258.13		217.18	28.20	245.38
K Santé		113.55	0.34	113.89		105.26	0.00	105.26
L Economie		68.01	3.70	71.71		62.41	1.27	63.68
M Finance et impôts		511.49	5.76	517.25		489.12	2.44	491.56
N Culture, sports et loisirs		52.80	4.80	57.60		48.40	5.40	53.80
O Autorité et gouvernance	11.00	171.13	18.74	200.87	16.00	159.64	18.53	194.17
P Activités de support et prestations de moyen		1'166.23	109.90	1'276.13		1'104.31	95.29	1'199.59
Q Energie		20.20	2.27	22.47		20.15	1.80	21.95
Total	140.00	14'491.49	376.25	15'007.74	149.00	14'070.37	568.77	14'788.13

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

La répartition par politique publique montre que la sous-consommation concerne tous les domaines sauf la formation.

Conformément à la présentation du budget et des comptes, le périmètre du Grand Etat regroupe 17 entités contrôlées et subventionnées².

² Sont pris en considération les établissements autonomes suivants : Université, HUG, Hospice général, Imad (ex-FSASD), Aéroport international de Genève, TPG, SIG, Fondation des parkings, Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif, Fondation pour les terrains industriels, fondations HBM, Fondation des immeubles pour les organisations internationales, Palexpo, HES, Etablissements pour l'intégration, EMS et cliniques de Joli-Mont et Montana.

5. Entités contrôlées par l'Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Formation (Université & HES)	2'684.98	2'627.31
C Action sociale (Hospice Général)	777.20	750.40
D Personnes âgées (EMS)	3'551.00	3'523.81
E Handicap (EPI)	570.00	577.25
G Aménagement et logement (FPLC, FIPOI, Fond. HBM)	82.63	82.33
J Mobilité (TPG & Fondation des Parkings)	2'026.52	2'021.91
K Santé (HUG, IMAD, Joli-Mont & Montana)	10'330.50	10'464.28
L Economie (AIG, FTI, Palexpo SA)	1'000.93	986.88
Q Energie (SIG)	1'645.00	1'612.30
Total	22'668.76	22'646.47

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

6- Grand Etat - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par politique publique

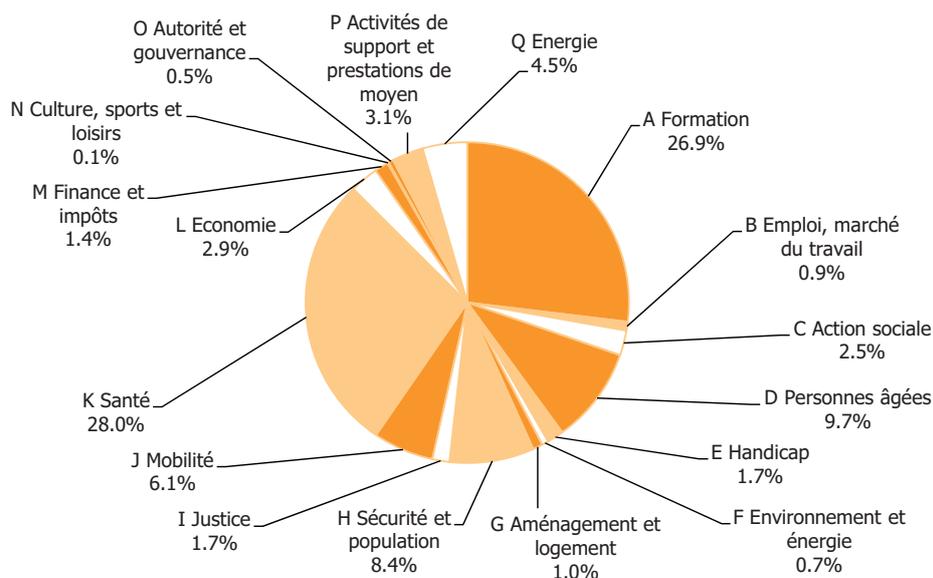
Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Formation		10'042.09	10'042.09		9'833.54	9'833.54
B Emploi, marché du travail		329.80	329.80		307.55	307.55
C Action sociale		937.78	937.78		901.43	901.43
D Personnes âgées		3'615.68	3'615.68		3'583.76	3'583.76
E Handicap		618.65	618.65		622.01	622.01
F Environnement et énergie		248.29	248.29		235.04	235.04
G Aménagement et logement		368.54	368.54		325.85	325.85
H Sécurité et population		3'148.20	3'148.20		3'113.62	3'113.62
I Justice	129.00	513.95	642.95	133.00	502.20	635.20
J Mobilité		2'257.45	2'257.45		2'239.09	2'239.09
K Santé		10'444.05	10'444.05		10'569.54	10'569.54
L Economie		1'068.94	1'068.94		1'049.29	1'049.29
M Finance et impôts		511.49	511.49		489.12	489.12
N Culture, sports et loisirs		52.80	52.80		48.40	48.40
O Autorité et gouvernance	11.00	171.13	182.13	16.00	159.64	175.64
P Activités de support et prestations de moyen		1'166.23	1'166.23		1'104.31	1'104.31
Q Energie		1'665.20	1'665.20		1'632.45	1'632.45
Total	140.00	37'160.24	37'300.24	149.00	36'716.83	36'865.83

Personnel en formation (hors stagiaires police - prison) non compris

Grand Etat : Etat de Genève, Entités Contrôlées, HES, EPI, EMS, Joli-Mont & Montana

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

7 - Grand Etat - Consommation en pourcent des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par politique publique



Total : 36'866 postes

Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Comme on l'a déjà vu avec les postes, la volonté politique d'allouer des moyens supplémentaires à la sécurité et à la justice se traduit par une nouvelle hausse des effectifs de la police, de la prison et du Pouvoir judiciaire (magistrats). L'augmentation de 89 unités observée au sein de ces catégories de personnel est partiellement compensée par une réduction du personnel administratif et technique ainsi que, dans une moindre mesure, des enseignants.

8 - Evolution des effectifs entre 2010 et 2013 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2010		2011		2012		2013	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	109	0.7	129	0.8	131	0.8	141	0.9
Personnel administratif et technique	7'416	46.4	7'595	46.6	7'624	46.8	7'596	46.4
Enseignants	6'780	42.4	6'845	42.0	6'804	41.7	6'793	41.5
Police - Prison	1'687	10.5	1'732	10.6	1'749	10.7	1'828	11.2
Total	15'992	100.0	16'301	100.0	16'308	100.0	16'358	100.0

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

Les effectifs augmentent au total de 50 unités, ce qui représente une variation de 0,3% par rapport à 2012.

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

9 - Effectifs au 31 décembre 2013 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	63	44.7	78	55.3	141	100.0
Personnel administratif et technique	3'369	44.4	4'227	55.6	7'596	100.0
Enseignants	2'368	34.9	4'425	65.1	6'793	100.0
Police - Prison	1'600	87.5	228	12.5	1'828	100.0
Total	7'400	45.2	8'958	54.8	16'358	100.0

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

La proportion de femmes diminue légèrement (de 58% à 55,3%) parmi les magistrats et dans une moindre mesure au sein du personnel de la police et de la prison (de 12,6% à 12,5%). Cette proportion reste toutefois dans l'ensemble de 54,8 %, comme en 2012, en raison d'une hausse de 0,1 % dans le PAT et de 0,2 % chez les enseignants.

10 - Effectifs au 31 décembre 2013 par département (personne physique) et par sexe

Département	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	30	33.3	60	66.7	90	100.0
Département des finances (DF)	489	44.5	611	55.5	1'100	100.0
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3'019	33.7	5'948	66.3	8'967	100.0
Département de la sécurité (DS)	2'554	75.5	828	24.5	3'382	100.0
Département de l'urbanisme (DU)	350	57.2	262	42.8	612	100.0
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	394	68.4	182	31.6	576	100.0
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	258	38.8	407	61.2	665	100.0
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	98	40.8	142	59.2	240	100.0
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	10	40.0	15	60.0	25	100.0
Pouvoir judiciaire (PJ)	198	28.2	503	71.8	701	100.0
Total Global	7'400	45.2	8'958	54.8	16'358	100.0

Les mêmes tendances s'observent dans la répartition par département. La proportion des femmes augmente légèrement dans les secteurs qui sont déjà à prédominance féminine comme l'enseignement (+ 0,2% au DIP) ou le social (+ 0,4% au DSE). La tendance est inverse dans les secteurs à prédominance masculine du département de la sécurité (-0,5%) et du Pouvoir judiciaire (- 0,4%).

2.2 Pyramide des âges

L'âge moyen atteint 43,8 ans. Par rapport à 2012 il diminue de 0,4 an. Il avait légèrement augmenté l'année précédente (+ 0,2 an).

