

République et canton de Genève

Annexe au rapport sur les comptes 2015

Tome

5

• Bilan social de l'Etat



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Rapport sur les comptes 2015

Tome 5

Le Rapport sur les comptes 2015 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 2015, contient le Bilan social de l'Etat de Genève, soit des données statistiques et des informations décrivant le personnel de l'administration.

Sommaire

Avant-propos	5
Chapitre 1 - Emplois (postes)	6
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	9
2.1. Effectifs	9
2.2. Pyramide des âges	11
2.3. Ancienneté	13
2.4. Effectifs par nationalité et par lieu de résidence	13
2.5. Flux de personnel	15
2.5.1 Entrées	16
2.5.2 Sorties	16
2.5.3 Promotion des femmes	17
2.6. Absentéisme	18
2.6.1 Accidents	18
Chapitre 3 - Rémunération	19
3.1. Grille salariale	19
3.2. Salaires, indemnités et primes	21
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	22
4.1. Travail à temps partiel	22
4.2. Vacances et congés	23
4.3. Prévoyance professionnelle	23
4.4. Télétravail	23
4.5. Mobilité douce	23
Chapitre 5 - Formation	24
5.1. Formation initiale	24
5.2. Formation continue	24
Chapitre 6 - Gestion des compétences	25
Chapitre 7 - Relations professionnelles	26
7.1. Relations avec les organisations représentatives du personnel	26
7.2. Groupe de confiance	26
Annexes	29
Liste des tableaux et graphiques	35
Liste des abréviations	37



Avant-propos

Ce 6e bilan social de l'Etat de Genève présente les ressources humaines de l'administration cantonale au 31 décembre 2015. Il inclut les données des sept départements ainsi que celles du pouvoir judiciaire et du secrétariat général du Grand Conseil. Les chiffres peuvent aisément être comparés avec ceux des années précédentes, le document ayant conservé sa structure.

2015 apparaît comme une année de stabilisation. On assiste à la fin des effets de l'introduction en janvier 2014 d'un nouveau régime de retraite anticipée, qui avait provoqué de nombreux mouvements de départs, puis d'arrivées. La hausse des effectifs, marquée en 2014, s'atténue. Le taux de rotation atteint son niveau le plus bas depuis 2010.

D'autres évolutions significatives sont mises en lumière. Le salaire moyen et le salaire médian sont en baisse, ce qui s'explique en partie par la suppression, à la suite d'une décision du Grand Conseil entrée en force en avril, de l'indemnité de 8,3% accordée aux cadres exerçant des fonctions hiérarchiques et situés en classe 27 ou au-dessus. Le salaire moyen retrouve son niveau de 2013. Parmi les tendances à la hausse, certaines sont réjouissantes, comme la part des femmes au sein de l'encadrement et la fréquentation des formations continues, d'autres moins comme le taux d'absentéisme.

Ce bilan social est complété depuis l'édition 2013 par un second document, publié plus tard dans l'année, qui s'élargit aux établissements autonomes et couvre ainsi ce qu'on appelle à Genève le Grand Etat. Toutes les éditions du bilan social de l'Etat et du bilan social de l'Etat et des établissements autonomes sont accessibles en ligne sur <http://ge.ch/etat-employeur/service-public/bilan-social>.

Chapitre 1 - Emplois (postes)

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

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

Les postes se répartissent en trois catégories:

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

1 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2014 et 2015 par catégorie du personnel

Catégorie du personnel	2014		2015	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats (M)	150.0	152.9	154.0	154.0
Fonctions permanentes (FP)	14'932.1	14'587.0	15'273.6	14'893.3
Fonctions non permanentes (FNP)	349.0	629.1	323.6	514.8
Total	15'431.1	15'369.0	15'751.2	15'562.1

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

Toutes fonctions comprises, le budget 2015 prévoyait 15'751,2 ETP, soit une hausse de 320 unités en une année (+ 2,07%). La hausse était de 423 ETP en 2014.

La sous-consommation de postes permanents passe de 345 à la fin 2014 à 380 fin 2015. Pour les postes non permanents, elle passe de 62 à 189.

