

République et canton de Genève

Annexe au rapport sur les comptes 2011

Tome

5

• Bilan social de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Rapport sur les comptes 2011

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2011 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 l'exposé des motifs du Conseil d'Etat

Le **tome 5**, qui constitue une **annexe** au rapport sur les comptes 2011, 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
1 - Emplois (postes)	4
2 - Collaborateurs et collaboratrices	7
2.1. Effectifs	7
2.2. Pyramide des âges	8
2.3. Ancienneté	12
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	12
2.5. Flux de personnel: entrées, sorties, promotion des femmes	13
2.6. Absentéisme	15
3 - Rémunération	15
3.1. Grille salariale	15
3.2. Salaires, indemnités et primes	17
4 - Conditions d'emploi	19
4.1. Travail à temps partiel	19
4.2. Vacances et congés	20
4.3. Accidents	20
4.4. Télétravail	20
4.5. Mobilité douce	21
5 - Formation	21
5.1. Formation initiale	21
5.2. Formation continue	21
6 - Gestion des compétences	22
7 - Relations professionnelles	23
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	23
7.2. Groupe de confiance	23
Annexes	26
Liste des tableaux et graphiques	33
Liste des abréviations	35

Avant-propos

La description des ressources humaines de l'Etat de Genève présentée par ce deuxième bilan social s'est enrichie par rapport à la première édition de l'an dernier. Des tableaux comportent des données qui ne pouvaient pas être réunies auparavant. Une nouveauté à souligner concerne la répartition des postes par politique publique et non plus seulement par département, conformément à la nouvelle présentation des budgets et des états financiers de l'Etat. D'autres ajouts portent sur des domaines aussi variés que l'âge des collaborateurs, la formation ou la rémunération. En outre, les comparaisons avec le passé sont facilitées.

Pour l'essentiel, le périmètre concerné par ce document est celui du Petit Etat et n'inclut donc pas, sauf exceptions dûment spécifiées, les établissements publics autonomes. Mis à part le chapitre 7 consacré aux relations professionnelles, les données proviennent du Système d'information des ressources humaines. Elles traduisent la situation au 31 décembre 2011. S'agissant d'un second exercice, ce document ne s'étend pas sur les définitions légales ou réglementaires et sur les questions terminologiques qui ont été détaillées dans le premier bilan social. Le lecteur pourra se référer à ce précédent document facilement accessible sur le site internet de Direction générale des finances ou celui de l'office du personnel de l'Etat (<http://ge.ch/etatemployeur/bilan-social>).

Ce bilan social montre une fonction publique en mouvement, qui s'adapte à un monde en mutation. Il met aussi en évidence une grande diversité du personnel de la fonction publique. Derrière les chiffres se profilent 16 000 personnes, des femmes et des hommes qui méritent d'être remerciés pour le professionnalisme et le sens du service public avec lequel ils accomplissent au quotidien les tâches de l'Etat.

1 - Emplois (postes)

Conformément au budget, le nombre de postes (équivalents temps plein, soit ETP) de l'Etat de Genève a connu une croissance en 2011. Cette hausse touche avant tout les politiques publiques concernant la sécurité, la justice, la formation, la mobilité et les personnes âgées. L'ensemble du personnel augmente de 2,5%.

La catégorie des magistrats, composée d'élus, a connu en proportion le plus grand accroissement (22 ETP, soit + 19%), en raison avant tout de l'entrée en vigueur au début 2011 de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire et des codes de procédure civile et pénale. Outre ces 22 ETP de magistrats, le pouvoir judiciaire a obtenu 66,7 ETP supplémentaires de collaborateurs.

1 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2010 et 2011 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2010		2011	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats (MAG)	103.00	114.00	134.00	136.00
Fonctions permanentes (FP)	13'713.59	13'642.08	14'097.81	13'963.07
Fonctions non permanentes (FNP)	415.21	670.97	447.91	661.95
Total	14'231.80	14'427.04	14'679.71	14'761.02

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

La part prépondérante du personnel est constituée de fonctions permanentes, occupées par des fonctionnaires nommés ou des collaborateurs en période probatoire. Comme c'est le cas de façon récurrente, ces fonctions permanentes ne sont pas toutes pourvues. Le décalage entre le budget et les comptes est toutefois inférieur à 1%.

Les fonctions non permanentes, qui englobent les auxiliaires et les agents spécialisés, laissent à nouveau apparaître une surconsommation. Ce décalage s'explique par des dépassements de crédits acceptés en cours d'année par la commission des finances et par le fait que dans l'enseignement des tâches de remplacements, de formation d'enseignants ou d'assistance de laboratoire ne sont pas intégrées au budget du département de l'instruction publique. L'écart entre le budget et les comptes tend à se réduire par rapport à l'année précédente (47% au lieu de 62%).

2 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2010 et 2011 par statut de personnel

Statut de personnel	2010		2011	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	103.00	114.00	134.00	136.00
Personnel administratif et technique	6'671.45	6'555.71	6'893.61	6'729.58
Enseignement	5'396.59	5'408.02	5'504.40	5'510.04
Police - Prison	1'645.55	1'678.35	1'699.80	1'723.45
Total	13'816.59	13'756.08	14'231.81	14'099.07

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

Les effectifs évoluent de façon très diversifiée selon les départements. Cinq d'entre eux connaissent une baisse, assez marquée dans le cas du DCTI (- 38 postes), du DSE (- 36 postes) et du DF (- 29 postes). En revanche le DSPE enregistre une hausse due à la volonté d'augmenter la dotation de la police et de la prison, de même que le DIP en raison de la réforme du Cycle d'Orientation et de besoins supplémentaires au niveau postobligatoire.

3 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 par catégorie de personnel et par département ou entité

Département / Entité	Budget				Comptes			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Chancellerie d'Etat (CHA)	8.00	78.43	2.40	88.83	8.00	77.05	5.90	90.95
Département des finances (DF)	0.00	1'028.70	52.00	1'080.70	0.00	1'005.27	46.60	1'051.87
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	0.00	7'317.93	72.70	7'390.62	0.00	7'288.86	253.47	7'542.34
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	0.00	2'818.83	47.92	2'866.75	0.00	2'845.56	65.35	2'910.91
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	0.00	1'111.05	132.11	1'243.16	0.00	1'068.48	136.60	1'205.08
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	0.00	364.50	13.05	377.55	0.00	357.45	17.77	375.22
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	0.00	697.35	79.00	776.35	0.00	654.84	75.74	730.58
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	0.00	227.63	15.25	242.88	0.00	211.30	12.20	223.50
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	0.00	23.97	0.00	23.97	0.00	21.10	0.50	21.60
Pouvoir judiciaire (PJ)	123.00	428.42	22.00	573.42	125.00	432.15	37.10	594.25
Cour des comptes (CdC)	3.00	1.00	11.48	15.48	3.00	1.00	10.73	14.73
Total	134.00	14'097.80	447.91	14'679.71	136.00	13'963.07	661.95	14'761.02

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

A la vision traditionnelle du découpage par département s'ajoute désormais la vision par politique publique, introduite avec le budget 2011. Au nombre de 16, ces politiques publiques permettent de mesurer de façon plus fine qu'auparavant l'affectation des ressources.

La formation, la sécurité et la justice font apparaître les hausses les plus élevées du nombre de postes.

4 - Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 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	0.00	7'195.61	57.65	7'253.27	0.00	7'172.82	240.78	7'413.60
B Emploi, marché du travail	0.00	391.30	66.00	457.30	0.00	367.74	55.74	423.48
C Action sociale	0.00	156.48	8.22	164.70	0.00	143.66	14.22	157.88
D Personnes âgées	0.00	65.44	2.06	67.50	0.00	63.79	1.78	65.56
E Handicap	0.00	49.48	1.71	51.20	0.00	47.86	1.50	49.36
F Environnement et énergie	0.00	254.70	9.57	264.27	0.00	244.65	24.15	268.80
G Aménagement et logement	0.00	243.70	45.31	289.01	0.00	234.06	48.40	282.46
H Sécurité et population	0.00	2'970.43	59.86	3'030.29	0.00	2'993.25	60.99	3'054.25
I Justice	123.00	428.42	22.00	573.42	125.00	432.15	37.10	594.25
J Mobilité	0.00	222.05	21.61	243.66	0.00	218.35	19.50	237.85
K Santé	0.00	111.84	9.80	121.64	0.00	106.65	6.80	113.45
L Economie	0.00	68.70	3.35	72.05	0.00	64.90	3.80	68.70
M Finance et impôts	0.00	506.54	11.36	517.91	0.00	495.59	7.64	503.23
N Culture, sports et loisirs	0.00	59.05	5.36	64.40	0.00	55.52	7.39	62.92
O Autorité et gouvernance	11.00	177.04	21.63	209.66	11.00	169.32	21.66	201.98
P Activités de support et prestations de moyen	0.00	1'197.02	102.41	1'299.43	0.00	1'152.77	110.51	1'263.28
Total	134.00	14'097.81	447.91	14'679.71	136.00	13'963.07	661.95	14'761.02

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

Ce tableau étant consacré, comme l'essentiel du bilan social, au "Petit Etat", il ne reflète pas les évolutions de postes dans des établissements autonomes. Il en va ainsi de la politique K (santé) ou C (action sociale) pour lesquelles les priorités politiques entraînent des augmentations de postes aux Hôpitaux universitaires de Genève et à l'Hospice général bien plus qu'au sein du Petit Etat. De même, le nombre de postes dévolus aux personnes âgées, s'il baisse de deux unités sur 67, ne reflète pas l'évolution d'un secteur où quelque 3'700 postes se situent dans les Etablissements médicaux sociaux (EMS) autonomes.

Une présentation élargie au "Grand Etat" donne une vision plus significative du nombre de postes affectés à chaque politique publique. Les deux tableaux suivants incluent, outre le Petit Etat, les Hôpitaux universitaires de Genève, les Hautes écoles spécialisées, les cliniques de Montana et de Joli-Mont, l'Université, l'Hospice général, les Etablissements médico-sociaux, les Etablissements pour l'intégration et la Fondation des services d'aide et de soins à domicile.