11 - Structure des effectifs 2013 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	43.6	23.4%	46.2%	30.4%
Homme	44.2	21.3%	46.4%	32.3%
Statut de personnel				
Magistrats	47.6	2.1%	61.0%	36.9%
Personnel administratif et technique	45.6	16.1%	47.9%	36.0%
Enseignants	43.4	24.3%	45.4%	30.4%
Police - Prison	37.9	43.7%	42.2%	14.1%
Département / Entité				
Chancellerie d'Etat (CHA)	45.8	14.4%	47.8%	37.8%
Département des finances (DF)	44.4	18.5%	51.2%	30.4%
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	44.2	21.7%	45.1%	33.1%
Département de la sécurité (DS)	41.3	31.2%	45.6%	23.2%
Département de l'urbanisme (DU)	47.2	13.1%	44.3%	42.6%
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	46.6	12.0%	48.6%	39.4%
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	46.3	12.0%	51.9%	36.1%
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	46.2	12.5%	52.9%	34.6%
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	44.6	20.0%	52.0%	28.0%
Pouvoir judiciaire (PJ)	42.4	26.5%	49.2%	24.3%
Total	43.8	22.4%	46.3%	31.2%

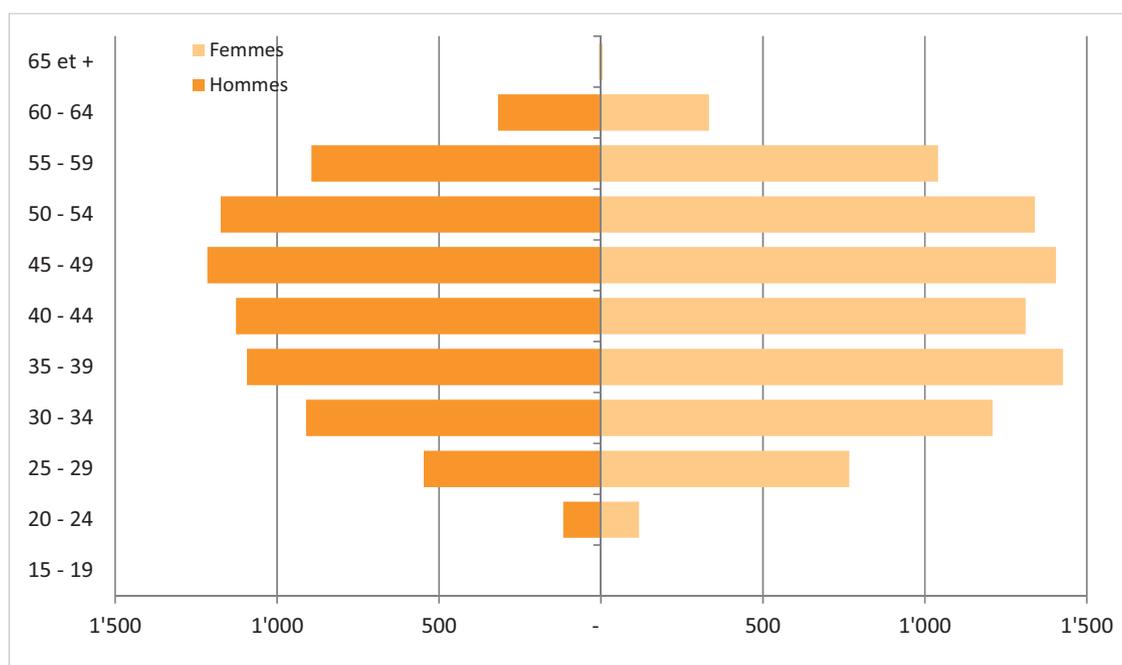
La baisse de l'âge moyen est la plus sensible parmi les enseignants (-0,6 an), chez qui le nombre de départs est relativement important. Le rajeunissement est plus faible au sein du personnel de la police et de la prison (-0,1 an) où l'âge moyen est bas. Si le nombre élevé de recrutements tend à rajeunir cette population, l'augmentation progressive de l'âge de la retraite de cette catégorie de personnel exerce un effet inverse.

12 - Structure des effectifs 2013 par statut de personnel

Statut de personnel		Ages			
		Min	Median	Moyen	Max
Magistrats	Femme	34.8	45.7	46.4	63.8
	Homme	30.5	48.3	49.0	63.0
	Total	30.5	47.1	47.6	63.8
Personnel administratif et technique	Femme	19.9	45.7	45.0	65.5
	Homme	20.4	47.1	46.3	65.1
	Total	19.9	46.3	45.6	65.5
Enseignants	Femme	22.7	41.7	42.6	65.8
	Homme	24.3	44.3	44.8	65.3
	Total	22.7	42.8	43.4	65.8
Police - Prison	Femme	21.3	32.9	34.6	57.5
	Homme	20.8	37.4	38.4	63.2
	Total	20.8	36.7	37.9	63.2
Total	Femme	19.9	43.6	43.6	65.8
	Homme	20.4	44.6	44.2	65.3
	Total	19.9	44.0	43.8	65.8

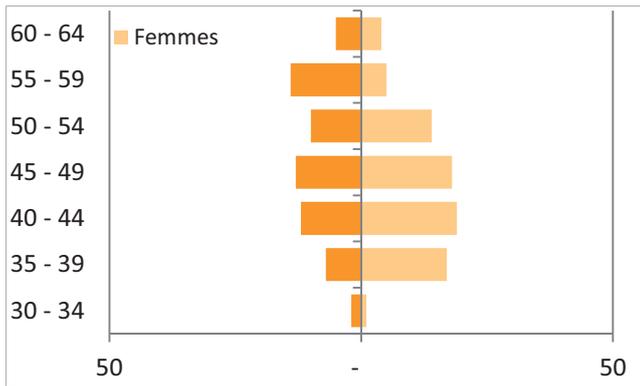
La tendance au rajeunissement observée plus haut se manifeste dans l'ensemble des catégories, y compris les extrêmes : il descend au-dessous de 20 ans pour ce qui est du plus jeune collaborateur et passe de 65,9 ans à 65,8 ans pour le plus âgé.

13 - Pyramide des âges 2013



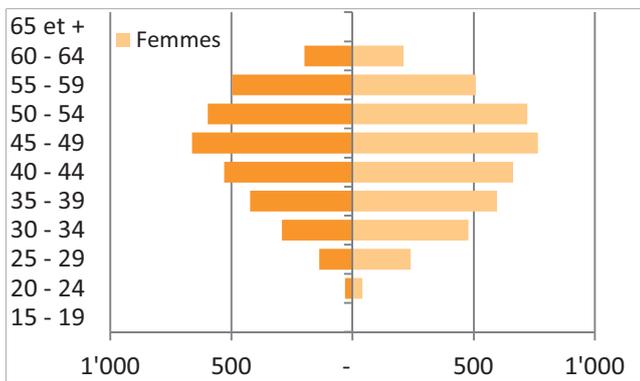
La pyramide globale des âges tend à se réduire à son sommet. Cela s'explique notamment par le nombre important de retraites anticipées (cf. chapitre 2.5).

14 - Pyramide des âges 2013 des magistrats



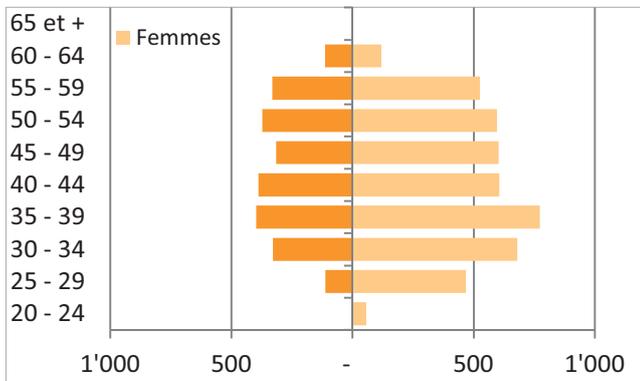
La pyramide des âges des magistrats devient plus régulière qu'auparavant, avec toutefois un déséquilibre persistant entre les sexes : les femmes sont plus nombreuses jusqu'à 55 ans, les hommes au-delà.

15 - Pyramide des âges 2013 du personnel administratif et technique



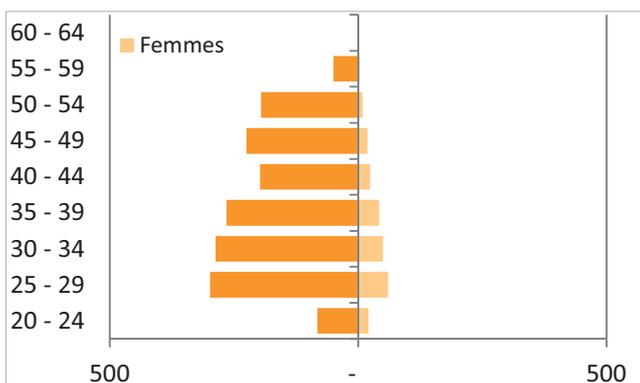
La pyramide la plus équilibrée reste celle du PAT, ce qui s'explique par les effectifs nombreux et la diversité des métiers représentés.

16 - Pyramide des âges 2013 des enseignants



La forme carrée des métiers de l'enseignement illustre des carrières continues, qui commencent en règle générale entre 25 et 35 ans et se terminent de façon uniforme peu après 60 ans. Comme pour le PAT et le Pouvoir judiciaire, la prédominance féminine dans les classes d'âge les moins élevées tend à se réduire dans les classes supérieures.