Ce renforcement de la sous-consommation est à mettre en rapport avec la décision prise par le Conseil d'Etat le 26 août 2015 de renoncer à la création de nouveaux postes pour l'ensemble de l'Etat et de geler les engagements de personnes externes au petit Etat entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2015. Les sept départements et le service du Grand Conseil ont dès lors introduit un délai de carence avant de repourvoir des postes laissés vacants. Le pouvoir judiciaire avait quant à lui pris en mars 2015 des mesures d'économies temporaires pour tenir le cadre budgétaire fixé par le Grand Conseil, dont l'introduction d'un délai de carence au départ de collaborateurs ou la suspension du remplacement des collaborateurs en congé maternité et en absence pour raison de santé.

2 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2014 et 2015 par statut de personnel

Statut de personnel	2014		2015	
	Budget	Comptes	Budget	Comptes
Magistrats	150.0	152.9	154.0	154.0
Personnel administratif et technique	7'440.2	6'983.3	7'415.2	7'096.9
Enseignement	5'729.4	5'760.1	5'817.8	5'808.5
Police - Prison	1'762.5	1'843.7	2'040.6	1'987.8
Fonctions non permanentes (FNP)	349.0	629.1	323.6	514.8
Total	15'431.1	15'369.0	15'751.2	15'562.1

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

La sous-consommation touche avant tout le personnel administratif et technique, par nature moins stable que les magistrats et les enseignants. Le personnel de la police et de

la prison enregistre aussi une sous-consommation de 52 postes conforme à la décision du Conseil d'Etat du 26 août 2015 de reporter au début 2016 l'engagement de nouveaux agents de détention initialement prévu en 2015.

3 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2015 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
Présidence (PRE)	8.0	168.2	6.6	182.8	8.0	162.5	7.3	177.8
Finances (DF)		1'270.5	34.8	1'305.3		1'207.0	36.8	1'243.8
Instruction publique, culture et sport (DIP) ¹		7'713.2	68.5	7'781.7		7'675.7	269.5	7'945.2
Sécurité et économie (DSE)		3'746.6	58.2	3'804.8		3'574.2	64.9	3'639.1
Aménagement, logement et énergie (DALE)		424.2	25.7	449.9		404.2	16.7	420.9
Environnement, transports et agriculture (DETA)		651.4	50.0	701.4		626.7	44.2	670.9
Emploi, affaires sociales et santé (DEAS)		699.0	43.3	742.3		664.9	40.7	705.6
Secrétariat général du Grand Conseil (SG-GC)		24.3	0.0	24.3		22.3	0.0	22.3
Cour des comptes (CdC)	3.0	0.0	13.5	16.5	3.0	0.0	13.6	16.6
Pouvoir judiciaire (PJ)	143.0	576.4	23.0	742.4	143.0	555.9	21.2	720.1
Total	154.0	15'273.6	323.6	15'751.2	154.0	14'893.3	514.8	15'562.1

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Comme les années précédentes, on note une surconsommation dans les fonctions non permanentes, qui comportent notamment des enseignants remplaçants au DIP. Ces remplaçants occupent les trois quarts des 269.5 fonctions non permanentes du DIP (constat qui s'applique aussi au tableau 4 et à l'annexe 1).

A l'exception de la Cour des comptes, les autres entités sont en sous-consommation, notamment en raison du gel des engagements indiqué plus haut.

4 - Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2015 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		7'621.7	58.9	7'680.6		7'583.6	261.2	7'844.8
B Emploi		266.5	24.0	290.5		255.8	18.0	273.8
C Action sociale		161.0	15.2	176.2		152.2	13.9	166.1
D Personnes âgées		64.0	1.5	65.5		60.1	3.1	63.2
E Handicap		48.1	1.3	49.4		45.0	2.3	47.3
F Environnement et énergie		245.9	18.5	264.4		233.8	19.2	253.0
G Aménagement et logement		339.7	16.0	355.7		326.9	14.9	341.8
H Sécurité et population		3'471.6	43.0	3'514.6		3'312.1	55.0	3'367.1
I Justice	143.0	576.4	23.0	742.4	143.0	555.9	21.2	720.1
J Mobilité		230.1	24.4	254.5		223.5	24.0	247.5
K Santé		117.6	0.3	117.9		113.0	2.6	115.6
L Economie		129.3	4.2	133.5		119.6	6.8	126.4
M Finance et impôts		510.4	4.5	514.9		492.4	1.0	493.4
N Culture, sports et loisirs		22.2	3.5	25.7		22.0	3.6	25.6
O Autorité et gouvernance	11.0	185.4	19.7	216.1	11.0	176.5	20.9	208.4
P États-majors et prestations de moyens		1'255.7	60.4	1'316.1		1'195.8	45.4	1'241.2
Q Energie		28.0	5.3	33.3		25.1	1.8	26.9
Total	154.0	15'273.6	323.6	15'751.2	154.0	14'893.3	514.9	15'562.1

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Comme l'indiquait aussi le tableau 3, la formation est la seule politique publique qui enregistre une surconsommation, en raison de la part importante de postes non permanents qu'elle comporte sous la forme d'enseignants remplaçants.