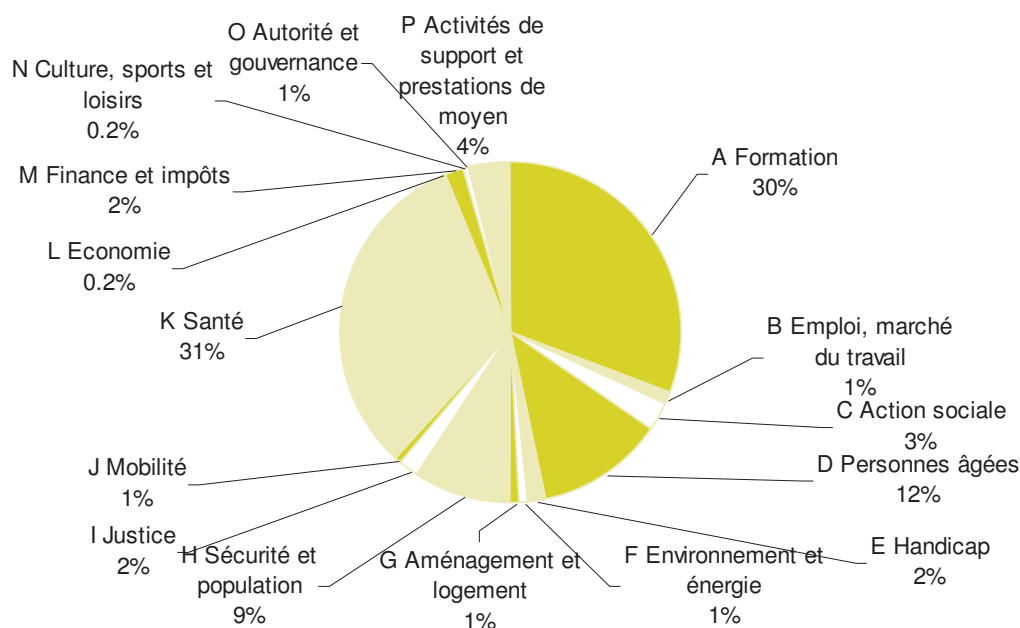
5 - Consommation des postes des magistrats et fonctions permanentes prévus au budget du Grand Etat en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 par politique publique

Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Formation	0.00	9'832.65	9'832.65	0.00	9'693.76	9693.76
B Emploi, marché du travail	0.00	391.30	391.30	0.00	367.74	367.74
C Action sociale	0.00	891.68	891.68	0.00	875.56	875.56
D Personnes âgées	0.00	3'758.75	3'758.75	0.00	3'631.58	3631.58
E Handicap	0.00	562.78	562.78	0.00	549.86	549.86
F Environnement et énergie	0.00	254.70	254.70	0.00	244.65	244.65
G Aménagement et logement	0.00	243.70	243.70	0.00	234.06	234.06
H Sécurité et population	0.00	2'970.43	2'970.43	0.00	2'993.25	2993.25
I Justice	123.00	428.42	551.42	125.00	432.15	557.15
J Mobilité	0.00	222.05	222.05	0.00	218.35	218.35
K Santé	0.00	10'203.38	10'203.38	0.00	10'417.34	10417.34
L Economie	0.00	68.70	68.70	0.00	64.90	64.90
M Finance et impôts	0.00	506.54	506.54	0.00	495.59	495.59
N Culture, sports et loisirs	0.00	59.05	59.05	0.00	55.52	55.52
O Autorité et gouvernance	11.00	177.04	188.04	11.00	169.32	180.32
P Activités de support et prestations de moyen	0.00	1'197.02	1'197.02	0.00	1'152.77	1152.77
Total	134.00	31'768.19	31'902.19	136.00	31'596.38	31'732.38

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

Grand Etat : Etat de Genève, Université, HES, Hospice Général, EMS, EPI, HUG, FSASD, Jolimont-Montana

6 - Répartition de la consommation des postes des magistrats et fonctions permanentes prévus au budget du Grand Etat au 31 décembre 2011 par politique publique



La consommation des postes prévus au budget 2011 de l'Etat de Genève en équivalent temps plein par catégorie de personnel et par programme figurent en annexe 1.

2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Parallèlement aux postes, les effectifs ont poursuivi en 2011 la croissance entamée en 2009. L'effectif des magistrats judiciaires passe de 0,6 à 0,8 % en deux ans. La proportion des effectifs de la police et de la prison augmente aussi de 0,2 % par an, sur un total beaucoup plus élevé. De façon symétrique, malgré une hausse en nombre absolu de personnes, la part des enseignants dans l'effectif total se réduit. Celle du personnel administratif et technique reste stable.

7 - Evolution des effectifs au 31 décembre 2009, 2010 et 2011 par statut de personnel

Statut de personnel	2009		2010		2011	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	98	0.6	109	0.7	129	0.8
Personnel administratif et technique	7'331	46.4	7'416	46.4	7'595	46.6
Enseignants	6'748	42.7	6'780	42.4	6'845	42.0
Police - Prison	1'633	10.3	1'687	10.5	1'732	10.6
Total	15'810	100.0	15'992	100.0	16'301	100.0

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

8 - Effectifs au 31 décembre 2011 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	54	41.9	75	58.1	129	100.0
Personnel administratif et technique	3'444	45.3	4'151	54.7	7'595	100.0
Enseignants	2'421	35.4	4'424	64.6	6'845	100.0
Police - Prison	1'514	87.4	218	12.6	1'732	100.0
Total	7'433	45.6	8'868	54.4	16'301	100.0

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

La catégorie des enseignants regroupe le personnel enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles.

Les effectifs 2011 détaillés par direction figurent en annexe 2.

2.2 Pyramide des âges

Dans sa globalité, le personnel de l'Etat présente un bon équilibre entre les différentes classes d'âge. Cet équilibre concerne tant les femmes que les hommes.

Toutefois, si l'on détaille le personnel par statut, on constate des différences considérables. Les différences d'un département à l'autre sont aussi importantes.

9 - Structure des effectifs 2011 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%	44.8%	30.7%
Homme	44.3	21.6%	45.8%	32.6%
Statut de personnel				
Magistrats	47.5	4.7%	58.1%	37.2%
Personnel administratif et technique	45.5	16.8%	48.1%	35.1%
Enseignants	43.8	25.2%	42.1%	32.7%
Police - Prison	37.6	44.5%	44.3%	11.2%
Département / Entité				
Chancellerie d'Etat (CHA)	45.1	17.6%	45.9%	36.5%
Département des finances (DF)	43.9	20.9%	50.3%	28.8%
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	44.5	22.4%	42.7%	34.9%
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	40.2	34.9%	46.5%	18.6%
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	47.5	10.6%	48.5%	40.8%
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	46.2	12.8%	50.4%	36.8%
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	45.9	14.7%	50.0%	35.3%
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	45.8	12.2%	52.9%	34.9%
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	44.7	20.0%	52.0%	28.0%
Pouvoir judiciaire (PJ)	42.5	26.6%	49.2%	24.2%
Total	44.0	23.2%	45.2%	31.6%

C'est à la police et à la prison que l'on trouve la population la plus jeune, en particulier chez les femmes. Cela s'explique en partie par l'âge de la retraite, plus bas dans ces professions. La situation va évoluer avec le relèvement progressif de cet âge de la retraite à 58 ans, conformément au droit fédéral. L'âge moyen est particulièrement bas chez les femmes, ce qui découle du fait qu'elles sont devenues plus nombreuses ces dernières années parmi les nouvelles recrues.

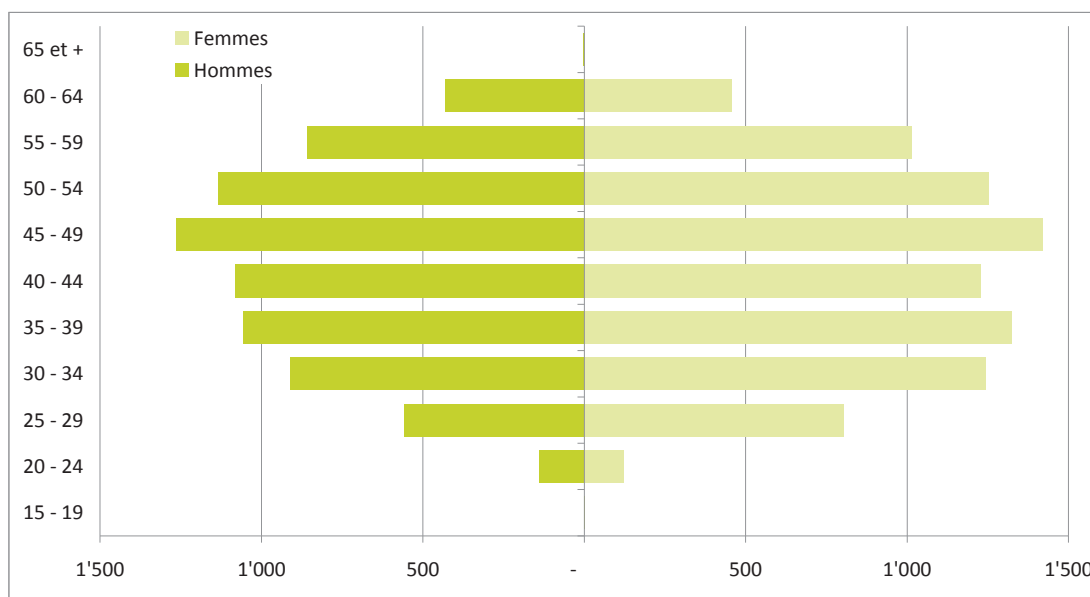
Les représentants du pouvoir judiciaire se situent quant à eux à l'autre extrémité de l'échelle. De par la longue durée de leur formation et le fait que souvent un juge est élu après avoir exercé un autre métier, la moyenne d'âge est particulièrement élevée dans cette catégorie. La carrière d'un juge commence rarement avant 35 ans.

10 - Structure des effectifs 2011 par statut de personnel

Statut de personnel		Âges			
		Min	Median	Moyen	Max
Magistrats	Femme	32.8	46.0	46.0	63.3
	Homme	34.3	49.7	49.6	63.5
	Total	32.8	46.6	47.5	63.5
Personnel administratif et technique	Femme	20.3	45.4	44.9	66.2
	Homme	19.7	46.8	46.3	65.7
	Total	19.7	46.0	45.5	66.2
Enseignants	Femme	22.4	42.6	43.0	64.9
	Homme	23.4	45.3	45.3	64.9
	Total	22.4	43.6	43.8	64.9
Police - Prison	Femme	22.8	31.9	33.9	56.7
	Homme	20.2	37.4	38.2	61.2
	Total	20.2	36.6	37.6	61.2
Total	Femme	20.3	43.8	43.7	66.2
	Homme	19.7	44.8	44.3	65.7
	Total	19.7	44.3	44.0	66.2

Si l'on affine la distinction des âges en divisant l'ensemble du personnel en tranches de 5 ans, la pyramide apparaît tout à fait équilibrée dès lors qu'elle concerne l'ensemble des effectifs.

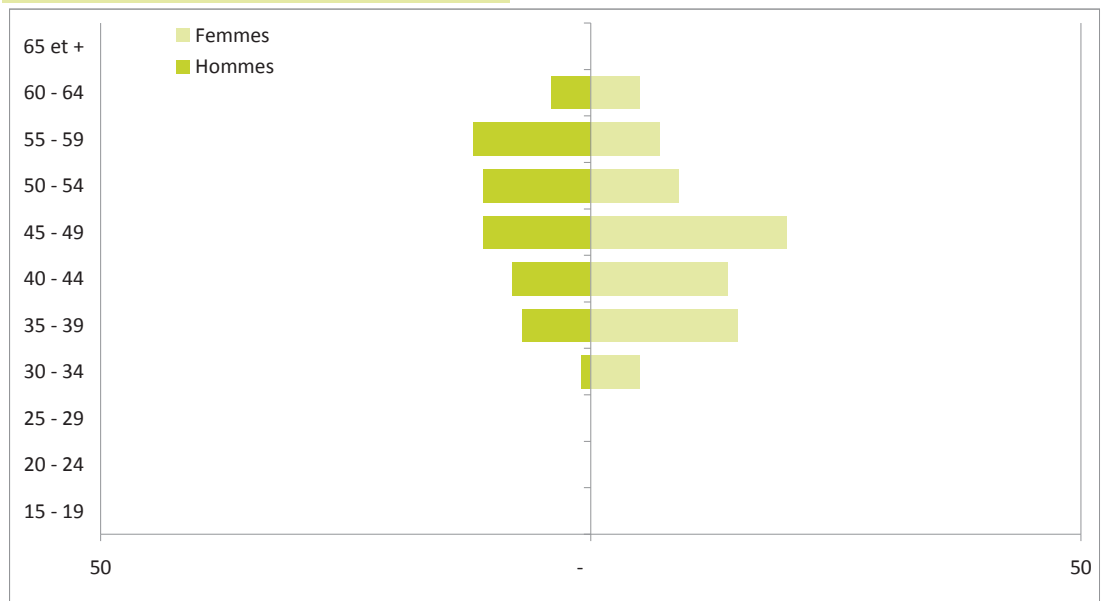
11 - Pyramide des âges 2011



La même distinction appliquée par statut de personnel fait apparaître plus clairement encore les différences par statut évoquées auparavant.