17 - Pyramide des âges 2013 du personnel police - prison

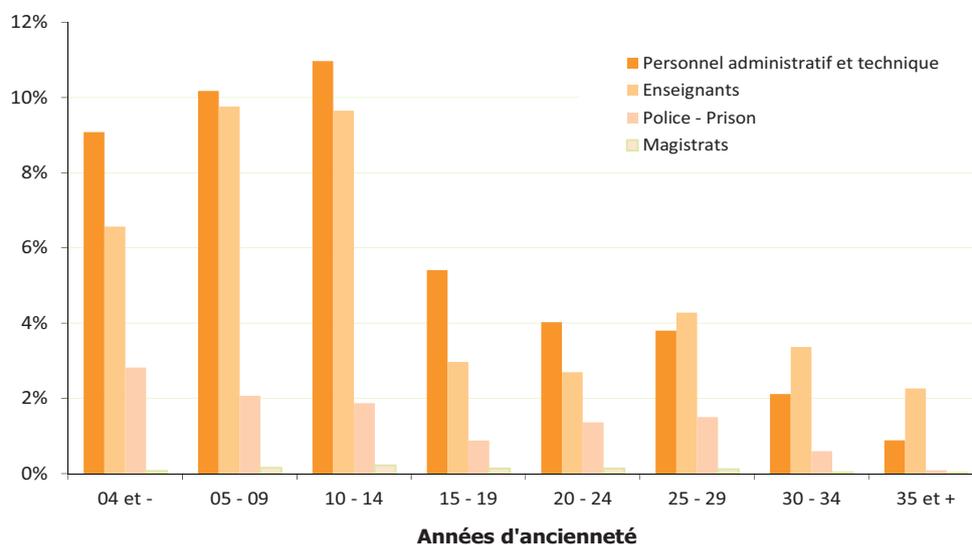


La pyramide des âges du personnel de la police et de la prison conjugue plusieurs caractéristiques des autres catégories de personnel : forme carrée due à des carrières continues, prédominance masculine de plus en plus marquée avec l'âge, écrasement au sommet dû à des conditions de retraite spécifiques.

2.3 Ancienneté

Alors que les années précédentes la catégorie la plus peuplée était celle des 5 à 9 ans d'ancienneté, c'est désormais celle des 10-14 ans qui occupe la première place. Cela s'explique en partie par le nombre relativement faible d'engagements effectués durant la législature 2005-2009, ce qui se répercute sur la catégorie des 5 à 9 ans d'ancienneté.

18 - Répartition des effectifs 2013 par tranches d'années d'ancienneté



En chiffres absolus, on compte 531 personnes ayant plus de 35 ans d'ancienneté, un chiffre en forte baisse par rapport à l'année précédente (712). La part des enseignants (70%, soit 370 personnes) est en légère baisse.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Alors que l'offre de logements reste très faible à Genève, le nombre de collaborateurs résidant à l'extérieur du canton continue d'augmenter. Ce mouvement tend toutefois à ralentir côté français (122 résidents supplémentaires contre 184 en 2012) et à s'accélérer côté suisse (73 résidents supplémentaires contre 20 en 2012).

19 - Répartition des effectifs 2013 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	12'178	955	1'575	14'708
AELE + UE	859	80	588	1'527
Autres pays	116	4	3	123
Total	13'153	1'039	2'166	16'358

Le nombre de collaborateurs habitant le canton passe de 13'300 (en 2012) à 13'153, comme l'indique le tableau ci-dessus. Leur pourcentage, indiqué par le tableau suivant, passe de 81,6% à 80,4%.

20 - Répartition des effectifs 2013 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	74.4%	5.8%	9.6%	89.9%
AELE + UE	5.3%	0.5%	3.6%	9.3%
Autres pays	0.7%	0.0%	0.0%	0.8%
Total	80.4%	6.4%	13.2%	100.0%

Inversion de tendance intéressante, la part des Suisses dans l'ensemble des effectifs tend à remonter après être descendue à 89,7% en 2012. Elle atteint désormais 89,9%.

21 – Types de permis de travail en 2013, en % de l'effectif total

Type de permis	% de l'effectif total
Permis C	5.2
Permis G	3.6
Permis B	1.2
Autres	0.1
Total	10.1

Le pourcentage de permis frontaliers G (personnes résidant en France et n'ayant pas la nationalité suisse) continue d'augmenter (+0,2%, pour atteindre 3.6%) mais de manière moins soutenue que l'année précédente (+ 0,3%).

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de collaborateurs arrivés et partis au cours de l'année par rapport au nombre de collaborateurs présents en début d'année³.

22 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2013 en ETP

Rotation en ETP	
2007 :	4.49%
2008 :	4.81%
2009 :	4.64%
2010 :	4.82%
2011 :	4.98%
2012 :	5.21%
2013 :	6.26%

Le taux de rotation augmente de 1,05% par rapport à l'année précédente. Cette hausse s'explique par le nombre élevé de départs en retraite anticipée en 2013, dernière année d'existence de la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée (connu sous le nom de PLEND-plan d'encouragement aux départs). Cette loi a été remplacée depuis le 1er janvier 2014 par la loi sur la rente-pont AVS, dont les conditions sont plus restrictives. Au DIP, près de 5% des effectifs ont bénéficié d'un PLEND.

23 - Taux de rotation du personnel pour 2013 en ETP par département

Département	Taux de rotation 2013
CHA	10.20%
DF	5.12%
DIP	6.74%
DS	4.99%
DU	8.72%
DIME	5.90%
DSE	6.34%
DARES	5.97%
Total	6.26%

Compte tenu de ces nombreux départs en retraite anticipée, le taux de rotation est en hausse dans tous les départements sauf le DARES (-0,76%) et le DF (-0.01%).

³ Par rapport aux précédentes éditions, un changement concernant le Département de l'instruction publique s'applique à cet indicateur : les personnes qui entament leur carrière au terme de leur formation à l'Institut universitaire de formation des enseignants ne sont plus considérées comme des nouveaux collaborateurs.

2.5.1 Entrées

Comme dans les éditions précédentes, les tableaux présentant les entrées et les sorties doivent être lus en tenant compte de deux éléments :

- Les personnes en formation ou occupant des fonctions non permanentes sont comptabilisées dans les entrées, mais pas dans les sorties, ce qui tend à accroître le nombre d'entrées par rapport aux départs.
- A l'inverse, la réduction du taux d'occupation en cours de carrière tend à accroître le nombre de départs par rapport aux arrivées.

24 - Entrées 2012 et 2013 en personnes

Entrées	Effectif	
	2012	2013
Fonctions permanentes	751	828
Fonctions non permanentes	399	339
Apprentis, stagiaires	274	252
Total	1'424	1'419

2.5.2 Sorties

L'augmentation du nombre de sorties s'explique pour l'essentiel par la forte hausse du nombre de retraites anticipées (Plend) expliquée plus haut (tableau 22).

25 - Sorties 2012 et 2013 en personnes

Sorties	Effectif	
	2012	2013
Décès	18	12
Démission	225	182
Fin de contrat	393	283
Invalidité	8	5
Licenciement	32	38
Plend complets	196	556
Retraite	191	203
Total	1'063	1'279

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

2.5.3 Promotion des femmes

La part des femmes au sein des cadres supérieurs passe de 35,8% à 37 %, ce qui constitue une hausse plus marquée que l'année précédente (1,2% au lieu de 0,8%). Poursuivant sa féminisation marquée à ce niveau, la chancellerie devient le secteur comptant la plus forte proportion de femmes cadres supérieurs (64,9%). C'était auparavant le cas du Pouvoir judiciaire.

26 - Effectifs 2013 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Chancellerie d'Etat (CHA)	13	35.1	24	64.9	37
Département des finances (DF)	100	69.0	45	31.0	145
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	143	49.0	149	51.0	292
Département de la sécurité (DS)	200	83.3	40	16.7	240
Département de l'urbanisme (DU)	67	75.3	22	24.7	89
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	62	76.5	19	23.5	81
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	21	50.0	21	50.0	42
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	32	45.7	38	54.3	70
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	5	71.4	2	28.6	7
Pouvoir judiciaire* (PJ)	20	40.8	29	59.2	49
Total	663	63.0	389	37.0	1'052

*Magistrats non compris

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

La part des cadres situés en classe 27 et au-delà reste stable à 2% du total des effectifs.

27 - Effectifs 2013 des cadres supérieurs (classe 27 et plus) par sexe

Cadres en classe 27+	Effectif			En % du total des		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Sans "management"	81	94	175	24.6	28.6	53.2
Avec "management"	114	40	154	34.7	12.2	46.8
Total	195	134	329	59.3	40.7	100.0
En % du total de l'Etat	1.2	0.8	2.0			

Par rapport à l'année précédente, la proportion des femmes parmi les cadres les plus élevés augmente de 2,8 % pour atteindre 40,7%. Cette proportion reste plus faible si l'on ne prend en considération que les responsables d'équipe (avec management), mais elle monte aussi dans cette catégorie, passant de 21 % en 2012 à 26% (soit 40 femmes sur un total de 154).

2.6 Absentéisme

28 - Taux d'absence pour maladie et accidents 2012 et 2013 par département ou entité

Département / Entité	2012	2013
	%	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	4.2	5.1
Département des finances (DF)	5.9	5.8
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3.6	3.8
Département de la sécurité (DS)	6.2	5.8
Département de l'urbanisme (DU)	5.5	5.5
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	5.2	6.2
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	6.4	6.9
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	4.9	4.7
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	3.9	3.8
Pouvoir judiciaire (PJ)	6.4	6.9
Total	4.7	4.8

L'absentéisme est en légère hausse, avec des évolutions diverses selon les départements. Il faut se souvenir que le DS, le DU et le DIME avaient considérablement changé de périmètre en 2012, ce qui avait un impact sur leurs taux de cette année. Le tableau détaillé des absences par direction générale et par office, qui fait l'objet de l'annexe 3, est plus significatif.

2.6.1. Accidents

29 Statistique des accidents 2012 et 2013

Type d'accident	2012	2013
Accidents professionnels	736	674
Accidents non professionnels	3'200	3'099
Total	3'936	3'773

Après avoir augmenté en 2012, le nombre d'accidents a diminué en 2013, atteignant un niveau légèrement supérieur à celui des années 2010-2011.