5 – Etablissements autonomes - Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2015 par politique publique

Politique publique	Budget	Comptes
	Fonctions permanentes	Fonctions permanentes
A Formation (Université & HES) *	2'746.2	2'564.5
C Action sociale (Hospice Général)	777.2	775.5
D Personnes âgées (EMS)	3'607.5	3'657.6
E Handicap (EPI)	564.0	582.7
G Aménagement et logement (FPLC, FTI, FIDP)	62.9	63.5
J Mobilité (TPG & Fondation des Parkings)	1'998.0	1'990.8
K Santé (HUG, IMAD, Joli-Mont & Montana)	11'175.2	11'039.4
L Economie (AIG, Palexpo SA)	1'085.3	1'040.3
O Autorités et gouvernance (FIPOI)	56.0	50.5
Q Energie (SIG)	1'623.4	1'607.0

*A l'université, baisse de 85.2 ETP due à une nouvelle typologie des contrats du PAT

Les établissements autonomes, contrôlés et/ou subventionnés par l'Etat, traitent chacun de politiques publiques spécifiques. Les deux figures suivantes résultent de l'addition des tableaux 4 (Petit Etat) et 5 (établissements autonomes). Elles couvrent ainsi ce qu'on appelle le Grand Etat. Le périmètre du Grand Etat, en matière de statistiques de postes présentées sous forme d'information dans les budgets et les comptes individuels de l'Etat, regroupe 17 établissements (ou groupes d'établissements) autonomes¹.

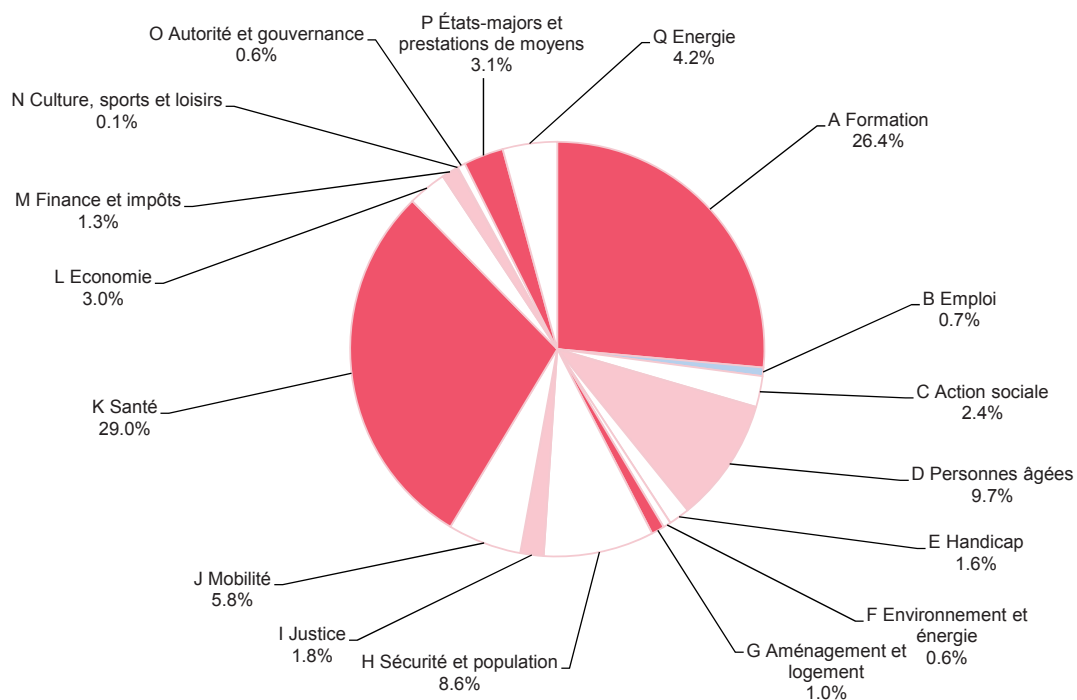
6 Etat et établissements autonomes (Grand Etat) – Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2015 par politique publique