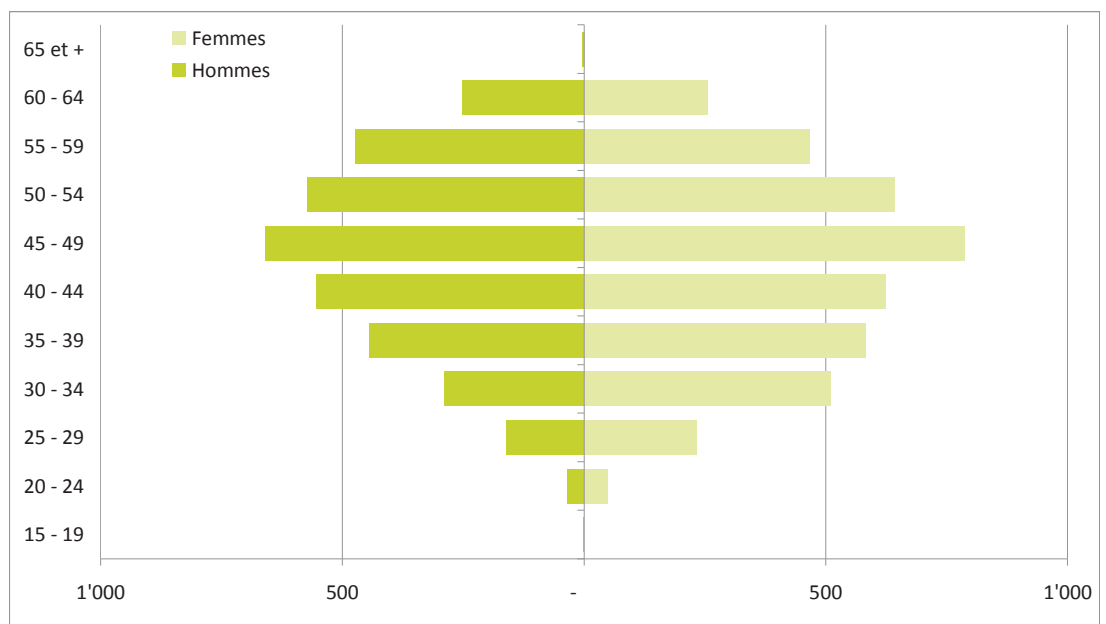
Chez les magistrats du pouvoir judiciaire, la dissymétrie la plus frappante concerne la répartition entre hommes et femmes. Celles-ci sont plus nombreuses jusqu'à 50 ans, minoritaires au-delà, ce qui laisse augurer d'une féminisation durable de la profession.

12 - Pyramide des âges 2011 des magistrats



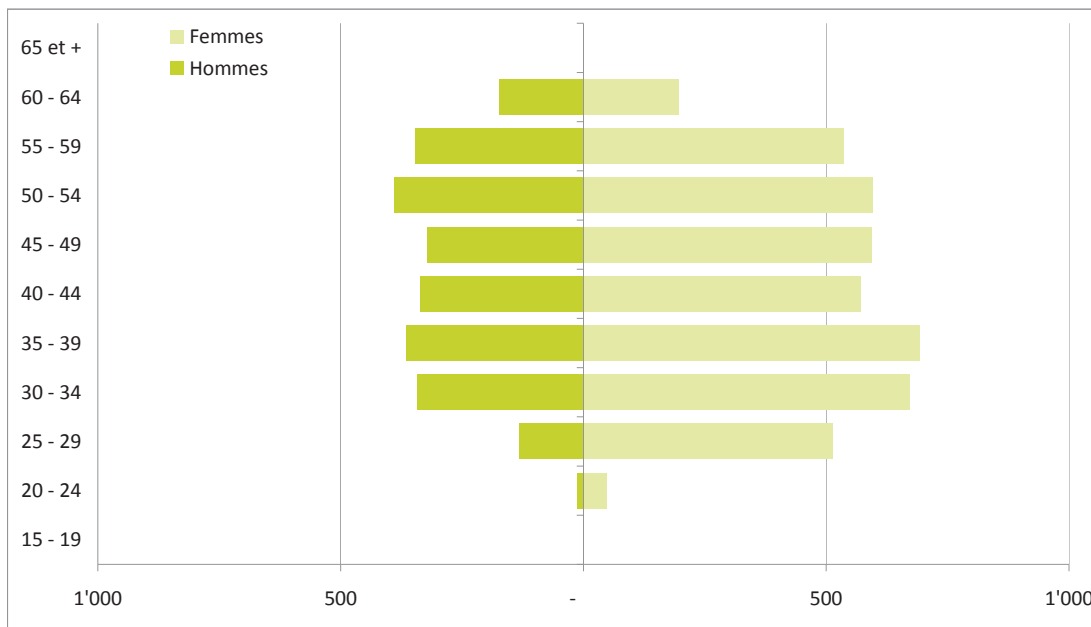
La pyramide du personnel administratif et technique est la seule à présenter un équilibre global, ce qui s'explique par la diversité des professions qu'elle recouvre.

13 - Pyramide des âges 2011 du personnel administratif et technique

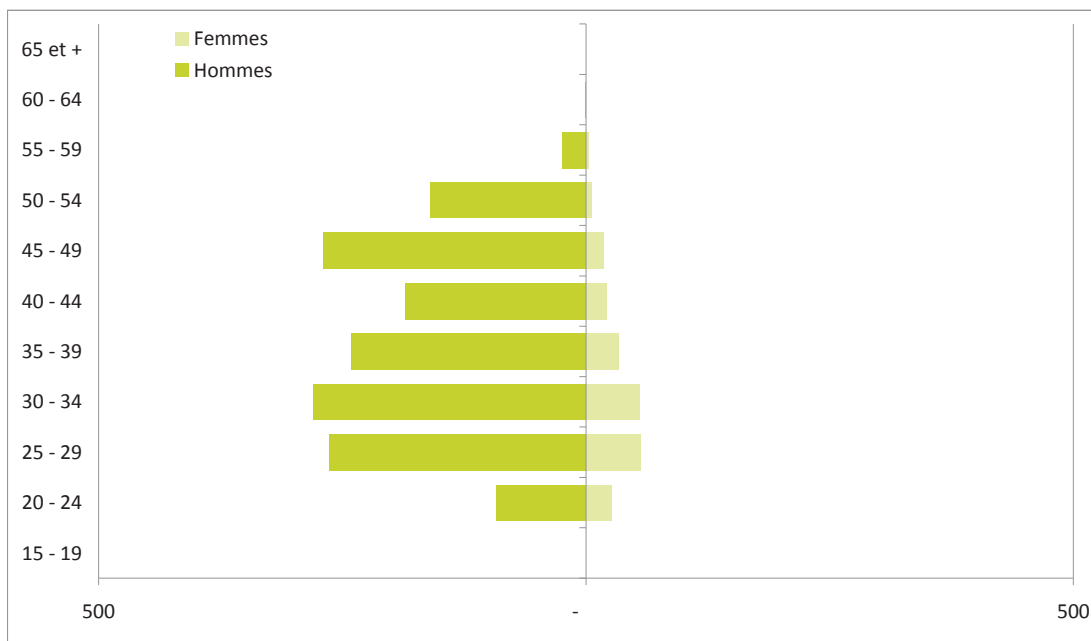


Les deux pyramides restantes, celle des enseignants et celle du personnel de la police et de la prison, illustrent des déséquilibres bien connus et qui ne semblent pas vouloir s'atténuer. La prédominance féminine dans l'enseignement est la plus marquée jusqu'à l'âge de 30 ans. Le personnel de la police et de la prison reste très majoritairement masculin et, s'il s'est féminisé pour les classes d'âges allant de 25 à 35 ans, c'est moins le cas pour la plus jeune génération des 20 - 25 ans.

14 - Pyramide des âges 2011 des enseignants



15 - Pyramide des âges 2011 du personnel police - prison

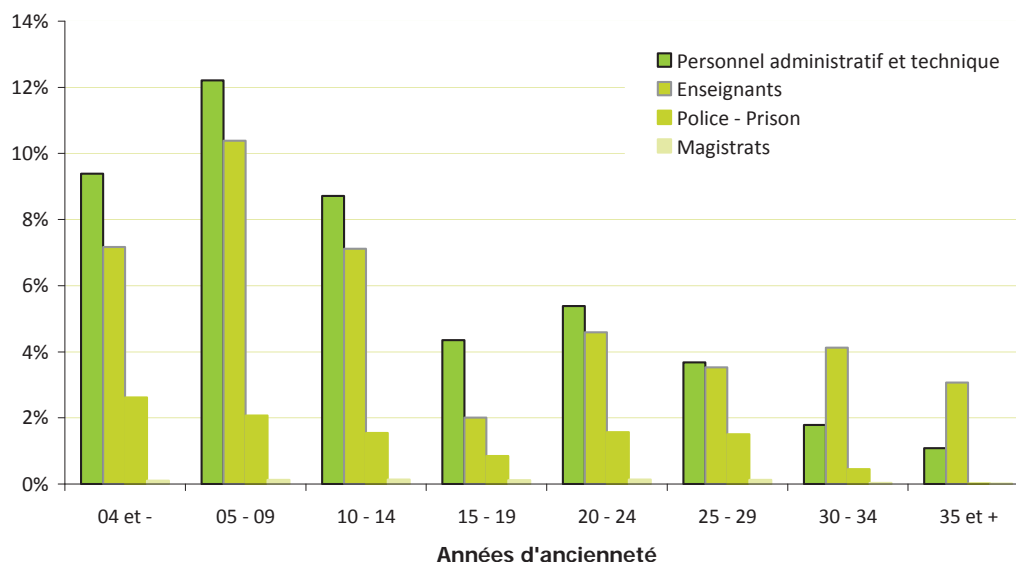


2.3 Ancienneté

L'ancienneté diffère sensiblement en fonction de la catégorie de personnel. Jouissant jusqu'à l'heure actuelle d'un âge de retraite plus bas que les autres, le personnel de la police a par nature des carrières plus courtes. Les enseignants sont les plus fidèles à l'Etat.

Deux tranches d'ancienneté sont en retrait, celles des collaborateurs ayant de 0 à 4 ans et de 15 à 19 ans d'ancienneté. C'est la conséquence de la politique de stabilisation des effectifs appliquée pour des raisons budgétaires en 1991-1994 et en 2005-2009.

16 - Répartition des effectifs 2011 par tranches d'années d'ancienneté



2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

Plus de quatre employés de l'Etat de Genève sur cinq résident dans le canton, ce qui constitue une proportion élevée en comparaison des autres employeurs.

17 - Répartition des effectifs 2011 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	12'459	868	1'344	14'671
AELE + UE	904	68	513	1'485
Autres pays	134	8	3	145
Total	13'497	944	1'860	16'301

18 - Répartition des effectifs 2011 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	76.4%	5.3%	8.2%	90.0%
AELE + UE	5.5%	0.4%	3.1%	9.1%
Autres pays	0.8%	0.0%	0.0%	0.9%
Total	82.8%	5.8%	11.4%	100.0%

Le nombre de collaborateurs ayant la nationalité suisse a baissé de 0,7% en un an pour atteindre précisément 90%. La plupart des 10% restants disposent de permis B (nouveaux résidents), C (établissement) ou G (frontalier). Cette dernière catégorie ne concerne que les personnes résidant outre-frontière qui n'ont pas la nationalité suisse.