30- Taux d'absence 2013 par nature de l'absence, par département ou entité

Département / Entité	Maladie	Accident	Total
	%	%	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	5.1	0.1	5.1
Département des finances (DF)	5.3	0.5	5.8
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3.3	0.5	3.8
Département de la sécurité (DS)	4.4	1.4	5.8
Département de l'urbanisme (DU)	4.7	0.8	5.5
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	5.0	1.2	6.2
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	5.8	1.1	6.9
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	4.1	0.7	4.7
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	3.6	0.2	3.8
Pouvoir judiciaire (PJ)	5.9	1.0	6.9
Total	4.0	0.8	4.8

Le taux d'accidents reste le plus élevé au DS, ce qui peut s'expliquer par la nature des tâches liées à la sécurité.

Chapitre 3 - Rémunération

3.1 Grille salariale

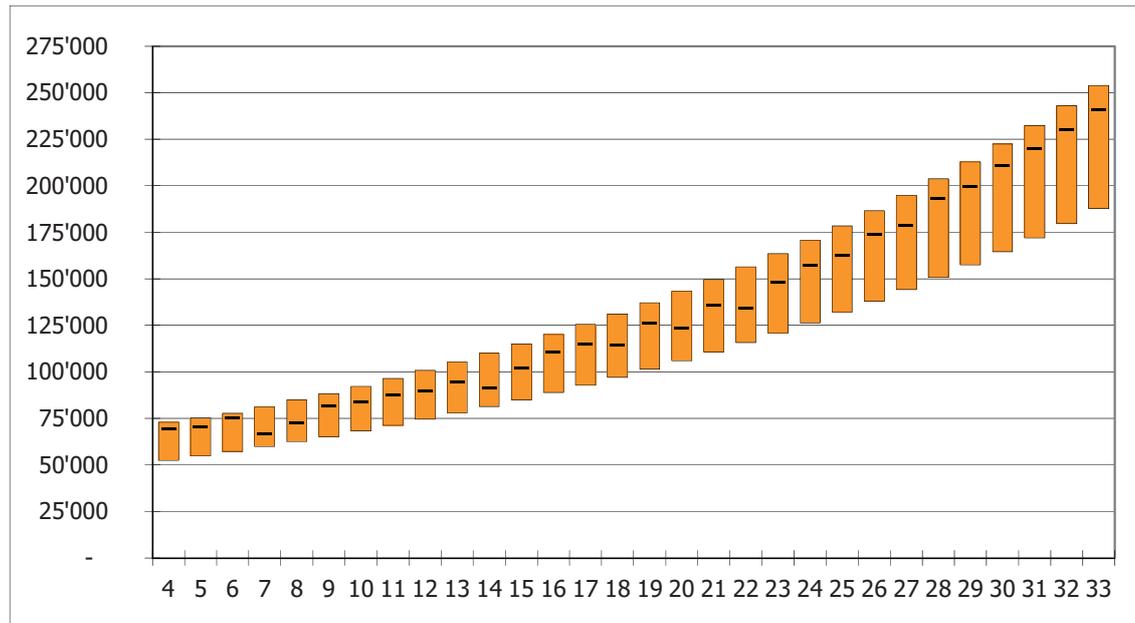
31 - Echelle des traitements 2013 (13e salaire compris)

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

En l'absence de renchérissement du coût de la vie, la grille salariale est restée identique à celle des deux années précédentes.

Au sein de chaque classe salariale, les salaires progressent par le jeu des annuités, qui sont au nombre de 22.

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



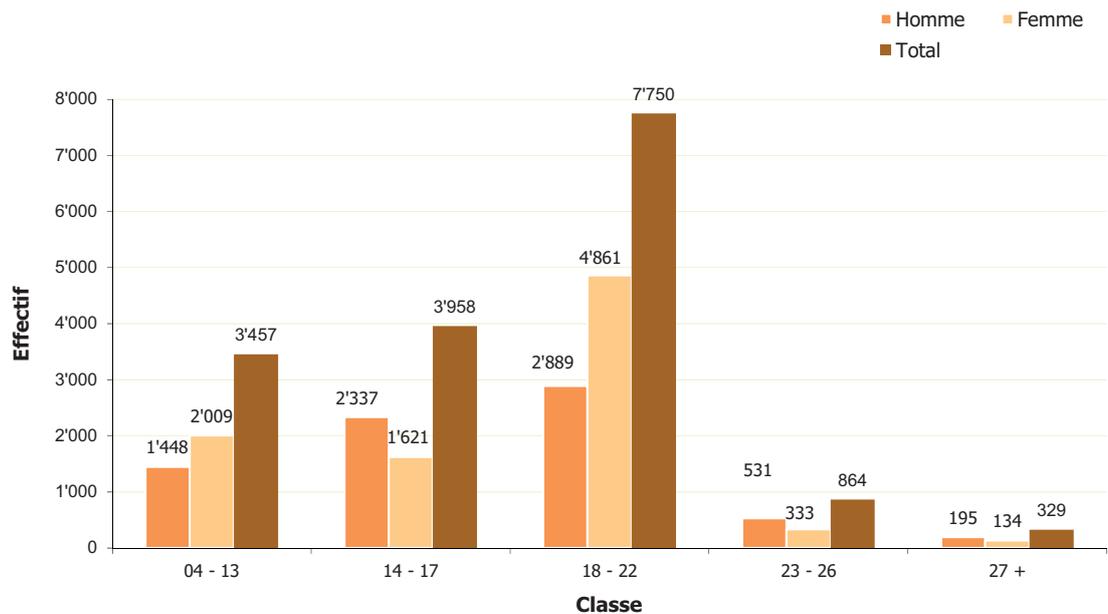
L'amplitude des salaires au sein d'une classe salariale, indiquée par les plots, augmente parallèlement aux salaires eux-mêmes. Les traits horizontaux indiquent, eux, le salaire moyen des personnes appartenant à une même classe. La moyenne la plus basse se situe en classe 7, ce qui s'explique par l'engagement à l'Office de la détention de 85 stagiaires (contre un seul en 2012) : de par leur annuité minimale, ces stagiaires font baisser le salaire moyen d'une classe qui comporte, comme l'indique le tableau suivant, un effectif réduit (135 personnes).

33 - Effectifs 2013 par classe de fonction

Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%
4	116	0.7	14	1'123	6.9	24	142	0.9
5	15	0.1	15	1'264	7.7	25	203	1.2
6	26	0.2	16	1'026	6.3	26	91	0.6
7	135	0.8	17	545	3.3	27	105	0.6
8	163	1.0	18	2'833	17.3	28	32	0.2
9	470	2.9	19	240	1.5	29	12	0.1
10	355	2.2	20	4'195	25.6	30	15	0.1
11	1'067	6.5	21	260	1.6	31	7	0.0
12	533	3.3	22	222	1.4	32	155	0.9
13	577	3.5	23	428	2.6	33	3	0.0

Les effectifs par classe de fonction varient peu. Les réévaluations collectives de fonction sont suspendues dans l'attente d'une nouvelle grille salariale en préparation dans le cadre du projet SCORE (Système COMPétences, Rémunération et Evaluation). Ce projet de refonte totale du système salarial, mené par l'office du personnel de l'Etat sous le pilotage de la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a été mis en consultation auprès des organisations représentatives du personnel le 7 novembre 2013.

34 - Répartition des effectifs 2013 selon la classe de fonction et le sexe



Les classes 18 à 22, qui regroupent les enseignants du primaire (classe 18) et du secondaire (classe 20), forment un peu moins de la moitié du total des effectifs.

Les femmes prédominent dans les classes 4-13 ainsi que dans les classes 18-22, mais pas dans les classes 14-17 qui regroupent beaucoup de métiers liés à la sécurité.

35 - Effectifs 2013 par annuité

Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%
0	731	4.5	8	802	4.9	16	567	3.5
1	1'203	7.4	9	746	4.6	17	712	4.4
2	551	3.4	10	900	5.5	18	558	3.4
3	459	2.8	11	1'060	6.5	19	179	1.1
4	477	2.9	12	831	5.1	20	418	2.6
5	518	3.2	13	727	4.4	21	387	2.4
6	860	5.3	14	660	4.0	22	1'510	9.2
7	895	5.5	15	607	3.7			

Les effectifs par annuité reflètent imparfaitement le nombre des engagements effectués dans le passé, car le mécanisme des annuités a été suspendu à diverses reprises. La suspension décidée pour 2012 fait que les personnes arrivées en 2011 et 2012 se situent au même niveau. La majorité d'entre elles qui ont commencé en annuité 0 se retrouvent en l'occurrence au niveau 1, ce qui explique l'importance de cet effectif.

En annuité 22 se trouvent les personnes arrivées au bout de la progression.