Politique publique	Budget			Comptes		
	Magistrats	Fonctions permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Total
A Formation		10'367.9	10'367.9		10'148.0	10'148.0
B Emploi		266.5	266.5		255.8	255.8
C Action sociale		938.2	938.2		927.7	927.7
D Personnes âgées		3'671.5	3'671.5		3'717.6	3'717.6
E Handicap		612.1	612.1		627.7	627.7
F Environnement et énergie		245.9	245.9		233.8	233.8
G Aménagement et logement		402.6	402.6		390.5	390.5
H Sécurité et population		3'471.6	3'471.6		3'312.1	3'312.1
I Justice	143.0	576.4	719.4	143.0	555.9	698.9
J Mobilité		2'228.1	2'228.1		2'214.3	2'214.3
K Santé		11'292.8	11'292.8		11'152.4	11'152.4
L Economie		1'214.6	1'214.6		1'159.9	1'159.9
M Finance et impôts		510.4	510.4		492.4	492.4
N Culture, sports et loisirs		22.2	22.2		22.0	22.0
O Autorité et gouvernance	11.0	241.4	252.4	11.0	227.0	238.0
P États-majors et prestations de moyens		1'255.7	1'255.7		1'195.8	1'195.8
Q Energie		1'651.4	1'651.4		1'632.1	1'632.1
Total	154.0	38'969.2	39'123.2	154.0	38'265.1	38'419.1

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

¹ 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 immobilières de droit public (FIDP), Fondation des immeubles pour les organisations internationales, Palexpo, HES, Etablissements pour l'intégration, EMS et cliniques de Joli-Mont et Montana.

7 - Grand Etat - Consommation en pourcent des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2015



Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

Les effectifs ont augmenté de 308 collaborateurs en 2014, soit une hausse de 1,82%. Conformément aux mesures d'économies décidées par le Conseil d'Etat le 26 août 2015 (cf. chapitre 1), cette augmentation est inférieure à la hausse des postes de 2,07 % prévue au budget.

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

8 - Evolution des effectifs entre 2012 et 2015 (au 31 décembre) par statut de personnel (personne physique)

Statut de personnel	2012		2013		2014		2015	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	131	0.8	141	0.9	149	0.9	150	0.9
Personnel administratif et technique	7'624	46.8	7'596	46.4	7'885	46.6	8'084	47.0
Enseignants	6'804	41.7	6'793	41.5	7'019	41.5	7'043	40.9
Police - Prison	1'749	10.7	1'828	11.2	1'854	11.0	1'939	11.3
Total	16'308	100.0	16'358	100.0	16'907	100.0	17'216	100.0

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

L'augmentation des effectifs se concentre dans les métiers de la police et de la prison (+4,6%) et le personnel administratif et technique (+2,5%).

9 - Effectifs au 31 décembre 2015 par statut de personnel (personne physique) et par sexe

Statut de personnel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Magistrats	62	41.3	88	58.7	150	100.0
Personnel administratif et technique	3'650	45.2	4'434	54.8	8'084	100.0
Enseignants	2'442	34.7	4'601	65.3	7'043	100.0
Police - Prison	1'674	86.3	265	13.7	1'939	100.0
Total	7'828	45.5	9'388	54.5	17'216	100.0

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

La proportion des femmes diminue de 0,5 % par rapport à l'année précédente (55% de femmes en 2014). Cette baisse est due pour l'essentiel au personnel administratif et technique, au sein duquel la proportion des femmes est descendue en un an de 55,5% à 54,8%. L'augmentation déjà évoquée de l'effectif des métiers de la prison et de la police, qui sont les plus masculins, contribue aussi à cette évolution.