19 - Types de permis de travail en 2011, en % de l'effectif total

Type de permis	% de l'effectif total
Permis C	5.6
Permis G	3.1
Permis B	1.0
Autres	0.3
Total	10.0

2.5 Flux de personnel

Le taux de rotation exprime la moyenne du nombre des arrivées et des départs durant l'année par rapport aux effectifs en début d'année.

20 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2011 en ETP

Rotation en ETP	
2007 :	4.49%
2008 :	4.81%
2009 :	4.64%
2010 :	4.82%
2011 :	4.98%

L'accroissement du taux de rotation du personnel en 2011 s'explique pour l'essentiel par le nombre élevé de recrutements consécutif à l'augmentation des allocations budgétaires pour le personnel.

21 - Taux de rotation du personnel pour 2011 en ETP par département

Département	Taux de rotation 2011
CHA	8.03%
DF	4.19%
DIP	5.04%
DSPE	4.10%
DCTI	5.92%
DIM	5.88%
DSE	6.47%
DARES	5.73%
Total	4.98%

Le taux de rotation global, très légèrement inférieur à 5%, montre une stabilité souhaitable tout en laissant une marge de renouvellement.

2.5.1 Entrées

Le nombre des entrées a augmenté de 138 par rapport à 2010. Ce chiffre aurait été plus élevé encore si la police ne rencontrait pas des difficultés à pourvoir une partie des postes qui lui sont alloués.

L'Etat de Genève poursuit une politique de recrutement visant à la professionnalisation des processus d'embauche et à leur harmonisation entre les différentes entités. A compétences égales, il veille à favoriser le recrutement des demandeurs inscrits à l'office cantonal de l'emploi.

22 - Entrées 2010 et 2011 en personnes

Entrées	Effectif	
	2010	2011
Fonctions permanentes	577	765
Fonctions non permanentes	427	363
Apprentis, stagiaires	257	261
Total	1'261	1'389

2.5.2 Sorties

Le nombre de sorties est stable dans toutes les catégories, sauf en ce qui concerne les retraites anticipées (Plend), qui sont en forte baisse.

La loi genevoise sur le personnel de l'Etat prévoit la fin des rapports de service à l'âge de 65 ans, mis à part pour certaines professions (police, enseignants du primaire). Toutefois, la loi fédérale accorde l'AVS aux femmes dès 64 ans, ce qui leur permet de la demander à partir de cet âge-là. Dans les faits, un peu plus de la moitié des femmes concernées (38 sur 69) ont fait usage de cette possibilité en 2011. Elles étaient moins nombreuses en 2012 (29 sur 69).

23 - Sorties 2010 et 2011 en personnes

Sorties	Effectif	
	2010	2011
Décès	11	10
Démission	205	196
Fin de contrat	74	335
Invalidité	6	4
Licenciement	27	23
Plend	345	140
Retraite	218	205
Total	886	913

Les stagiaires de l'Institut universitaire de formation des enseignants (IUFÉ) augmentent artificiellement les données de ce tableau : 172 ont vu leur contrat se terminer en juillet, dont 117 ont été réengagés dans des fonctions permanentes. 85 stagiaires de la police et de la prison ont aussi vu leur contrat se terminer en cours d'année. Si l'on fait abstraction de ces 264 personnes, le nombre de fins de contrats est de 78.

2.5.3 Promotion des femmes

La part des femmes parmi les cadres supérieurs de l'Etat s'est très légèrement renforcée en 2011, passant de 34,8 à 35,1%. L'essentiel de cette progression provient du pouvoir judiciaire et du département des finances. Au département de l'instruction publique, de la culture et du sport, cette proportion a légèrement reculé (de 50,3 à 49,5%), mais reste proche de la parité.

24 - Effectifs 2011 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Chancellerie d'Etat (CHA)	15	50.0	15	50.0	30
Département des finances (DF)	99	70.7	41	29.3	140
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	150	50.5	147	49.5	297
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement	96	77.4	28	22.6	124
Département des constructions et des technologies de l'information	172	86.0	28	14.0	200
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	39	78.0	11	22.0	50
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	23	56.1	18	43.9	41
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé	31	49.2	32	50.8	63
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	4	80.0	1	20.0	5
Pouvoir judiciaire* (PJ)	15	36.6	26	63.4	41
Total	644	65.0	347	35.0	991

*Magistrats non compris

Dès la classe 27, les cadres se divisent en deux catégories: ceux qui ont une responsabilité d'équipe bénéficient, depuis l'entrée en vigueur d'une modification de la loi du 12 novembre 2008 sur les traitements, d'une indemnité spécifique de 8,3%. Les autres touchent le salaire prévu par leur classe de fonction.

Si pour ces cadres la proportion de femmes est relativement élevée, davantage même que pour les cadres supérieurs dans leur ensemble, on constate que les hommes prédominent nettement parmi ceux qui bénéficient de l'indemnité spécifique à la conduite de personnel, soit les personnes exerçant des fonctions managériales de haut niveau.

25 - Effectifs 2011 des cadres supérieurs (classe 27 et plus) par sexe

Cadres en classe 27+	Effectif			En % du total des cadres		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Sans "management"	84	86	170	27.3	27.9	55.2
Avec "management"	108	30	138	35.1	9.7	44.8
Total	192	116	308	62.3	37.7	100.0
En % du total de l'Etat	1.2	0.7	1.9			

2.6 Absentéisme

Le taux d'absentéisme global a augmenté de 0,1%. Il convient de relever que l'année 2011 s'inscrit à un moment particulier: dans les années précédentes, un plan de réduction des absences de courte durée a réduit l'absentéisme, alors qu'un nouveau plan de réduction des absences de longue durée a été lancé en 2011 et devrait déployer ses effets ultérieurement. Les données par département peuvent cacher des différences considérables entre directions et services, comme le montre l'annexe 3.

26 - Taux d'absence pour maladie et accidents 2010 et 2011 par département ou entité

Département / Entité	2010	2011
	%	%
Chancellerie d'Etat (CHA)	2.9	4.2
Département des finances (DF)	6.1	6.5
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	3.6	3.7
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	5.6	5.3
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	4.2	4.9
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	4.3	5.0
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	7.5	6.1
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	5.5	6.3
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	3.8	3.1
Pouvoir judiciaire (PJ)	5.3	5.9
Total	4.5	4.6

3 - Rémunération

3.1 Grille salariale

La grille salariale a été adaptée d'une hausse du coût de la vie de 0,2% en janvier 2011.

27 - Echelle des traitements 2011 (13e salaire compris)

Traitement annuel (+0.2% par rapport à 2010)								
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

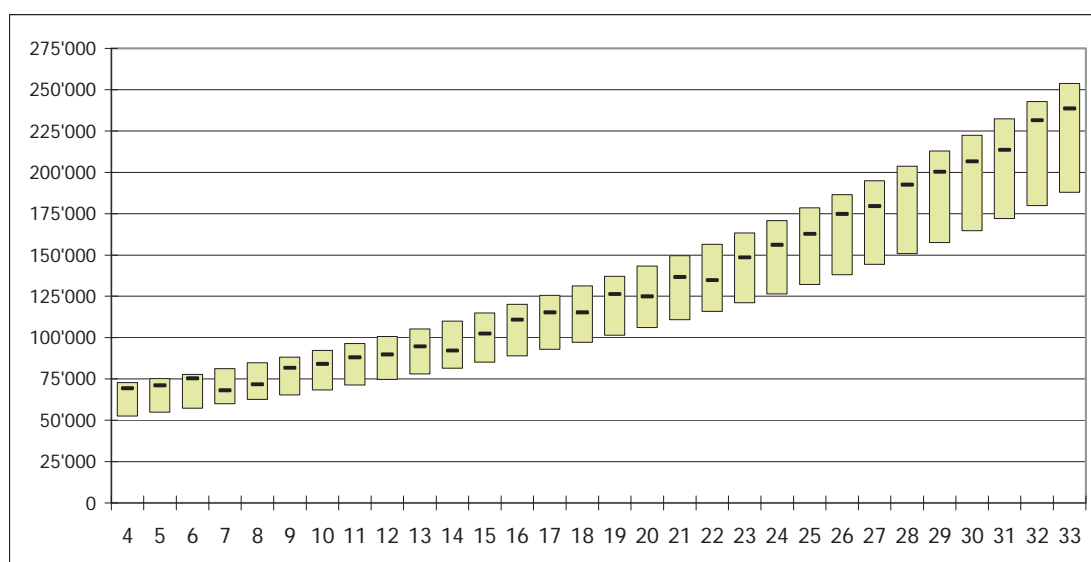
A l'engagement, la différence entre le plus petit salaire et le plus élevé est d'un facteur de 3,58. Elle se ramène en fin de carrière à 3,48.

L'amplitude des salaires au sein d'une classe salariale croît parallèlement aux classes salariales elles-mêmes, les annuités étant plus élevées pour les classes les plus hautes.

Dans les faits, le salaire moyen à l'intérieur de chaque classe est plus ou moins proche du haut ou du bas de la fourchette en fonction notamment de l'ancienneté des personnes. Dans la plupart des classes salariales la moyenne se situe vers le haut, traduisant une ancienneté assez élevée. C'est particulièrement le cas dans les classes 4 à 6, ce qui tend à resserrer les écarts globaux entre bas et hauts salaires.

La moyenne des salaires est à l'inverse particulièrement basse dans les classes 7 et 8, ce qui s'explique par le fait qu'elles comprennent la plupart des stagiaires employés à l'Etat: en 2011 on en comptait 63 en classe 7 et 51 en classe 8. Si la moyenne des salaires de la classe 14 est aussi assez basse, c'est parce qu'elle regroupe avant tout des gendarmes (216), des gardiens de prison (169) et des appointés (163), soit des fonctions occupées par des personnes ayant généralement peu d'ancienneté et souvent appelées à monter en grade dans le cadre de leur parcours professionnel.

28 - 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)



Hors indemnité de 8.3% accordée aux cadres dès la classe 27 avec responsabilité d'équipe.

Les effectifs par classe de fonction restent assez stables par rapport aux années précédentes, avec une exception notable: le nombre de personnes en classe 32, qui était de 15 en 2010, passe à 143 sous l'effet du passage des magistrats du pouvoir judiciaire de la classe 31 à la classe 32 et en raison de l'engagement d'une trentaine de magistrats supplémentaires pour faire face aux nouvelles dispositions du code de procédure pénale.