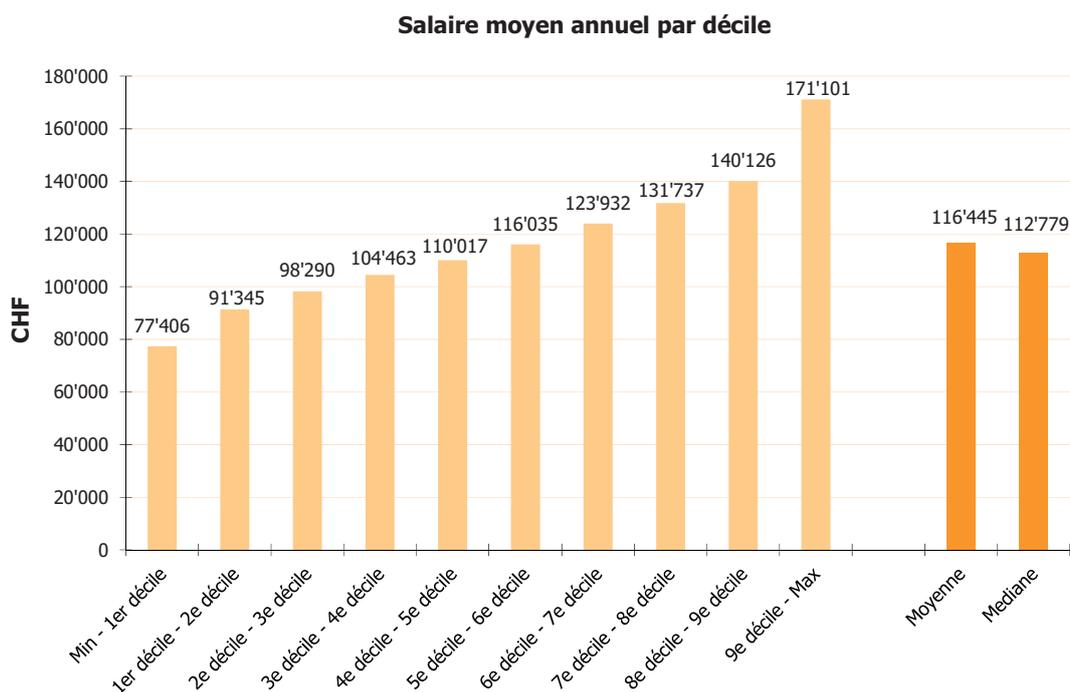
Dans le système salarial de l'Etat, les personnes qui progressent d'une classe salariale à l'autre à la suite d'une promotion voient leur hausse de salaire réduite par un mécanisme de coulissage qui les fait reculer d'une ou plusieurs annuités.

Les annuités 4 à 11, qui connaissent la plus forte progression annuelle⁴, concernent 38% des effectifs. Elles sont 18% en deçà (annuités 0 – 3) et 44% au-delà (annuités 12 et plus).

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

3.2 Salaires, indemnités et primes

36 – Salaire brut annuel 2013, y compris indemnités et primes



Chaque décile représente 1'636 collaborateurs(trices)

Le débloqué des annuités (suspendues en 2012) entraîne une hausse globale de la rémunération qui atteint 28 francs pour le salaire moyen et 459 francs pour le salaire médian.

37 – Primes, indemnités et débours 2013

Nature	Dépenses CHF	
	Montant	%
Eléments de rémunération liés au droit du travail	12'212'401	17.1
Indemnités liées aux conditions de travail	27'404'466	38.4
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	16'877'289	23.6
Primes et allocations	7'952'501	11.1
Débours et frais	6'937'217	9.7
Total	71'383'873	100.0

Le nombre élevé des départs entraîne une hausse de plus de 3 millions des primes et allocations par rapport à l'année précédente. En effet, jusqu'à la fin 2013, un collaborateur avait droit au versement d'une prime équivalant à un mois de salaire lors de son départ dès lors qu'il était en fonction depuis au moins dix ans.

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

38 - Indice de Gini

Indice de Gini (traitement 100%)	
2007 :	0.124
2008 :	0.123
2009 :	0.123
2010 :	0.121
2011 :	0.123
2012 :	0.122
2013 :	0.123

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

Chapitre 4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

Un poste est considéré comme étant à temps partiel dès lors que le taux d'activité est inférieur à 90%.

39 - Répartition des effectifs 2013 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	17.9	82.1	100.0
	Homme %	0.0	3.2	96.8	100.0
	Total	0.0	11.3	88.7	100.0
Personnel administratif et technique	Femme %	2.9	50.9	46.2	100.0
	Homme %	0.9	10.9	88.2	100.0
	Total	2.0	33.2	64.8	100.0
Enseignants	Femme %	1.7	53.8	44.5	100.0
	Homme %	2.9	34.0	63.1	100.0
	Total	2.1	46.9	51.0	100.0
Police - Prison	Femme %	0.0	12.7	87.3	100.0
	Homme %	0.0	0.4	99.6	100.0
	Total	0.0	2.0	98.0	100.0
Total		1.8	35.2	63.0	100.0

Le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel baisse très légèrement en raison d'une diminution chez les enseignants. La situation est stable pour la police et la prison alors que les temps partiels augmentent un peu pour le PAT et de façon marquée chez les femmes du Pouvoir judiciaire.

Cette tendance à la baisse peut s'expliquer par le nombre élevé de départs. En effet, les temps partiels sont plus répandus en fin de carrière qu'au début.

Symétriquement, la proportion de personnes considérées comme travaillant à plein temps (au moins 90%) est en légère baisse dans toutes les catégories sauf l'enseignement.

4.2 Vacances et congés

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

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

temps partiel peut aussi être accordée pendant ce laps de temps. La réintégration dans la fonction occupée est garantie.

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

4.3. Prévoyance professionnelle

Dans le cadre de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), la plupart des collaborateurs de l'Etat étaient assurés en 2013 auprès de la Caisse de prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (CIA). Cette caisse vivait sa dernière année d'existence. Elle a en effet fusionné le 1^{er} janvier 2014 avec la Caisse de prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (CEH) pour former la nouvelle Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG).

Instituée par une loi cantonale le 14 septembre 2012, la CPEG fonctionne en capitalisation partielle, comme c'était le cas pour la CIA et la CEH. Elle vise à atteindre un objectif de couverture globale des engagements de 80% en 2052, conformément aux nouvelles dispositions de la LPP.

La CPEG fonctionne en primauté des prestations, comme c'était le cas là encore pour la CIA et la CEH. L'employeur verse les deux tiers des cotisations, l'employé le tiers.

Les policiers sont assurés auprès de la Caisse de prévoyance de la police.

Les magistrats du Pouvoir judiciaire ont, comme les conseillers d'Etat et les juges de la Cour des comptes, leur propre caisse de prévoyance. Trois projets de loi déposés en 2013 visent à intégrer ces caisses dans la CPEG tout en préservant des conditions spécifiques au statut d'élu de leurs membres.

4.4 Télétravail

La possibilité d'effectuer une partie de son temps de travail à domicile a été instaurée en 2010. Elle s'adresse notamment à des personnes chargées de tâches de conception, de rédaction ou menant des projets qui ne nécessitent pas une interaction intense avec leurs collègues. La durée du télétravail est au minimum d'un jour par semaine, elle représente au maximum 50% du temps de travail ordinaire. Le nombre de personnes recourant au télétravail était de 37 à la fin 2013, compte non tenu du Pouvoir judiciaire.

4.5 Mobilité douce

Afin d'inciter le personnel à recourir aux transports publics pour se rendre au travail, l'Etat de Genève a négocié avec les Transports publics genevois (TPG) un abonnement personnel UNIRESO offert à un prix réduit. Son coût est de 423 francs au lieu de 700 grâce à un rabais des TPG et une contribution de l'employeur de 200 francs. Chaque année, plusieurs centaines de collaborateurs supplémentaires recourent à cette possibilité. Leur nombre a atteint 3'798 en 2013 (3'309 en 2012).

Parallèlement, le plan de mobilité de l'administration cantonale (PMAC) vise à encourager le personnel à utiliser des moyens de transport respectueux de l'environnement par le biais de diverses incitations telles que la mise à disposition de vélos, l'achat d'abonnements ou l'accès à des centrales de voiture en partage. Le plan s'applique à quatre sites pilotes : Vieille-ville, David-Dufour, Oliquettes et Aire.

Des raisons budgétaires ont amené une réduction des prestations du PMAC au 1^{er} janvier 2014 pour les quatre sites concernés. Ainsi l'achat de cartes multiparcours `cart@bonus` a cessé, tout comme l'achat centralisé de billets de train.

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

Le nombre de personnes en formation au sein de l'Etat de Genève est en hausse.

40 - Personnel en formation 2012 et 2013 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2012	2013
Stagiaires	208	173
Stagiaires police, prison*	110	150
Apprentis	194	207
Total	512	530

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

Au 31.12.2013, 52 stagiaires effectuaient des stages dans le domaine de la santé et du social au sein du DIP.

5.2 Formation continue

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

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

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

Type	Nb de cours	Nb de participants internes présents
Métier	36	974
Informatique	28	942
Compétences clés	34	984
Management	14	385
Accompagnement	1	4
Santé	5	205
Evolution professionnelle	3	81
Total	121	3'575

Les formations du catalogue couvrent les deux tiers des besoins et touchent uniquement les membres du personnel de l'Etat (participants internes). Dans la mesure où une même personne peut participer à plusieurs formations par an, les 3'575 participants du tableau ci-dessus se ramènent aux 1'939 personnes internes qui ont fréquenté les séminaires du catalogue dans le tableau ci-dessous. La deuxième catégorie de formations (sur mesure) ne concerne elle aussi que les personnes internes. En revanche la troisième catégorie (métier externe) réunit employés de l'Etat et personnes extérieures.

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

Catégorie	Nb de jours de formation dispensés	Nb de personnes internes
Séminaires	568	1'939
Formation sur mesure	178	1'188
Métier Externe	3'010	891
Total	3'756	4'018
Nombre de personnes internes* formées		3'320

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

Chapitre 6 - Gestion des compétences

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

43 – Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2011-2013

Département / Entité	Taux de réalisation du 1.1.2011 au 31.12.2012 (en %)	Taux de réalisation du 1.1.2012 au 31.12.2013 (en %)
Chancellerie d'Etat (CHA)	88.0	83.1
Département des finances (DF)	84.3	83.7
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	58.6	56.9
Département de la sécurité (DS)	70.5	66.9
Département de l'urbanisme (DU)	80.5	86.3
Département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)	85.4	85.9
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	73.0	77.7
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	91.9	87.7
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	33.3	75.0
Pouvoir judiciaire (PJ)	72.1	59.8
Total	72.5	70.1

Le tableau ci-dessus représente le taux de réalisation des EEDP des seules personnes nommées.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

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

Ces séances permettent d'aborder les projets en cours et toutes sortes de questions soulevées de part et d'autre.