10 - Effectifs au 31 décembre 2015 par département (personne physique) et par sexe

Département / Entité	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Présidence	70	36.5	122	63.5	192	1.1
Finances	648	49.7	657	50.3	1305	7.6
Instruction publique, culture et sport	3'124	33.5	6'207	66.5	9'331	54.2
Sécurité et économie	2'768	74.8	933	25.2	3701	21.5
Aménagement, logement et énergie	228	50.8	221	49.2	449	2.6
Environnement, transports et agriculture	457	67.1	224	32.9	681	4.0
Emploi, affaires sociales et santé	298	39.4	458	60.6	756	4.4
Grand Conseil	11	42.3	15	57.7	26	0.2
Pouvoir judiciaire	224	28.9	551	71.1	775	4.5
Total Global	7'828	45.5	9'388	54.5	17'216	100.0

Les deux départements qui ont la plus grande disparité entre effectifs masculins et féminins voient tous deux s'accroître cette caractéristique par rapport à 2014. La part des femmes au DIP passe de 66,4, à 66,5%, la part des hommes au DSE de 74,3% à 74,8%. A noter que le DSE comporte les métiers particulièrement masculins non seulement de la police (71,7% d'hommes) et de la prison (75,2%), mais aussi ceux des systèmes d'information (81,2%) et de l'office cantonal de la protection de la population et des affaires militaires (76,7%). Le pouvoir judiciaire, lui, voit la part de femmes passer de 72,1 % à 71,1 %.

2.2 Pyramide des âges

11 - Structure des effectifs 2015 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	44.2	21.8%	45.3%	33.0%
Homme	44.6	20.3%	46.2%	33.5%
Statut de personnel				
Magistrats	48.0	3.3%	56.7%	40.0%
Personnel administratif et technique	46.0	15.4%	46.2%	38.4%
Enseignants	44.2	21.5%	46.0%	32.5%
Police - Prison	37.8	44.9%	41.5%	13.6%
Département / Entité				
Présidence	46.7	13.0%	44.3%	42.7%
Finances	46.4	13.0%	47.9%	39.2%
Instruction Publique, culture et sport	44.9	19.7%	45.1%	35.2%
Sécurité et économie	41.4	31.5%	44.3%	24.2%
Aménagement, Environnement, transports et agriculture	45.6	16.0%	49.2%	34.7%
Emploi, affaires sociales et santé	47.1	11.6%	45.1%	43.3%
Grand Conseil	46.8	11.4%	50.3%	38.4%
Pouvoir judiciaire	42.8	25.5%	49.0%	25.4%
Total	44.4	21.1%	45.7%	33.2%

L'âge moyen passe de 44 ans (en 2014) à 44,4. Il a régulièrement augmenté depuis 2010, mis à part en 2013 à la suite d'un nombre élevé de départs à la retraite.

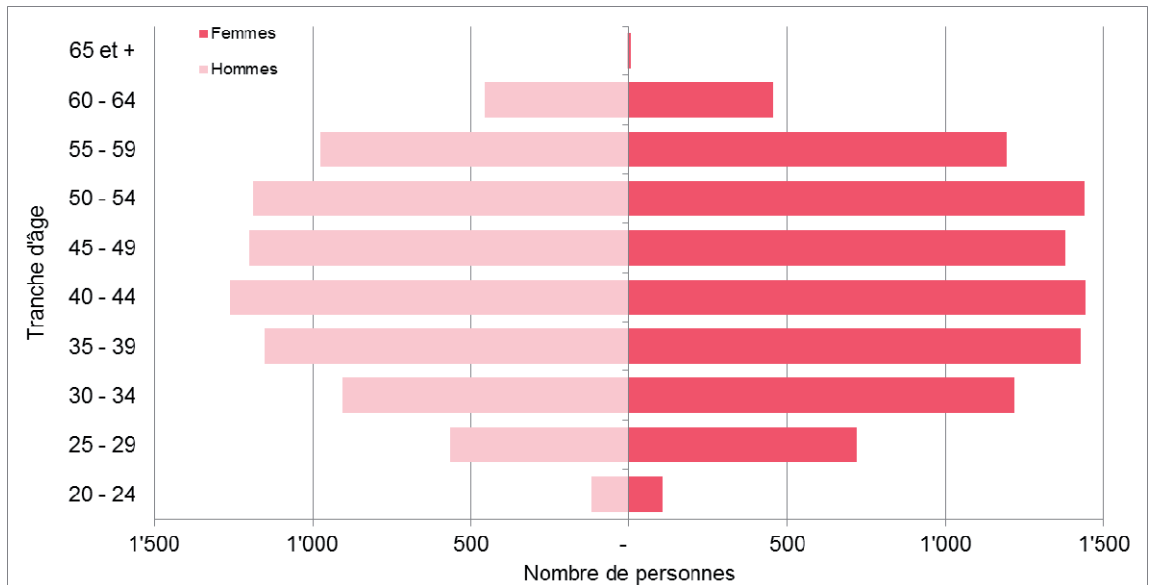
12 - Structure des effectifs 2015 par statut de personnel