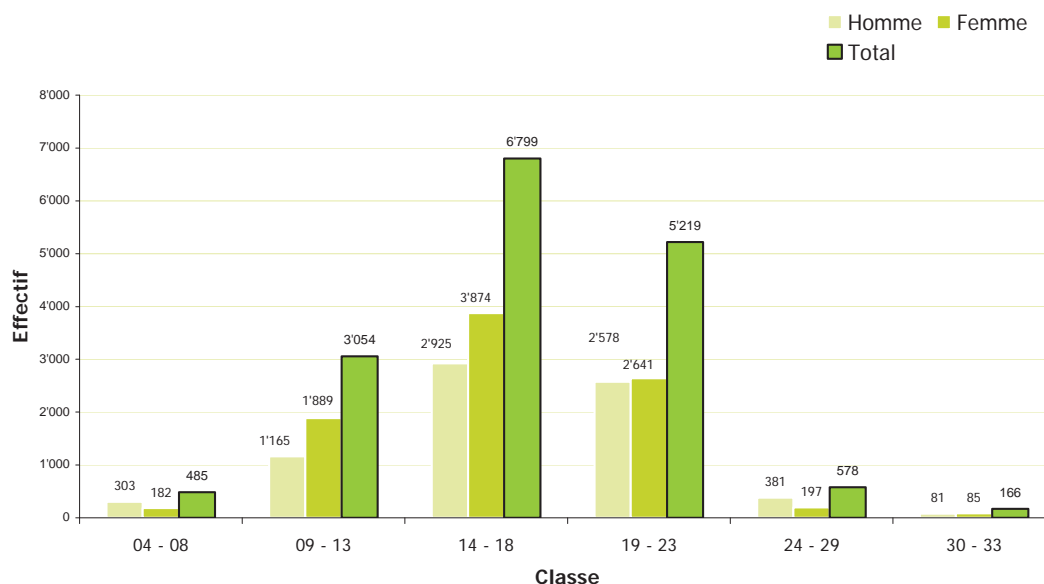
29 - Effectifs 2011 par classe de fonction

Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%	Classe	Effectif	%
4	139	0.9	14	1'085	6.7	24	153	0.9
5	14	0.1	15	1'261	7.7	25	183	1.1
6	28	0.2	16	1'020	6.3	26	100	0.6
7	131	0.8	17	568	3.5	27	94	0.6
8	173	1.1	18	2'865	17.6	28	35	0.2
9	536	3.3	19	238	1.5	29	13	0.1
10	370	2.3	20	4'156	25.5	30	13	0.1
11	1'074	6.6	21	251	1.5	31	7	0.0
12	522	3.2	22	198	1.2	32	143	0.9
13	552	3.4	23	376	2.3	33	3	0.0

L'aspect égalitaire de la politique salariale de l'Etat est renforcé par la concentration des effectifs dans les classes 14 à 23.

La grille salariale fait l'objet d'un projet de refonte sous le nom de SCORE (Système Compétences, Rémunération et Evaluation) mené par l'office du personnel de l'Etat sous l'égide de la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines. Tout au long de l'année 2011 plus de 200 professions génériques ont été analysées par l'équipe de projet sur la base des cahiers des charges, d'entretiens et d'analyses afin de les ranger dans une nouvelle grille qui fera l'objet de discussions avec les organisations représentatives de personnel avant d'être adoptées par le Conseil d'Etat et soumises au Parlement.

30 - Répartition des effectifs 2011 selon la classe de fonction et le sexe



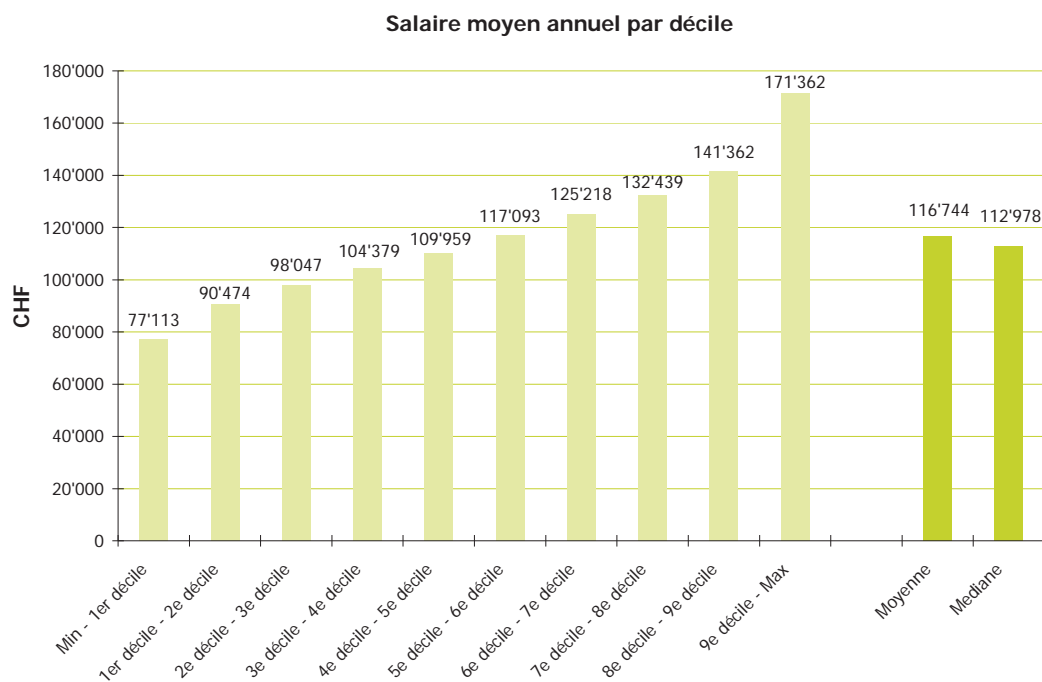
La répartition des effectifs par sexe fait apparaître un certain équilibre au sommet de l'échelle, pour les classes 30 à 33, alors que dans les classes 24 à 29 le nombre des hommes atteint près du double de celui des femmes. La prédominance masculine se retrouve à l'autre extrémité de l'échelle, dans les classes 4 à 8 qui comportent beaucoup de métiers physiques, en particulier celui de nettoyeur.

3.2 Salaires, indemnités et primes

Le graphique suivant montre la distribution des salaires de l'Etat en les répartissant par décile. Chaque décile correspond à 10% de l'effectif total du personnel.

Par rapport à l'année précédente le salaire moyen a légèrement diminué pour la plupart des déciles, ce qui s'explique par le nombre relativement élevé de recrutements qui voient des postes repourvus par des personnes bénéficiant d'annuités inférieures. Toutefois le salaire moyen du dernier décile progresse de 167'623 à 171'362 francs en raison du passage des magistrats du pouvoir judiciaire de la classe 31 à la classe 32.

31 - Salaire brut annuel 2011, y compris indemnités et primes



Chaque décile représente 1'630 collaborateurs(trices)

Une part non négligeable de la masse salariale versée par l'Etat de Genève l'est sous forme de primes, indemnités et débours. Le nombre et le volume financier de ces primes ont été critiqués à juste titre par la Cour des comptes¹ et devraient être réduits à la suite du projet SCORE mentionné ci-dessus (chapitre 3.2).

Une proportion importante des indemnités versées concerne les enseignants et la police. Comme cela est détaillé dans l'annexe 4, il s'agit en particulier, au DIP, d'indemnités pour maîtres de classe ou pour les doyens, et au DSPE de risques inhérents à la fonction de policier.

32 - Primes, indemnités et débours 2011

Nature	Dépenses CHF	
	Montant	%
Enseignement	12'458'046	17.5
Police	19'765'782	27.7
Déplacement - Transport	1'917'554	2.7
Téléphone - Télécom	869'734	1.2
Autres indemnités	16'700'380	23.4
Total Indemnités	51'711'497	72.6
Heures supplémentaires	14'867'431	20.9
Débours	4'660'607	6.5

Les charges sociales figurent en annexe 5.

¹ Rapport 27 du 22 mars 2010

La dispersion des salaires au sein de l'Etat de Genève est relativement modeste et reste stable. Elle peut se mesurer par l'indice de Gini, qui tient compte de la distribution de l'ensemble des salaires. L'indice de Gini varie entre un minimum de 0 si chaque personne reçoit un salaire identique et le maximum de 1 si une seule personne monopolise la totalité de la masse salariale:

33 - Indice de Gini (traitement 100%)

2007 :	0.124
2008 :	0.123
2009 :	0.123
2010 :	0.121
2011 :	0.123

L'indice de Gini calculé sur les salaires versés au sein de l'Etat de Genève en 2011 s'élève à 0.123. Cette valeur est sensiblement inférieure à celle de 0.33 observée pour le secteur privé à Genève en 2008 par l'Office cantonal de statistiques (Cf. *Salaires et main-d'œuvre étrangère dans le canton de Genève de 2000 à 2008, Communications statistiques no 40*, OCSTAT, avril 2011).

4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

L'Etat de Genève est un employeur ouvert au travail à temps partiel, dans la mesure où les postes s'y prêtent. Cette ouverture contribue à la promotion des femmes. C'est d'autant plus le cas si la possibilité de travailler à temps partiel s'applique aussi à des postes à responsabilités comme c'est le cas dans les états-majors des départements ou parmi les magistrats du pouvoir judiciaire où l'on compte désormais plus de 10% de femmes travaillant à un taux compris entre 50 et 90 %.

34 - Répartition des effectifs 2011 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	10.7	89.3	100.0
	Homme %	0.0	0.0	100.0	100.0
	Total	0.0	6.2	93.8	100.0
Personnel administratif et technique	Femme %	2.7	50.4	46.9	100.0
	Homme %	1.0	10.7	88.4	100.0
	Total	1.9	32.4	65.7	100.0
Enseignants	Femme %	2.1	53.9	44.0	100.0
	Homme %	2.7	34.7	62.7	100.0
	Total	2.3	47.1	50.6	100.0
Police - Prison	Femme %	0.0	11.5	88.5	100.0
	Homme %	0.0	0.5	99.5	100.0
	Total	0.0	1.8	98.2	100.0
Total		1.8	35.1	63.1	100.0

L'horaire normal est de 40 heures par semaine.

La totalité des magistrats du pouvoir judiciaire de sexe masculin travaillent à temps plein, de même que 98% du personnel de la police et de la prison. Dans l'enseignement, à l'inverse, la majorité des femmes ont un horaire à temps partiel, ce qui est aussi le cas de 35% des hommes.

Entre ces deux extrêmes, le personnel administratif et technique est celui où le taux d'activité traduit le plus grand écart entre les sexes: on mesure 41,4% de décalage entre les 88,3% d'hommes et les 46,9 % de femmes à plein temps.

Une partie des collaborateurs de l'Etat enregistrent de façon mécanique leur présence au travail au moyen de pointeuses. Ce système ne concerne pas un certain nombre de professions et de lieux de travail et ne s'applique pas aux cadres supérieurs. Une procédure de réflexion est en cours sur l'harmonisation de la pratique et fait l'objet de discussions avec les organisations représentatives des cadres.

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. Accidents

L'Etat de Genève mène une politique active pour la sécurité et la santé du personnel. La commission de santé et de sécurité au travail (COSST) comprend des représentants de chaque département et assure une politique de prévention des risques professionnels. Elle a élaboré à la fin 2011 un nouveau document de synthèse qui définit d'une façon plus précise et synthétique qu'autrefois les rôles et responsabilités des différents acteurs concernés. Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'Etat, ainsi qu'aux élèves. Elle concerne l'ergonomie du poste de travail, l'hygiène, la protection de la santé psychique et physique, la prévention des accidents, des intrusions (vols), des agressions et des incendies ainsi que les premiers secours.

Le nombre d'accidents professionnels a baissé en 2011.

35 - Statistique des accidents 2010 et 2011

Type d'accident	2010	2011
Accidents professionnels	821	682
Accidents non professionnels	3'059	3'057
Total	3'880	3'739

4.4. Télétravail

Instauré par un règlement de juillet 2010, le télétravail vise à éviter des déplacements inutiles à des personnes qui mènent des projets ne nécessitant pas une interaction intense avec leurs collègues. Une convention passée avec le Centre des technologies de l'information permet à ces collaborateurs de retrouver à domicile, sur leur propre ordinateur, l'environnement informatique de leur place de travail. Le télétravail ne peut pas s'appliquer lorsque des données confidentielles, par exemple de nature fiscale, sont en jeu.

Sur la base des observations effectuées jusqu'à la fin de 2011, une évaluation de l'expérience pilote portera sur trois sujets:

- les activités professionnelles qui se prêtent le mieux au télétravail;
- les solutions techniques et informatiques;
- l'adéquation du règlement ayant instauré cette possibilité.