44 - Séances en 2013 avec les associations représentatives du personnel

Séances	Nombre
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	7
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et les associations de cadres	6
Système COMPétences Rémunération Evaluation (SCORE groupe technique)	2
Commission de santé et de sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	3
Total	18

7.2 Groupe de confiance

Depuis sa création en 2009, le groupe de confiance répond aux demandes du personnel concernant des situations de conflit relationnel qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement. Son activité ne cesse de s'accroître en volume, alors que la typologie des personnes qui le sollicitent et les problématiques soulevées changent peu.

L'année 2013 a été marquée par l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève qui apporte notamment les changements suivants :

- Les personnes mises en cause ont accès à la plainte dès le début de l'instruction. Elles peuvent se déterminer par écrit, être entendues par le Groupe de confiance et sont informées formellement du classement de la plainte à leur égard.
- Les autorités d'engagement peuvent désormais également demander l'ouverture d'une investigation au Groupe de confiance
- Lors du dépôt de plainte, l'examen préalable informel est remplacé par une enquête préliminaire non confidentielle.
- La décision de l'autorité d'engagement suite au rapport d'investigation aboutit non plus à la constatation d'une violation des devoirs de service, mais à un constat d'atteinte ou non à la personnalité
- Une demande d'investigation peut être retirée à certaines conditions et un délai de péremption est introduit.

Le groupe de confiance intervient aussi auprès de plusieurs établissements publics autonomes. Toutefois, les données suivantes concernent seulement le Petit Etat. Elles couvrent la période allant du 1^{er} décembre 2012 au 30 novembre 2013.

45 – Types de conflits soumis au groupe de confiance

Département / Entité	2009	2010	2011	2012	2013
Conflits interpersonnels	74.0%	77.5%	60.7%	55.5%	47.0%
Conflits asymétriques	-	16.7%	30.6%	20.0%	23.0%
Conflits intergroupes	-	-	1.2%	3.5%	5.0%
Conflits structurels	-	5.8%	5.2%	20.0%	24.0%
Conflits mixtes (supérieur(s), subordonné(s) et collègue(s) mis en cause)	-	-	2.3%	1.0%	1.0%
Hommes mis en cause	57.0%	63.0%	62.8%	46.0%	40.0%
Femmes mises en cause	4.0%	37.0%	37.2%	54.0%	39.0%

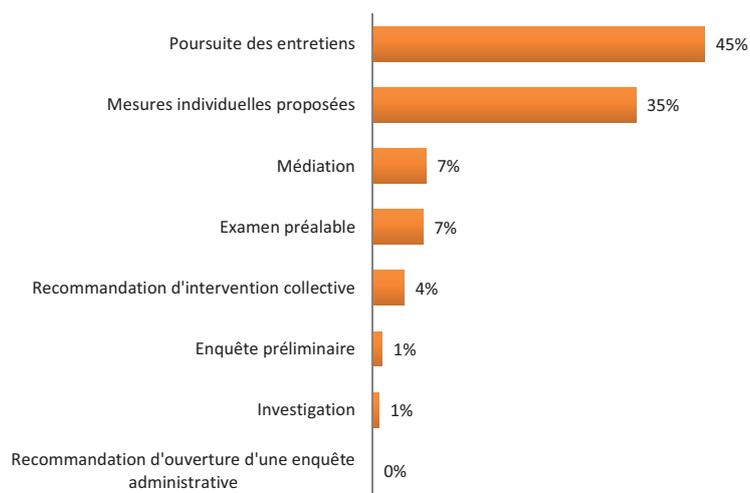
Parmi les 247 demandes reçues en 2013 (+ 60), un peu moins de la moitié concernent des conflits interpersonnels entre deux individus, 23 % font suite à des conflits "asymétriques" entre un individu et un groupe, 5% opposent deux groupes, 24 % relèvent d'un conflit structurel n'opposant pas clairement des personnes entre elles, mais la personne requérante à son environnement de travail en général (malaise, désaccord avec l'institution, problème organisationnel ou structurel).

Les 247 personnes requérantes ont une moyenne d'âge de 46 ans. 62% sont des femmes. 40% travaillent à temps partiel. 85% ont un statut de fonctionnaire, 48% une ancienneté au sein de l'Etat de plus de 10 ans. 27% sont des employés jusqu'à la classe salariale 13, 60 % se situent entre la classe 14 et 22, 12% sont des cadres supérieurs.

Les personnes mises en causes sont dans les deux tiers des cas des supérieurs. Il s'agit sinon de collègues (14% des situations) ou à la fois de collègues et de supérieurs (12%).

Dans un peu plus de la moitié des cas, les démarches s'arrêtent après le premier entretien. Lorsque les démarches se poursuivent (43% des cas), une ou plusieurs mesures peuvent être proposées. Les tableaux suivants donnent le détail de ces mesures.

46 - Démarches entreprises par le Groupe de confiance après le premier entretien en 2013



Réponses multiples acceptées.

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

47 – Prestations du groupe de confiance en 2012 et 2013

Département / Entité	2012	2013
Nouvelles situations	187	247
Entretiens	359	471
Propositions de mesures individuelles	74	84
Auditions	20	47
Médiations effectuées	7	21
Recommandations d'intervention collective	12	9
Demande d'ouverture d'investigation	5	8
Ouvertures d'investigation	1	4
Investigations closes	1	2
Recommandations d'intervention collective	12	9
Demande d'ouverture d'investigation	5	8
Ouvertures d'investigation	1	4
Investigations closes	1	2
Investigations en cours	-	2
Demandes d'investigations classées	1	2
Recommandations d'enquête administrative	-	-
Prestations diverses	1'222	1'672

Annexes

Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par programme

Annexe 2 : Effectifs 2013 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2012 et 2013 par direction

Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2013

Annexe 5 : Charges sociales

Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en ETP au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par programme Annexe 1

Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par programme

Programme	Budget 2013				Comptes 2013				
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	
Formation	A	0.00	7'357.11	47.38	7'404.49	0.00	7'206.23	229.88	7'436.11
A01 Enseignement obligatoire			3'864.52	4.69	3'869.21		3'794.80	138.13	3'932.93
A02 Enseignement post-obligatoire, formation continue et orientation			2'524.66	29.65	2'554.31		2'473.66	75.88	2'549.54
A03 Intégration, suivi éducatif et soutien aux familles			515.46	10.30	525.76		514.99	2.52	517.51
A04 Hautes écoles			452.46	2.75	455.21		422.78	13.34	436.13
Emploi, marché du travail	B	0.00	329.80	28.50	358.30	0.00	307.55	18.90	326.45
B01 Réinsertion des demandeurs d'emplois			266.50	27.00	293.50		251.55	15.40	266.95
B02 Surveillance du marché du travail			63.30	1.50	64.80		56.00	3.50	59.50
Action sociale	C	0.00	160.58	8.22	168.80	0.00	151.03	7.70	158.73
C01 Accès à l'assurance-maladie			28.35	2.46	30.81		26.91	2.49	29.40
C02 Soutien à la famille			46.39	1.59	47.98		40.25	1.11	41.36
C03 Mise en oeuvre et conduite des mesures d'action sociale			6.24	0.60	6.84		5.24	0.71	5.95
C04 Protection des personnes adultes sous tutelle et curatelle			78.85	3.50	82.35		78.05	3.30	81.35
C05 Actions en matière d'asile et de migration			0.74	0.08	0.82		0.58	0.09	0.68
Personnes âgées	D	0.00	64.68	2.07	66.74	0.00	59.95	0.76	60.72
D01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes âgées			6.04	0.61	6.65		4.73	0.76	5.49
D02 Soutien financier individuel aux personnes âgées			58.64	1.46	60.09		55.23		55.23
Handicap	E	0.00	48.65	1.71	50.36	0.00	44.76	0.84	45.60
E01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes handicapées			6.63	0.67	7.30		5.19	0.84	6.03
E02 Soutien financier individuel aux personnes handicapées			42.01	1.04	43.06		39.57		39.57
Environnement et énergie	F	0.00	248.29	22.35	270.64	0.00	235.04	25.50	260.54
F01 Protection de l'environnement			75.11	14.35	89.46		66.61	18.90	85.51
F03 Gestion des eaux			72.25	2.00	74.25		67.00	2.00	69.00
F04 Espèces, écosystèmes et paysages et loisirs de plein air			77.70	4.00	81.70		78.20	3.60	81.80
F05 Politique agricole			23.22	2.00	25.22		23.22	1.00	24.22
Aménagement et logement	G	0.00	285.92	21.02	306.94	0.00	243.52	36.78	280.30
G01 Accès au logement			55.40	3.40	58.80		54.20	2.68	56.88
G02 Aménagement du territoire			90.24	10.82	101.06		62.90	26.92	89.81
G03 Conformité des constructions et des chantiers			83.51	2.80	86.31		76.95	2.18	79.14
G04 Géodonnées de référence et garantie des droits réels			56.77	4.00	60.77		49.47	5.00	54.47
Sécurité et population	H	0.00	3'148.20	40.29	3'188.48	0.00	3'113.62	68.99	3'182.61
H01 Population, droit de cité et migration			204.82	15.40	220.22		199.85	17.80	217.65
H02 Sécurité publique			1'873.80	2.00	1'875.80		1'862.84	9.39	1'872.23
H03 Sécurité civile			45.90		45.90		42.40		42.40
H04 Armée et obligation de servir			32.40	2.80	35.20		28.30	3.00	31.30
H05 Admission à la circulation routière et à la navigation			119.73	1.43	121.16		114.08		114.08
H06 Exécution des poursuites et faillites			253.53	11.15	264.69		242.92	13.18	256.10
H07 Privation de liberté et mesures d'encadrement			601.50	3.60	605.10		606.57	21.22	627.79
H08 Droits humains			16.52	3.90	20.42		16.67	4.40	21.08
Justice	I	129.00	513.95	32.00	674.95	133.00	502.20	26.50	661.70
I01 Pouvoir judiciaire		129.00	513.95	32.00	674.95	133.00	502.20	26.50	661.70
Mobilité	J	0.00	230.93	27.20	258.13	0.00	217.18	28.20	245.38
J01 Transports et mobilité			75.32	15.40	90.72		69.52	14.40	83.92
J02 Infrastructures routières et de transports publics			155.61	11.80	167.41		147.66	13.80	161.46
Santé	K	0.00	113.55	0.34	113.89	0.00	105.26	0.00	105.26
K01 Réseau de soins			10.51	0.10	10.61		9.99		9.99
K02 Régulation sanitaire			20.39	0.10	20.49		18.99		18.99
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention			82.65	0.14	82.79		76.28		76.28
Economie	L	0.00	68.01	3.70	71.71	0.00	62.41	1.27	63.68
L01 Développement et soutien à l'économie			18.92	1.45	20.37		17.16	0.27	17.43
L03 Régulation du commerce			49.09	2.25	51.34		45.25	1.00	46.25
Finance et impôts	M	0.00	511.49	5.76	517.25	0.00	489.12	2.44	491.56
M04 Production et perception des impôts			511.49	5.76	517.25		489.12	2.44	491.56
Culture, sports et loisirs	N	0.00	52.80	4.80	57.60	0.00	48.40	5.40	53.80
N01 Culture			12.80	2.00	14.80		12.00	1.80	13.80
N02 Sport et loisirs			7.65	1.25	8.90		6.60		6.60
N03 Mise en valeur et protection du patrimoine et des sites genevois			32.35	1.55	33.90		29.80	3.60	33.40
Autorité et gouvernance	O	11.00	171.13	18.74	200.87	16.00	159.64	18.53	194.17
O01 Grand Conseil			24.30		24.30		20.90		20.90
O03 Conseil d'Etat		8.00	41.49	0.19	49.68	13.00	39.09	1.41	53.50
O04 Services généraux		3.00	75.40	17.50	95.90	3.00	71.65	14.73	89.38
O05 Développement durable			5.70		5.70		5.65		5.65
O06 Exercices des droits politiques			11.78	0.05	11.83		11.62		11.62
O07 Genève internationale			7.02	1.00	8.02		6.11	2.38	8.49
O08 Régional et transfrontalier			5.43		5.43		4.63		4.63
Activités de support et prestations de moyen	P	0.00	1'166.23	109.90	1'276.13	0.00	1'104.31	95.29	1'199.59
P01 Etats-majors et activités de support départementales			390.20	30.32	420.52		374.65	18.58	393.23
P02 Gestion transversale des ressources humaines			82.14	3.86	86.00		88.25	4.44	92.68
P03 Gestion financière transversale et achats			115.29	5.73	121.02		109.46	7.88	117.33
P04 Gestion du patrimoine de l'Etat (bâtiments et biens associés)			252.70	12.84	265.54		234.65	11.00	245.65
P05 Développement et gestion des systèmes informatiques			325.90	57.15	383.05		297.30	53.40	350.70
Energie	Q	0.00	20.20	2.27	22.47	0.00	20.15	1.80	21.95
Q01 Energie			20.20	2.27	22.47		20.15	1.80	21.95
Total		140.00	14'491.49	376.25	15'007.74	149.00	14'070.37	568.77	14'788.13

Effectifs 2013 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 2

Direction	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%		
Chancellerie	CHA	30	33.3	60	66.7	90
Total		30	33.3	60	66.7	90
Secrétariat général du DF	DF	30	54.5	25	45.5	55
Direction générale des finances de l'Etat		47	40.5	69	59.5	116
Office du personnel de l'Etat		26	33.3	52	66.7	78
Administration fiscale cantonale		250	47.8	273	52.2	523
Office cantonal de la statistique		16	53.3	14	46.7	30
Office des poursuites		76	34.7	143	65.3	219
Office des faillites		28	51.9	26	48.1	54
Organismes rattachés ou en relation avec le DF		16	64.0	9	36.0	25
Total		489	44.5	611	55.5	1'100
Secrétariat général du DIP	DIP	32	34.4	61	65.6	93
Services partagés (SEM, SRED, "Le Point")		63	58.3	45	41.7	108
Services rattachés (culture et sport)		5	22.7	17	77.3	22
Direction générale de l'enseignement obligatoire		2	33.3	4	66.7	6
Direction générale de l'enseignement primaire		385	15.3	2'138	84.7	2'523
Direction générale du cycle d'orientation		835	41.6	1'172	58.4	2'007
Direction générale de l'enseignement postobligatoire		1'368	47.8	1'494	52.2	2'862
Direction générale de l'office de l'enfance et de la jeunesse		90	18.8	389	81.2	479
Office d'orientation et de formation professionnelle		55	28.1	141	71.9	196
Office médico-pédagogique		178	26.8	486	73.2	664
Personnel détaché		6	85.7	1	14.3	7
Total		3'019	33.7	5'948	66.3	8'967
Secrétariat général du DS	DS	33	36.3	58	63.7	91
Office cantonal de la population		91	42.5	123	57.5	214
Office cantonal des véhicules		73	58.4	52	41.6	125
Office cantonal de la détention		476	76.2	149	23.8	625
Corps de Police		1'551	81.4	355	18.6	1'906
Direction générale des systèmes d'information		256	81.3	59	18.7	315
Office cantonal de l'énergie		15	62.5	9	37.5	24
Office cantonal de la protection de la population et des affaires militaires		59	72.0	23	28.0	82
Total		2'554	75.5	828	24.5	3'382
Secrétariat général du DU	DU	33	41.3	47	58.8	80
Office des bâtiments		168	71.2	68	28.8	236
Office du logement		35	50.0	35	50.0	70
Office du patrimoine et sites		15	39.5	23	60.5	38
Registre foncier		15	42.9	20	57.1	35
Office de l'urbanisme		84	54.9	69	45.1	153
Total		350	57.2	262	42.8	612
Secrétariat général du DIME	DIME	26	43.3	34	56.7	60
Direction générale de l'intérieur		20	52.6	18	47.4	38
Direction générale de l'environnement		44	59.5	30	40.5	74
Direction générale de l'agriculture		13	46.4	15	53.6	28
Génie civil		131	87.9	18	12.1	149
Direction générale nature et paysage		65	78.3	18	21.7	83
Direction générale de la mobilité		47	66.2	24	33.8	71
Direction générale de l'eau		48	65.8	25	34.2	73
Total		394	68.4	182	31.6	576
Secrétariat général du DSE	DSE	14	41.2	20	58.8	34
Direction générale de l'action sociale		109	38.5	174	61.5	283
Office cantonal de l'emploi		114	40.1	170	59.9	284
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail		21	32.8	43	67.2	64
Total		258	38.8	407	61.2	665
Secrétariat général du DARES	DARES	16	32.7	33	67.3	49
Direction générale de la santé		48	39.7	73	60.3	121
Direction générale des affaires économiques		34	48.6	36	51.4	70
Total		98	40.8	142	59.2	240
Secrétariat général du grand conseil	SGGC	10	40.0	15	60.0	25
Total		10	40.0	15	60.0	25
Pouvoir judiciaire	PJ	198	28.2	503	71.8	701
Total		198	28.2	503	71.8	701
Total		7'400	45.2	8'958	54.8	16'358

Taux d'absence pour maladie et accidents 2012 et 2013 par direction

Direction / Office		Maladie accidents en %	
		2012	2013
CHA	Chancellerie d'Etat	4.2	5.1
DF	Direction générale des finances de l'Etat (y.c. DGI depuis le 1.7.2012)	5.7	4.9
	Office du personnel de l'Etat	6.5	2.9
	Administration fiscale cantonale	6.1	5.8
	Office cantonal de la statistique	3.2	3.6
	Office des poursuites	7.3	8.1
	Office des faillites	5.0	6.2
DIP	Direction générale de l'enseignement primaire	3.9	4.0
	Direction générale du cycle d'orientation	3.1	3.3
	Direction générale de l'enseignement postobligatoire	3.2	3.2
	Direction générale de l'office de l'enfance et de la jeunesse	6.3	5.8
	Office d'orientation et de formation professionnelle	4.6	6.1
	Office médico-pédagogique	4.2	4.9
DS	Corps de police	6.1	5.5
	Office cantonal de la détention	6.7	7.3
	Office cantonal de la population	7.6	6.3
	Office de l'environnement (jusqu'au 30.6.2012)	4.8	n/a
	Office cantonal des véhicules	7.8	4.7
	Direction générale des systèmes d'information (depuis 1.7.2012)	3.9	4.8
DU	Office des bâtiments	5.8	5.5
	Office du génie civil (jusqu'au 30.6.2012)	5.3	n/a
	Office du logement	6.5	7.1
	Office du patrimoine et sites	3.6	1.5
	Centre des technologies de l'information (jusqu'au 30.6.2012)	5.3	n/a
	Registre foncier	2.4	2.4
	Office de l'urbanisme	6.9	6.8
	Direction générale des investissements (jusqu'au 30.6.2012)	1.1	n/a
DIME	Direction générale de l'intérieur	4.0	3.7
	Direction générale de l'environnement (depuis 1.7.2012)	5.5	8.5
	Direction générale de l'agriculture	0.4	1.6
	Génie civil (depuis 1.7.2012)	4.6	6.3
	Direction générale nature et paysage	8.8	9.6
	Direction générale de la mobilité	4.8	4.7
	Direction générale de l'eau	6.4	5.9
DSE	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	6.7	6.5
	Office cantonal de l'emploi	6.5	7.1
	Direction générale de l'action sociale	6.2	6.6
DARES	Direction générale des affaires économiques	6.8	6.2
	Direction générale de la santé	4.3	4.7
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.9	3.8
PJ	Pouvoir judiciaire	6.4	6.9