Statut de personnel	Sexe	Min	Médian	Moyen	Max
Magistrats	Femme	34.7	46.5	46.7	64.3
	Homme	32.5	49.2	49.9	65.0
	Total	32.5	47.6	48.0	65.0
Personnel administratif et technique	Femme	20.3	46.1	45.5	65.0
	Homme	21.3	47.4	46.7	65.0
	Total	20.3	46.8	46.0	65.0
Enseignants	Femme	23.2	42.6	43.4	66.4
	Homme	24.2	44.8	46.6	65.2
	Total	23.2	43.5	44.2	66.4
Police - Prison	Femme	21.2	33.3	34.7	59.2
	Homme	21.5	37.1	38.3	61.2
	Total	21.2	36.3	37.8	61.2
Total		20.3	44.4	44.4	66.4

L'âge médian, qui sépare en deux groupes égaux les personnes les moins âgées et les plus âgées, augmente comme l'âge moyen de 0,4 an.

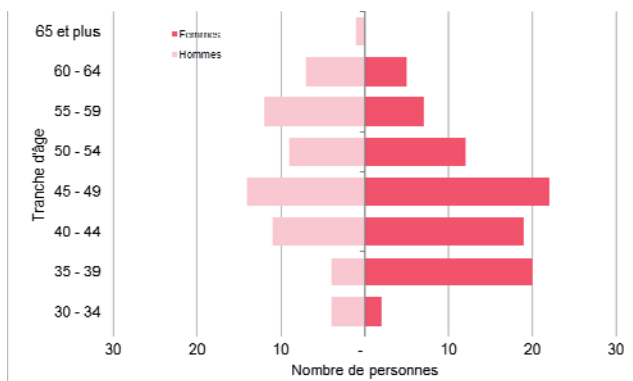
Il arrive que l'âge limite de 65 ans soit dépassé, comme c'est le cas en l'occurrence parmi les enseignants. La loi prévoit en effet que le Conseil d'Etat peut autoriser un membre du personnel difficilement remplaçable à brève échéance à travailler jusqu'à 67 ans.

13 - Pyramide des âges 2015



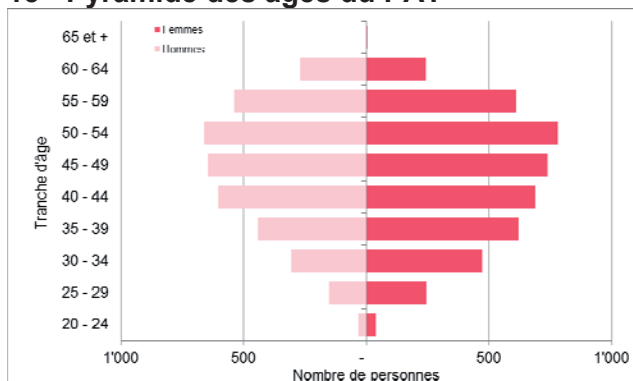
Avec l'accroissement des effectifs des catégories des 55-59 ans et des 60-64 ans, le sommet de la pyramide globale des âges, qui s'était légèrement réduit à la suite de la vague de départs en retraite anticipée de 2013, poursuit son élargissement.

14 - Pyramide des âges des magistrats



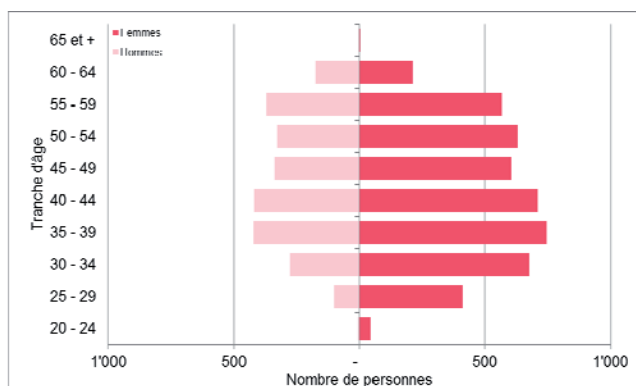
La pyramide des âges des magistrats se caractérise par sa base étroite et sa prédominance féminine dans les tranches allant de 35 à 54 ans.