Abstraction faite du Palais de justice qui mène sa propre expérience depuis 2009, 24 membres du personnel de l'Etat utilisaient cette possibilité à la fin 2011, un chiffre stable par rapport à l'année précédente.

4.5. Mobilité douce

L'Etat de Genève encourage ses collaborateurs à recourir à des moyens de transports respectueux de l'environnement. Il a établi pour cela un Plan de mobilité de l'administration cantonale (PMAC) qui consiste à mettre à disposition du personnel des voitures en autopartage, des vélos, des vélos électriques et des cartes d'accès aux transports en commun. Une centrale de réservation assurée par un logiciel spécialisé permet la gestion du système de mise à disposition des véhicules favorisant la mobilité douce. Des mesures d'accompagnement et d'incitation complètent ce dispositif. Parallèlement, des indemnités forfaitaires relatives à l'utilisation d'une voiture personnelle sont supprimées.

Une expérience pilote a été menée sur le site de David-Dufour, où travaillent quelque 550 employés de l'Etat. Ce site a été doté de l'ensemble des mesures prévues par le PMAC. Le Conseil d'Etat a décidé le 21 décembre 2011 de pérenniser cette expérience pilote et de l'étendre à la vieille-ville, où travaillent aussi quelque 550 collaboratrices et collaborateurs. Le système de covoiturage déterminé par le PMAC sera quant à lui déployé progressivement à l'ensemble du Petit Etat.

En outre, tout employé de l'Etat peut acquérir pour ses déplacements personnels un abonnement annuel Unireso des transports publics genevois à un prix préférentiel, les TPG accordant un rabais de 75 francs et l'Etat versant une contribution de 200 francs. Le nombre de collaborateurs ayant eu recours à cette possibilité est passé de 2'835 en 2010 à 3'098 en 2011.

5 - Formation

5.1 Formation initiale

Le nombre de stagiaires et d'apprentis a augmenté en 2011, ce qui s'inscrit dans la volonté de l'Etat de contribuer de façon aussi active que possible à l'effort de formation mené par les employeurs de la place. Les personnes accueillies disposent de conditions intéressantes en termes d'encadrement, de diversité des tâches et d'autonomie.

36 - Personnel en formation 2010 et 2011 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2010	2011
Stagiaires	204	217
Stagiaires police, prison*	119	134
Apprentis	202	208
Total	525	559

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

5.2 Formation continue

Le service de formation de l'Etat dispense trois types de formations:

- 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.

Le catalogue 2011 du service de formation de l'Etat proposait 139 cours que l'on peut répartir en sept catégories :

37 - Types de cours et nombre de participants pour la catégorie 1 (séminaires)

Type	Nb de cours	NB participants internes présents
Informatique	37	1'155
Compétences clés	36	729
Métier	33	886
Management	20	1'273
Santé	8	280
Mobilité	3	73
Accompagnement	2	27
Total	139	4'423

Les formations du catalogue couvrent les deux tiers des besoins et touchent uniquement les membres du personnel de l'Etat (participants internes). La troisième catégorie de formations (métier externe) réunit des employés de l'Etat avec des personnes extérieures. Une personne pouvant participer à plusieurs formations par an, les 4'423 participants du tableau ci-dessus se ramènent aux 2'621 personnes internes qui ont fréquenté les séminaires du catalogue dans le tableau ci-dessous.

38 - Jours de formation dispensés et personnes internes* formées par catégorie

Catégorie	Nb de jours de formation dispensés	Nb de personnes internes
Séminaires	883	2'621
Formation sur mesure	278	826
Métier Externe	1'255	545
Cumul	2'415	3'992
Nombre de personnes internes* formées		3'540

* 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

6 - Gestion des compétences

Les entretiens d'évaluation et de développement du personnel favorisent l'intégration et un développement harmonieux du parcours des collaborateurs. Ils se déroulent sur la base d'un questionnaire uniformisé et détaillé. La volonté de les systématiser se traduit par une hausse de 10% du taux de réalisation général par rapport à l'année précédente.

Un nouveau formulaire destiné à l'évaluation des managers, soit des personnes ayant la responsabilité d'une équipe, a été élaboré en 2011.

39 - Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2010 - 2011

Département / Entité	Taux de réalisation du 1.1.2009 au 31.12.2010 (en %)	Taux de réalisation du 1.1.2010 au 31.12.2011 (en %)
Chancellerie d'Etat (CHA)	78.7	91.6
Département des finances (DF)	78.4	88.2
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP)	56.0	61.6
Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)	55.9	75.0
Département des constructions et des technologies de l'information (DCTI)	58.6	85.5
Département de l'Intérieur et de la mobilité (DIM)	82.2	85.8
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)	58.1	71.2
Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES)	90.4	88.1
Secrétariat général du Grand Conseil (SGGC)	55.6	48.3
Pouvoir judiciaire (PJ)	66.9	76.6
Total	63.2	73.6

7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

Le dialogue entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel s'est poursuivi de façon soutenue tout au long de l'année. La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, qui réunit les conseillers d'Etat chargés du DF, du DIP et du DSPE, a rencontré à un rythme mensuel les délégués de la vingtaine d'associations représentant le personnel et les cadres. Parmi les sujets traités, on peut citer à titre d'exemples la charte éthique, les modalités des entretiens de service, l'application des directives de l'office du personnel de l'Etat aux établissements subventionnés, les absences de longue durée ou encore le projet de nouveau système de pont-retraite.

40 - Séances en 2011 avec les associations représentatives du personnel

Séances	Nombre
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	9
Séances consacrées à l'avenir des caisses de pension	20
Autres séances consacrées à des métiers ou des problématiques spécifiques	17
Total	46

D'autres séances de discussions ou de négociations ont eu lieu sous des configurations différentes pour traiter des principaux projets de réforme. Un sujet majeur concerne l'assainissement des caisses de pension, qui ont fait l'objet en juin d'un protocole d'accord entre le Conseil d'Etat et sept associations signataires pour le projet de fusion des deux principales de caisses de pensions cantonales, la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (CIA) et la Caisse des établissements publics médicaux du canton de Genève (CEH). Cet accord fixe un certain nombre de principes que s'est engagé à défendre le Conseil d'Etat dans le cadre du projet de loi de fusion que le Conseil d'Etat a transmis en juillet au Grand Conseil.

Des séances spécifiques ont été consacrées à des sujets de santé et de sécurité au travail. Cinq séances ont été tenues avec les délégués des associations représentatives des cadres de l'Etat. Des revendications salariales de certaines catégories de personnel ont également donné lieu à des séances de travail entre représentants du Conseil d'Etat et ceux de diverses catégories de personnel.

Outre les séances mentionnées dans le tableau ci-dessus, des séances techniques ont été organisées à propos du projet de nouveau Système Compétences, Rémunération et Evaluation (SCORE, cf. chap. 3.1.) lancé en 2010 et qui doit aboutir à une grille des salaires équitable et en adéquation avec les réalités d'aujourd'hui.

7.2 Groupe de confiance

Créé en janvier 2009, le groupe de confiance est constitué d'avocates, de psychologues et d'économistes chargés de répondre aux demandes du personnel concernant des situations de conflit relationnel qui pourraient constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement. Son activité s'étend à plusieurs établissements publics autonomes, mais les données suivantes concernent le Petit Etat.

Le groupe de confiance a enregistré une hausse de 44% des sollicitations en sa troisième année d'existence. Le nombre de demandes était resté stable entre 2009 et 2010.

Parmi les 173 demandes reçues en 2011, 60% concernent des conflits interpersonnels entre deux individus, 31% font suite à des conflits "asymétriques" entre un individu et un groupe, deux cas opposent deux groupes et les autres situations n'ont pas pu être classées. Si l'on retient les 105 conflits interpersonnels, 80% mettent en cause un supérieur, 16% un collègue, 4% un subordonné.

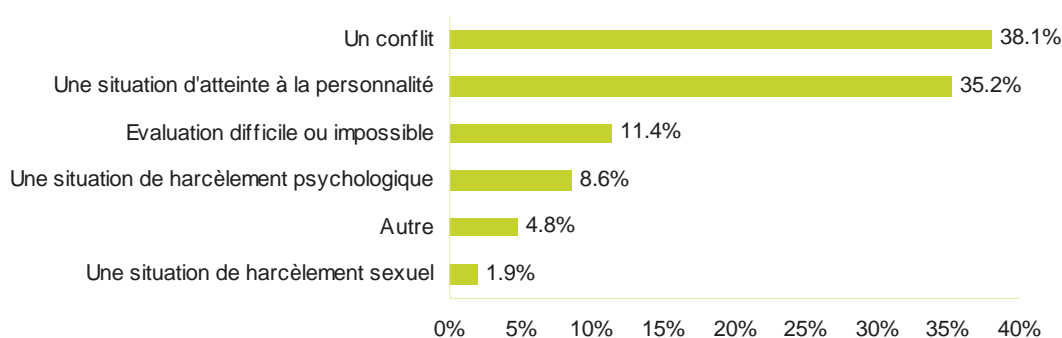
41 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

	2009	2010	2011
Conflits interpersonnels	74%	77.50%	60.70%
Conflits asymétriques	-	16.70%	30.60%
Conflits intergroupaux	-	-	1.20%
Conflits indéfinis	-	5.80%	5.20%
Autre	-	-	2.30%
Conflits interpersonnels			
Conflit avec un supérieur	58%	64%	80%
Conflit avec un collègue	13%	9%	16.20%
Conflit avec un subordonné	6%	4%	3.80%
Conflits asymétriques			
Conflit avec supérieur(s) et collègue(s)	18%	15%	51%
Conflit avec des supérieurs	-	-	22.60%
Conflit avec des collègues	-	2%	15.10%
Conflit avec des subordonnés	-	-	7.50%
Autre			3.80%
Hommes mis en cause	57%	63%	62.80%
Femmes mises en cause	43%	37%	37.20%

Les sources de conflits relèvent de facteurs souvent multiples, mêlant des problèmes de personnalités (67.6%), des conflits portant sur les valeurs et les méthodes de travail (63%) et des situations de changement (52%).

Aux yeux du groupe de confiance, 98% des demandes qui lui sont adressées correspondent à sa mission. La nature des problématiques posées fait toutefois apparaître un décalage entre la perception des demandeurs et celle des professionnels du groupe de confiance. Ainsi, 58% des requérants s'estiment pris dans un conflit impliquant une atteinte à la personnalité et 31 % considèrent subir du harcèlement psychologique. Ces proportions s'abaissent respectivement à 35 % et 9% d'après les critères des professionnels du groupe de confiance.

42 - Types de situations conflictuelles selon les présomptions du groupe de confiance



Les proportions des différentes activités du groupe de confiance demeurent globalement stables. Comme les années précédentes, les demandeurs sont majoritairement des femmes (61%). La tranche d'âges allant de 40 à 49 ans est la plus représentée.

43 - Prestations du groupe de confiance en 2010 et 2011

Activités	2010	2011
	Nombre de dossiers	
Nouvelles situations	120	173
Situations en cours	148	195
Entretiens	264	327
Médiations initiées	21	22
Médiations effectuées	11	6
Propositions de mesures individuelles	25	54
Recommandations d'intervention collective	4	11
Demandes d'ouverture d'investigations	4	6
Ouvertures d'investigations	1	2
Investigations closes	3	1
Demandes d'investigations classées	2	2
Auditions	21	46
Recommandations d'enquête administrative	1	1

Les problèmes de santé liés au conflit sont évoqués dans 69% des cas et 39% des personnes concernées ont manqué leur travail en raison de la situation vécue.