Détails des primes, indemnités et débours 2013 en CHF

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DS	DU	DIME	DSE	DARES	SGGC	PJ	Total
Total	315'107	742'550	2'726'609	5'554'781	585'778	860'220	346'905	537'463	76'887	466'101	12'212'401
Heures supplémentaires Police				3'314'162							3'314'162
Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	99'832	350'010	549'430	761'914	285'417	235'849	132'896	202'879	15'757	110'859	2'744'843
Indemnité cadre supérieur (cl 27 et plus)	130'980	368'688	284'845	492'577	242'971	342'867	185'850	240'339	32'583	131'881	2'453'581
Heures supplémentaires	84'295	23'851	385'201	986'129	57'390	271'271	28'158	94'244	28'548	223'362	2'182'448
Heures complémentaires			847'564								847'564
Bureau horaire			659'570								659'570
Heures supplémentaires neige							10'233				10'233
Total	47'023	1'200	2'420	26'524'891	219'757	597'109		11'982		83	27'404'466
Indemnité risques inhérents à la fonction				20'564'134							20'564'134
Indemnité nuit, week-end et jours fériés	47'023	1'200	2'420	4'974'050	219'757	347'621		5'294		83	5'597'447
Indemnité contextuelle surpopulation				891'101							891'101
Inconvénients service				93'990		85'884					179'873
Indemnité pour travail spécial pénible						142'439					142'439
Indemnité port d'armes				1'616		21'166					22'782
Indemnité port de pager								6'689			6'689

Détails des primes, indemnités et débours 2013 en CHF (suite)

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DS	DU	DIME	DSE	DARES	SGGC	PJ	Total
Total	16'521	137'626	13'264'927	395'020	50'912	189'606	186'337	94'154		2'542'186	16'877'289
Indemnité maître de classe			8'163'069								8'163'069
Indemnité magistrat										2'204'223	2'204'223
Indemnité décanat			1'812'474								1'812'474
Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	10'078	30'262	257'483	126'035	36'939	132'433	63'944	60'303		90'239	807'715
Indemnité adjoint de direction			651'405								651'405
Indemnité pour connaissances linguistiques	2'315	53'470	53'315	217'256	2'746	24'734	93'132	23'296		52'276	522'540
Indemnité responsable d'institution			458'452								458'452
Mission spécifique			441'220								441'220
Indemnité chef de laboratoire			368'622								368'622
Indemnité maître de méthodologie			361'330								361'330
Indemnité formation IFFP			292'530								292'530
Indemnité Super-U	4'128	52'886		42'011	11'227	22'744	29'261	10'556		29'129	201'942
Indemnité présidence / vice présidence		1'008								166'320	167'328
Indemnité chargé de mission			138'930								138'930
Indemnité de classe atelier			130'668								130'668
Indemnité chef de fabrication			58'247								58'247
Indemnité chef de culture			53'982								53'982
Indemnité de coordination			23'200								23'200
Indemnité service accident expertise				9'718							9'718
Indemnité chauffeur polyvalent						9'694					9'694

Détails des primes, indemnités et débours 2013 en CHF (suite)

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DS	DU	DIME	DSE	DARES	SGGC	PJ	Total
Total	126'080	382'613	5'271'531	1'110'252	273'053	331'621	249'435	107'724	11'427	88'764	7'952'501
Primes et allocations											
Prime de départ	118'330	306'363	4'468'481	755'702	238'803	277'621	224'435	87'724	10'927	52'264	6'540'651
Prime 25 et 30 ans de service	6'000	62'000	678'000	302'000	28'000	52'000	16'000	16'000		30'000	1'190'000
Prime naissance	1'750	14'250	125'050	52'550	6'250	2'000	9'000	4'000	500	6'500	221'850
Total	51'300	203'251	783'012	4'918'691	160'259	517'529	104'650	56'032	9'951	132'541	6'937'217
Débours et frais											
Débours / collations / paniers / repas / vêtements		19'800	201'705	4'429'749	839	219'389	750	131	2'600	11'290	4'886'253
Indemnité téléphone portable	19'750	64'800	227'940	276'950	111'950	176'087	32'150	33'550	2'400	31'850	977'427
Abonnement TPG	7'200	110'400	338'315	64'800	42'400	35'200	69'000	19'600	2'200	54'400	743'515
Déplacements			9'552	75'132	2'320	84'103				1'000	172'107
Frais représentation	24'350	8'251	5'501	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	2'750	34'001	88'606
Indemnité pour chien Police				69'310							69'310
Total	556'031	1'467'239	22'048'499	38'503'634	1'289'760	2'496'086	887'327	807'355	98'265	3'229'676	71'383'873

Charges sociales

Déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.150%	5.150%
AVS - frais administratifs		0.146%
Chômage	1.100%	1.100%
Chômage solidarité (dès 10'501 CHF mensuel)	0.500%	0.500%
Allocations familiales		1.900%
Assurance maternité	0.042%	0.042%
Caisses de pension	Selon statuts	Selon statuts
Participation perte de gain maladie	0.100%	
Assurance accident non professionnel (LAA)	0.900%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.220%
Fonds de formation professionnelle		CHF 24.- (annuel)
Fonds d'entraide (selon statut de personnel)	CHF 15.- (annuel)	
	CHF 30.- (annuel)	
	CHF 6.- (annuel)	

Liste des tableaux et graphiques

page

1	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 et 2013 par catégorie du personnel	4
2	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2012 et 2013 par statut de personnel	4
3	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par département ou entité	4
4	Petit Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par catégorie de personnel et par politique publique	5
5	Entités contrôlées par l'Etat - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par politique publique	6
6	Grand Etat - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par politique publique	6
7	Grand Etat - Consommation en pourcent des postes prévus au budget de l'Etat de Genève et des entités contrôlées par l'Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2013 par politique publique	7
8	Evolution des effectifs entre 2011 et 2013 (au 31 décembre) et par statut de personnel (personne physique)	7
9	Effectifs au 31 décembre 2013 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	7
10	Effectifs au 31 décembre 2013 par département (personne physique) et par sexe	8
11	Structure des effectifs 2013 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	8
12	Structure des effectifs 2013 par statut de personnel	9
13	Pyramide des âges 2013	9
14	Pyramide des âges 2013 des magistrats	10
15	Pyramide des âges 2013 du personnel administratif et technique	10
16	Pyramide des âges 2013 des enseignants	10
17	Pyramide des âges 2013 du personnel police - prison	10
18	Répartition des effectifs 2013 par tranches d'années d'ancienneté	11
19	Répartition des effectifs 2013 par nationalité et lieu de résidence	11
20	Répartition des effectifs 2013 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	11
21	Types de permis de travail en 2013, en % de l'effectif total	12
22	Taux de rotation du personnel 2007 - 2013 en ETP	12
23	Taux de rotation du personnel pour 2013 en ETP par département	12
24	Entrées 2012 et 2013 en personnes	13
25	Sorties 2012 et 2013 en personnes	13
26	Effectifs 2013 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité	13
27	Effectifs 2013 des cadres supérieurs (classe 27 et plus) par sexe	14
28	Taux d'absence pour maladie et accidents 2012 et 2013 par département ou entité	14

29	Statistique des accidents 2012 et 2013	14
30	Taux d'absence 2013 par nature de l'absence, par département ou entité	15
31	Echelle des traitements 2013 (13e salaire compris)	15
32	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et représentation du salaire moyen 100% des collaborateurs dans la classe y relative (sans indemnités ni débours)	16
33	Effectifs 2013 par classe de fonction	16
34	Répartition des effectifs 2013 selon la classe de fonction et le sexe	17
35	Effectifs 2013 par annuité	17
36	Salaire brut annuel 2013, y compris indemnités et primes	18
37	Primes, indemnités et débours 2013	18
38	Indice de Gini	19
39	Répartition des effectifs 2013 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	19
40	Personnel en formation 2012 et 2013 (personne physique)	21
41	Types de cours et nombre de participants pour la catégorie 1 (séminaires)	21
42	Jours de formation dispensés et personnes internes* formées par catégorie	22
43	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2011-2013	22
44	Séances en 2013 avec les associations représentatives du personnel	22
45	Types de conflits soumis au groupe de confiance	23
46	Démarches entreprises par le Groupe de confiance après le premier entretien	24
47	Prestations du groupe de confiance en 2012 et 2013	24

Liste des abréviations

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