15 - Pyramide des âges du PAT



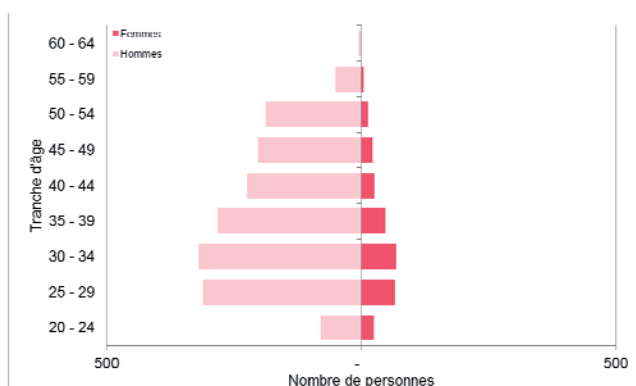
La pyramide des âges du PAT renforce encore sa structure équilibrée tant entre les sexes que les classes d'âge.

16 - Pyramide des âges des enseignants



La pyramide des âges des enseignants conserve sa forme carrée, typique des carrières continues au sein de l'Etat.

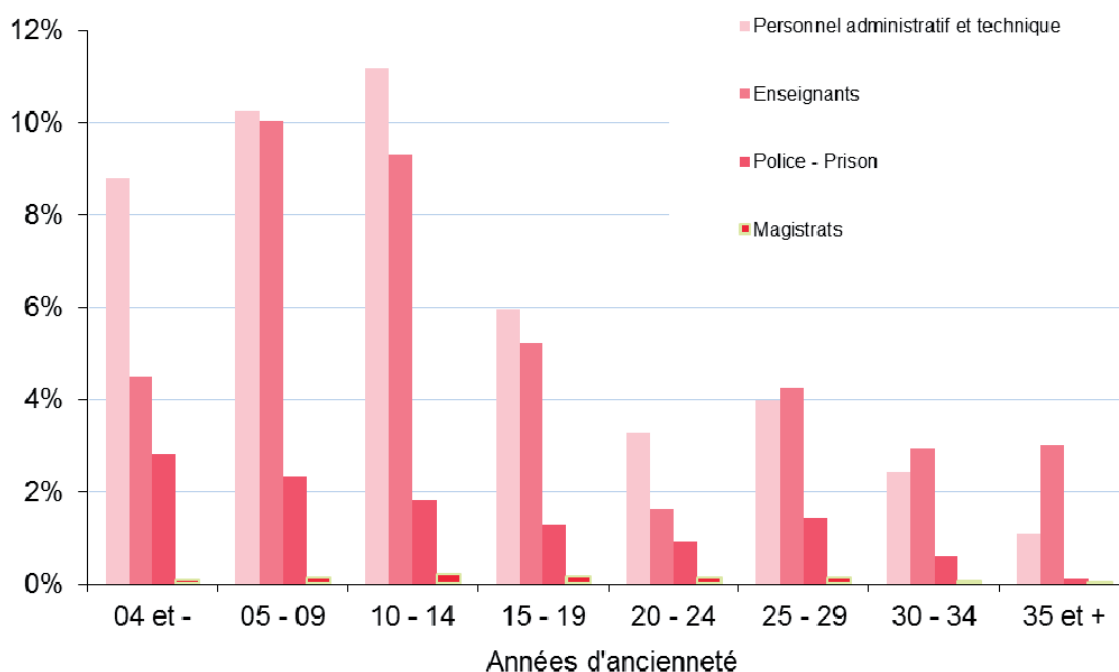
17 - Pyramide des âges du personnel police – prison



La prépondérance masculine continue de s'amenuiser dans la pyramide des âges du personnel de la police et de la prison.

2.3 Ancienneté

18 - Répartition des effectifs 2015 par tranches d'années d'ancienneté



La structure irrégulière de l'ancienneté à l'Etat de Genève s'explique pour l'essentiel par les vagues de recrutement des années 2000-2005, qui se traduit par la poussée des

tranches des 5 - 9 ans et des 10 - 14 ans d'ancienneté. A l'inverse, les mesures de limitation des effectifs des années 1990 expliquent le creux de la catégorie des 20-24 ans d'ancienneté.