Les effets du conflit sur la santé se traduisent avant tout par du stress (66% des cas), de l'anxiété ou des angoisses (61%), de la déprime ou des troubles dépressifs (41%), des troubles du sommeil (39%) ou des troubles de la concentration et des difficultés dans le travail (23%).

Annexes

Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget 2011 de l'Etat de Genève en équivalent temps plein par catégorie de personnel et par programme

Annexe 2 : Effectifs 2011 par direction (personne physique)

Annexe 3 : Taux d'absence 2010 pour maladie et accidents par direction

Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2011

Annexe 5 : Charges sociales

Annexe 1

Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 par catégorie de personnel et par programme

Programme	Budget 2011				Comptes 2011				
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	
Formation	A	0.00	7'195.61	57.65	7'253.27	0.00	7'172.82	240.78	7'413.60
A1 Enseignement obligatoire			3'832.82	5.17	3'837.99		3'813.34	142.02	3'955.35
A02 Enseignement post-obligatoire, formation continue et orientation			2'421.64	34.21	2'455.85		2'428.65	80.79	2'509.44
A03 Intégration, suivi éducatif et soutien aux familles			941.16	18.27	959.43		930.83	17.97	948.80
Emploi, marché du travail	B	0.00	391.30	66.00	457.30	0.00	367.74	55.74	423.48
B01 Réinsertion des demandeurs d'emplois			330.00	64.50	394.50		308.54	53.34	361.88
B02 Surveillance du marché du travail			61.30	1.50	62.80		59.20	2.40	61.60
Action sociale	C	0.00	156.48	8.22	164.70	0.00	143.66	14.22	157.88
C01 Accès à l'assurance-maladie			26.61	2.46	29.06		25.01	2.92	27.93
C02 Soutien à la famille			46.50	1.59	48.09		43.68	1.59	45.27
C03 Mise en oeuvre et conduite des mesures d'action sociale			6.63	0.60	7.24		5.72	0.64	6.36
C04 Protection des personnes adultes sous tutelle et curatelle			75.90	3.50	79.40		68.55	9.00	77.55
C05 Actions en matière d'asile et de migration			0.84	0.08	0.91		0.69	0.08	0.77
Personnes âgées	D	0.00	65.44	2.06	67.50	0.00	63.79	1.78	65.56
D01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes âgées			6.80	0.61	7.41		5.64	0.61	6.25
D02 Soutien financier individuel aux personnes âgées			58.64	1.46	60.09		58.14	1.17	59.31
Handicap	E	0.00	49.48	1.71	51.20	0.00	47.86	1.50	49.36
E01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes handicapées			7.47	0.67	8.14		6.20	0.67	6.87
E02 Soutien financier individuel aux personnes handicapées			42.01	1.04	43.06		41.66	0.83	42.49
Environnement et énergie	F	0.00	254.70	9.57	264.27	0.00	244.65	24.15	268.80
F01 Protection de l'environnement			60.99	5.34	66.33		57.12	17.08	74.20
F02 Energie			21.96	0.93	22.89		16.73	2.27	19.00
F03 Gestion des eaux			73.30	0.50	73.80		71.60	2.00	71.60
F04 Espèces, écosystèmes et paysages et loisirs de plein air			76.65	2.00	78.65		77.45	2.27	79.45
F05 Politique agricole			21.80	0.80	22.60		21.75	2.80	24.55
Aménagement et logement	G	0.00	243.70	45.31	289.01	0.00	234.06	48.40	282.46
G01 Accès au logement			54.80	2.40	57.20		50.76	6.90	57.66
G02 Aménagement du territoire			55.25	28.17	83.42		54.86	27.00	81.86
G03 Conformité des constructions et des chantiers			83.85	5.18	89.03		81.04	6.70	87.74
G04 Géodonnées de référence et garantie des droits réels			49.80	9.56	59.36		47.40	7.80	55.20
Sécurité et population	H	0.00	2'970.43	59.86	3'030.29	0.00	2'993.25	60.99	3'054.25
H01 Population, droit de cité et migration			202.41	24.81	227.22		196.12	26.42	222.54
H02 Sécurité publique			1'761.70	2.22	1'763.92		1'802.89	2.37	1'805.26
H03 Sécurité civile			46.20		46.20		43.55		43.55
H04 Armée et obligation de servir			35.20	3.00	38.20		33.50	2.00	35.50
H05 Admission à la circulation routière et à la navigation			117.23	1.83	119.06		113.28		113.28
H06 Exécution des poursuites et faillites			246.80	20.00	266.80		238.91	19.00	257.91
H07 Privation de liberté et mesures d'encadrement			542.55	3.60	546.15		546.57	7.70	554.27
H08 Droits humains			18.34	4.40	22.74		18.44	3.50	21.94
Justice	I	123.00	428.42	22.00	573.42	125.00	432.15	37.10	594.25
I01 Pouvoir judiciaire		123.00	428.42	22.00	573.42	125.00	432.15	37.10	594.25
Mobilité	J	0.00	222.05	21.61	243.66	0.00	218.35	19.50	237.85
J01 Transports et mobilité			68.20	6.85	75.05		65.05	11.70	76.75
J02 Infrastructures routières et de transports publics			153.85	14.76	168.61		153.30	7.80	161.10
Santé	K	0.00	111.84	9.80	121.64	0.00	106.65	6.80	113.45
K01 Réseau de soins			5.99	0.44	6.43		5.47	0.11	5.57
K02 Régulation sanitaire			24.39	1.78	26.17		22.03	2.81	24.84
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention			81.46	7.58	89.04		79.15	3.88	83.03
Economie	L	0.00	68.70	3.35	72.05	0.00	64.90	3.80	68.70
L01 Développement et soutien à l'économie			18.72	1.41	20.14		18.92	1.56	20.49
L03 Régulation du commerce			49.98	1.94	51.92		45.98	2.24	48.21
Finance et impôts	M	0.00	506.54	11.36	517.91	0.00	495.59	7.64	503.23
M04 Production et perception des impôts			506.54	11.36	517.91		495.59	7.64	503.23
Culture, sports et loisirs	N	0.00	59.05	5.36	64.40	0.00	55.52	7.39	62.92
N01 Culture			13.06	1.83	14.89		12.89	2.48	15.37
N02 Sport et loisirs			16.34	0.97	17.31		13.74	0.21	13.95
N03 Mise en valeur et protection du patrimoine et des sites genevois			29.65	2.55	32.20		28.90	4.70	33.60
Autorité et gouvernance	O	11.00	177.04	21.63	209.66	11.00	169.32	21.66	201.98
O01 Grand Conseil			23.97		23.97		21.10	0.50	21.60
O03 Conseil d'Etat		8.00	37.26	2.19	47.45	8.00	36.69	4.48	49.17
O04 Services généraux		3.00	87.80	17.98	108.78	3.00	86.10	14.70	103.80
O05 Développement durable			5.94		5.94		4.84		4.84
O06 Exercices des droits politiques			9.20	0.03	9.24		9.11	0.88	9.99
O07 Genève internationale			6.94	0.42	7.36		6.94	0.50	7.44
O08 Régional et transfrontalier			5.93	1.00	6.93		4.55	0.60	5.15
Activités de support et prestations de moyen	P	0.00	1'197.02	102.41	1'299.43	0.00	1'152.77	110.51	1'263.28
P01 Etats-majors et activités de support départementales			406.30	26.63	432.93		389.00	32.89	421.89
P02 Gestion transversale des ressources humaines			85.13	5.56	90.69		83.21	6.79	89.99
P03 Gestion financière transversale et achats			114.39	8.21	122.59		110.99	8.34	119.33
P04 Gestion du patrimoine de l'Etat (bâtiments et biens associés)			254.80	18.34	273.14		239.38	22.40	261.78
P05 Développement et gestion des systèmes informatiques			336.40	43.68	380.08		330.20	40.10	370.30
Total		134.00	14'097.80	447.91	14'679.71	136.00	13'963.07	661.95	14'761.02

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

Effectifs 2011 par direction (personne physique)

Direction	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%		
Chancellerie	CHA	36	42.4	49	57.6	85
Secrétariat général du DF	DF	29	50.9	28	49.1	57
Direction générale des finances de l'Etat		37	36.3	65	63.7	102
Office du personnel de l'Etat		27	33.3	54	66.7	81
Administration fiscale cantonale		258	48.5	274	51.5	532
Office cantonal de la statistique		16	51.6	15	48.4	31
Office des poursuites		74	34.6	140	65.4	214
Office des faillites		28	50.0	28	50.0	56
Organismes rattachés ou en relation avec le DF		20	54.1	17	45.9	37
Secrétariat général du DIP	DIP	97	44.9	119	55.1	216
Direction générale de l'enseignement primaire		402	15.6	2'172	84.4	2'574
Direction générale du cycle d'orientation		855	42.7	1'148	57.3	2'003
Direction générale de l'enseignement secondaire II		1'395	48.5	1'482	51.5	2'877
Direction générale de l'office de la jeunesse		94	19.6	386	80.4	480
Office d'orientation et de formation professionnelle		58	29.3	140	70.7	198
Direction générale de l'office médico-pédagogique		184	27.2	492	72.8	676
Personnel détaché		11	68.8	5	31.3	16
Secrétariat général du DSPE	DSPE	20	38.5	32	61.5	52
Direction administrative et financière		15	48.4	16	51.6	31
Office pénitentiaire		425	76.0	134	24.0	559
Corps de Police		1'485	81.1	347	18.9	1'832
Office cantonal de la population		89	43.8	114	56.2	203
Office cantonal des automobiles et de la navigation		69	56.1	54	43.9	123
Office de l'environnement		54	58.1	39	41.9	93
Office des droits humains		6	30.0	14	70.0	20
Service des affaires militaires		29	80.6	7	19.4	36
Secrétariat général du DCTI	DCTI	42	44.7	52	55.3	94
Office des bâtiments		183	73.2	67	26.8	250
Office du logement		28	51.9	26	48.1	54
Office du patrimoine et sites		15	41.7	21	58.3	36
Office du génie civil		140	89.7	16	10.3	156
Centre des technologies de l'information		280	80.7	67	19.3	347
Registre foncier		15	45.5	18	54.5	33
Office de l'urbanisme		79	55.2	64	44.8	143
Direction générale des investissements		8	57.1	6	42.9	14
Secrétariat général du DIM	DIM	25	46.3	29	53.7	54
Direction générale de l'Intérieur		52	60.5	34	39.5	86
Direction générale de l'agriculture		12	44.4	15	55.6	27
Direction générale Nature et Paysage		69	83.1	14	16.9	83
Direction générale de la mobilité		46	66.7	23	33.3	69
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		103	36.4	180	63.6	283
Office Cantonal de l'Emploi		145	43.4	189	56.6	334
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail		24	35.3	44	64.7	68
Secrétariat général du DARES	DARES	10	29.4	24	70.6	34
Direction générale de la santé		43	35.2	79	64.8	122
Direction générale des affaires économiques		36	50.0	36	50.0	72
Autres services rattachés (affaires extérieures, développement durable)		4	40.0	6	60.0	10
Secrétariat général du grand conseil	GC	11	44.0	14	56.0	25
Pouvoir judiciaire	PJ	183	30.1	425	69.9	608
Total		7'433	45.6	8'868	54.4	16'301

Annexe 3

Taux d'absence pour maladie et accidents 2010 et 2011 par direction

Direction / Office		Maladie accidents en %	
		2010	2011
CHA	Chancellerie d'Etat	2.9	4.2
DF	Direction générale des finances de l'Etat	5.4	6.9
	Office du personnel de l'Etat	4.8	5.0
	Administration fiscale cantonale	6.4	6.7
	Office cantonal de la statistique	2.3	2.4
	Office des poursuites	7.9	7.6
	Office des faillites	5.9	8.7
DIP	Direction générale de l'enseignement primaire	3.4	3.7
	Direction générale du cycle d'orientation	3.7	3.3
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	3.2	3.4
	Direction générale de l'office de la jeunesse	5.2	6.2
	Office d'orientation et de formation professionnelle	7.0	5.3
	Direction générale de l'office médico-pédagogique	3.4	4.2
DSPE	Direction administrative et financière	n.c.	3.8
	Corps de Police	5.3	5.0
	Office pénitentiaire	6.5	5.7
	Office cantonal de la population	6.7	7.5
	Office de l'environnement	7.1	5.2
	Office des droits humains	4.0	3.2
	Office cantonal des automobiles et de la navigation	6.8	7.8
DCTI	Office des bâtiments	3.9	4.6
	Office du génie Civil	2.9	4.3
	Office du logement	4.2	6.0
	Office du patrimoine et sites	3.2	4.6
	Centre des technologies de l'information	4.0	4.7
	Registre foncier	4.8	4.2
	Office de l'urbanisme [<--Aménagement du territoire]	3.5	6.1
	Direction générale des investissements	n.c.	1.5
DIM	Direction générale de l'intérieur	3.6	3.8
	Direction générale de l'agriculture	1.1	3.9
	Direction générale nature et paysage	4.7	7.3
	Direction générale de la mobilité	6.6	6.4
	Direction générale de l'eau	4.8	4.5
DSE	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	5.3	6.2
	Office Cantonal de l'Emploi	8.2	5.6
	Direction générale de l'action sociale	7.6	6.5
DARES	Direction générale des affaires économiques	4.6	6.8
	Direction générale de la santé	6.7	6.6
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.8	3.1
PJ	Pouvoir judiciaire	5.3	5.9

Détail des primes, indemnités et débours 2011, en CHF

Annexe 4

Libellé	CHA	DF	DIP	DSPE	DCTI	DIM	DSE	DARES	SGGC	PJ	Total
Enseignement			12'458'046								12'458'046
Indemnité de maître de classe			7'930'342								7'930'342
Indemnité décanat			1'748'404								1'748'404
Indemnité de maître adjoint de direction			657'674								657'674
Indemnité de responsable d'institution DI			433'868								433'868
Indemnité de formation IFFP			428'348								428'348
Indemnité de chef laboratoire			358'631								358'631
Indemnité de mission spécifique			330'491								330'491
Indemnité de charge de mission			148'744								148'744
Indemnité de maître de méthodologie MM			131'902								131'902
Indemnité de chef d'atelier			130'202								130'202
Indemnité de chef de fabrication			57'415								57'415
Indemnité de chef de culture			53'982								53'982
Indemnité de responsable formation			27'246								27'246
Indemnité de coordination			20'800								20'800
Police				19'765'782							19'765'782
Indemnité pour risques inhérents à la fonction				19'133'397							19'133'397
Indemnité contextuelle surpopulation				546'067							546'067
Indemnité pour chien				76'601							76'601
Indemnité service accidents (expertises)				9'718							9'718
Déplacement - Transport	21'200	156'192	431'815	239'355	733'742	136'008	101'200	44'043	4'400	49'599	1'917'554
Indemnité forfaitaire auto / moto	15'400	41'392	91'346	137'869	612'514	96'760	39'800	25'843	2'800	5'599	1'069'323
Abonnement TPG	5'800	114'800	331'986	43'200	58'400	17'400	61'400	18'200	1'600	43'400	696'186
Indemnité d'éloignement				12'698	62'808	21'748					97'254
Indemnité de déplacements, transports, parkings			8'484	45'587	20	100				600	54'791
Téléphone - Télécom	18'650	63'250	240'295	94'200	229'900	119'350	31'900	37'139	2'400	32'650	869'734
Indemnité de téléphone	18'650	63'250	240'295	94'200	229'900	119'350	31'900	30'450	2'400	32'650	863'045
Indemnité pour port de pager								6'689			6'689
Autres indemnités	247'356	757'344	5'434'328	6'590'522	1'329'385	752'811	650'568	372'381	26'154	539'531	16'700'380
Indemnité pour horaire irrégulier, nuits, unités, allocation		272	6'803	4'856'217	162'469	75'520		1'865		81	5'103'226
Prime de départ (double traitement départ retraite, Plend)	36'130	134'937	2'633'916	418'926	187'626	92'938	120'495	34'217		15'181	3'674'367
Indemnité cadre supérieur (cl 27 et plus)	111'304	345'941	464'453	307'246	427'303	192'472	164'153	216'050	23'053	110'866	2'362'840
Prime 25 et 30 ans de service (Gratification)	4'000	44'000	964'000	256'000	72'000	30'000	18'000	14'000		24'000	1'426'000
Indemnités diverses	37'698	56'686	662'949	82'747	20'491	68'308	21'149	14'560		56'929	1'021'516
Indemnité de remplacement dans une fonction supérieure	12'104	33'371	351'333	219'142	188'971	23'612	28'555	49'747		43'276	950'113
Indemnité langues étrangères (connaissances linguistiques)	3'393	61'793	158'523	195'134	5'278	22'345	163'727	25'000		55'809	691'000
Prime de naissance (allocation de naissance)	250	16'750	186'850	53'750	8'500	5'500	11'250	5'250	500	9'000	297'600
Travaux spéciaux pénibles				34'051	85'859	83'008					202'918
Indemnité Super-U	7'152	49'603		28'187	32'184	16'157	30'603	8'941		28'339	201'166
Indemnité de piquet				43'586	126'964	13'227					183'777
Indemnité habillement, vêtement et uniforme		2'120		90'986		540	1'375		2'600	16'240	113'861
Indemnité d'inconvénients de service						104'808					104'808
Frais de représentation	35'326	8'710	5'501	2'750	2'750		2'750	2'750		34'001	97'289
Indemnité de chef de groupe							88'512				88'512
Indemnité de vice présidence										73'198	73'198
Indemnité de présidence										72'612	72'612
Indemnité de port d'armes				1'800		19'700					21'500
Heures de chauffeur polyvalent						8'988					8'988
Indemnité de permanence		2'800									2'800
Indemnité de terrain		363					1'926				2'289
Total Indemnités	287'206	976'786	18'564'485	26'689'859	2'293'026	1'008'169	783'668	453'563	32'954	621'780	51'711'497

Indemnités

Libellé		CHA	DF	DIP	DSPE	DCTI	DIM	DSE	DARES	SGGC	PJ	Total
Heures supplémentaires	Heures supplémentaires	286'505	48'829	9'644	9'943'905	540'189	54'454	74'988	303	36'165	211'764	11'206'746
	Prime heures supplémentaires des cadres supérieurs 2% et 3%	87'111	364'730	863'161	372'745	710'622	173'820	130'805	188'557	10'617	82'424	2'984'590
	Bureau horaires (planning horaire des enseignants)			676'096								676'096
	Total Heures supplémentaires	373'616	413'559	1'548'900	10'316'650	1'250'811	228'274	205'793	188'860	46'782	294'187	14'867'431
Débours	Débours / collations / repas		39'600	134	4'360'960	127'454	130'964				1'494	4'660'607
	Total Débours		39'600	134	4'360'960	127'454	130'964				1'494	4'660'607
Total		660'821	1'429'945	20'113'519	41'367'470	3'671'291	1'367'407	989'461	642'423	79'735	917'462	71'239'534

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.15%	5.15%
AVS - frais administratifs		0.146%
Chômage	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 10'501 CHF mensuel)	0.50%	0.50%
Allocations familiales		1.40%
Assurance maternité	0.045%	0.045%
Caisses de pension	Selon statuts	Selon statuts
Participation perte de gain maladie	0.10%	
Assurance accident non professionnel (LAA)	1.30%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.22%
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 2010 et 2011 par catégorie du personnel	4
2	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2010 et 2011 par statut de personnel	4
3	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 par catégorie de personnel et par département ou entité	5
4	Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2011 par catégorie de personnel et par politique publique	5
5	Consommation des postes des magistrats et fonctions permanentes prévus au budget du Grand Etat en équivalent temps plein par politique publique	6
6	Répartition de la consommation des postes des magistrats et fonctions permanentes prévus au budget du Grand Etat par politique publique	6
7	Evolution des effectifs au 31 décembre 2009, 2010 et 2011 par statut de personnel	7
8	Effectifs au 31 décembre 2011 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	7
9	Structure des effectifs 2011 par sexe, par statut de personnel et par département ou entité	8
10	Structure des effectifs 2011 par statut de personnel	9
11	Pyramide des âges 2011	9
12	Pyramide des âges 2011 des magistrats	10
13	Pyramide des âges 2011 du personnel administratif et technique	10
14	Pyramide des âges 2011 des enseignants	11
15	Pyramide des âges 2011 du personnel police - prison	11
16	Répartition des effectifs 2011 par tranches d'années d'ancienneté	12
17	Répartition des effectifs 2011 par nationalité et lieu de résidence	12
18	Répartition des effectifs 2011 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	12
19	Types de permis de travail en 2011, en % de l'effectif total	13
20	Taux de rotation du personnel 2007 - 2011 en ETP	13
21	Taux de rotation du personnel pour 2011 en ETP par département	13
22	Entrées 2010 et 2011 en personnes	14
23	Sorties 2010 et 2011 en personnes	14
24	Effectifs 2011 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et par département ou entité	14
25	Effectifs 2011 des cadres supérieurs (classe 27 et plus) par sexe	15
26	Taux d'absence pour maladie et accidents 2010 et 2011 par département ou entité	15

27	Echelle des traitements 2011 (13 ^e salaire compris)	15
28	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et représentation du salaire moyen 100% des collaborateurs dans la classe y relative (sans indemnité ni débours)	16
29	Effectifs 2011 par classe de fonction	16
30	Répartition des effectifs 2011 selon la classe de fonction et le sexe	17
31	Salaire brut annuel 2011, y compris indemnités et primes	18
32	Primes, indemnités et débours 2011	18
33	Indice de Gini (traitement 100%)	19
34	Répartition des effectifs 2011 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	19
35	Statistique des accidents 2010 et 2011	20
36	Personnel en formation 2010 et 2011 (personne physique)	21
37	Types de cours et nombre de participants pour la catégorie 1 (séminaires)	22
38	Jours de formation dispensés et personnes internes formées par catégorie	22
39	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2010 - 2011	22
40	Séances en 2011 avec les associations représentatives du personnel	23
41	Groupe de confiance, types de conflits	24
42	Types de situations conflictuelles selon les présomptions du groupe de confiance	24
43	Prestations du groupe de confiance 2010 et 2011	25

Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
APG	Allocations pour perte de gain
AVS	Assurance vieillesse et survivants
CdC	Cour des comptes
CEH	Caisse des établissements publics médicaux du canton de Genève
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
COSST	Commission de santé et de sécurité au travail
DARES	Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé
DCTI	Département des constructions et des technologies de l'information
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
EEDP	Entretiens d'évaluation et de développement personnel
EMS	Etablissements médicaux sociaux
ETP	Equivalent temps plein
FP	Fonctions permanentes
FNP	Fonctions non permanentes
HES	Hautes écoles spécialisées
IDEHAP	Institut de hautes études en administration publique
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
IUFE	Institut universitaire de formation des enseignants
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
MAG	Magistrats
PJ	Pouvoir judiciaire
Plend	Plan d'encouragement aux départs
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
SCORE	Système de COmpétences, de Rémunération et d'Evaluation
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil
SIRH	Système d'information des ressources humaines
TPG	Transports publics genevois
UE	Union européenne