2.4 Effectifs par nationalité et par lieu de résidence

19 - Répartition des effectifs 2015 par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres Cantons	Hors Suisse	
Suisse	12'531	1'100	1'732	15'363
AELE + UE	937	77	717	1'731
Autres Pays	109	9	4	122
Total	13'577	1'186	2'453	17'216

Dès lors qu'elles ont la nationalité suisse, les personnes qui ont plusieurs nationalités figurent sous « Suisse ».

La hausse des effectifs s'accompagne d'une augmentation des personnes résidant dans le Canton de Genève (+ 87 par rapport à 2014), dans d'autres cantons (+ 45) ou hors Suisse (+ 177).

20 - Répartition des effectifs 2015 par nationalité et lieu de résidence, en % du total

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres Cantons	Hors Suisse	
Suisse	72.8%	6.4%	10.1%	89.2%
AELE + UE	5.4%	0.4%	4.2%	10.1%
Autres Pays	0.6%	0.1%	0.0%	0.7%
Total	78.9%	6.9%	14.2%	100.0%

La part des personnes qui résident dans le canton de Genève poursuit sa baisse, passant de 79,8% à 78,9%.

21 – Types de permis de travail en 2015

Type de permis	% de l'effectif total
Permis C	5.5
Permis G	4.2
Permis B	0.9
Autres	0.0
Total	10.6

La part des permis C (autorisation d'établissement) est en baisse (-0,2 %), comme celle des permis B (autorisation d'établissement, -0,1%) et à l'inverse des permis G (frontalier, + 0,4%).

2.5 Flux de personnel

22 - Taux de rotation du personnel 2007 - 2015 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%
2014 :	5.43%
2015 :	4.35%

Le taux de rotation du personnel exprime le nombre de personnes arrivées et parties durant l'année par rapport au nombre de personnes présentes en début d'année. En baissant à 4.35 %, il atteint un niveau historiquement bas.

Ce taux avait augmenté régulièrement jusqu'à la vague de départs liée au changement de régime de retraite anticipée à la fin 2013, puis avait entamé en 2014 une baisse qui se marque davantage encore en 2015. Le blocage des créations de postes et le gel des engagements de personnel externe décidés le 26 août 2015 (cf. chapitre 1) contribue à la diminution.

23 - Taux de rotation du personnel 2015 en ETP par département

Département	Taux de rotation 2015
Présidence	4.17%
Finances	3.88%
Instruction publique, culture et sport	2.94%
Sécurité et économie	7.79%
Aménagement, logement et énergie	5.33%
Environnement, transports et agriculture	4.25%
Emploi, affaires sociales et santé	4.15%
Total	4.35%

Le taux de rotation le plus bas est désormais observé au département de l'instruction publique et non plus à celui de l'environnement, des transports et de l'agriculture, comme c'était le cas l'année précédente. Le taux de rotation baisse dans tous les autres départements.

2.5.1 Entrées

Les tableaux présentant les entrées (engagements) et les sorties (départs) doivent être lus en tenant compte du fait que 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 des arrivées par rapport aux départs.

24 - Entrées 2014 et 2015 en personnes

Entrées	Effectif	
	2014	2015
Fonctions permanentes	827	568
Fonctions non permanentes	418	267
Apprentis, stagiaires	247	265
Total	1'492	1'100

Seule la catégorie des apprentis et des stagiaires est en hausse, conformément à la volonté politique exprimée dans le plan d'action du Conseil d'Etat 2015-2018 de soutenir et valoriser l'apprentissage dans le Canton de Genève et d'atteindre un quota minimum de 4% d'apprentis par rapport aux effectifs du personnel administratif et technique de chaque département. Les autres catégories baissent parallèlement à la réduction des recrutements déjà évoquée avec le tableau 22.

2.5.2 Sorties

25 - Sorties 2014 et 2015 en personnes

Sorties	Effectif	
	2014	2015
Décès	13	13
Démission	208	197
Fin de contrat	255	89
Invalidité	3	15
Licenciement	29	41
Rente-pont AVS	40	52
Retraite	158	139
Total	706	546

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

Le nombre de retraites anticipées, qui avait fortement baissé avec le nouveau régime légal de la rente-pont AVS en vigueur depuis janvier 2014, ne remonte que lentement.

2.5.3 Promotion des femmes

26 - Effectifs 2015 des cadres (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité

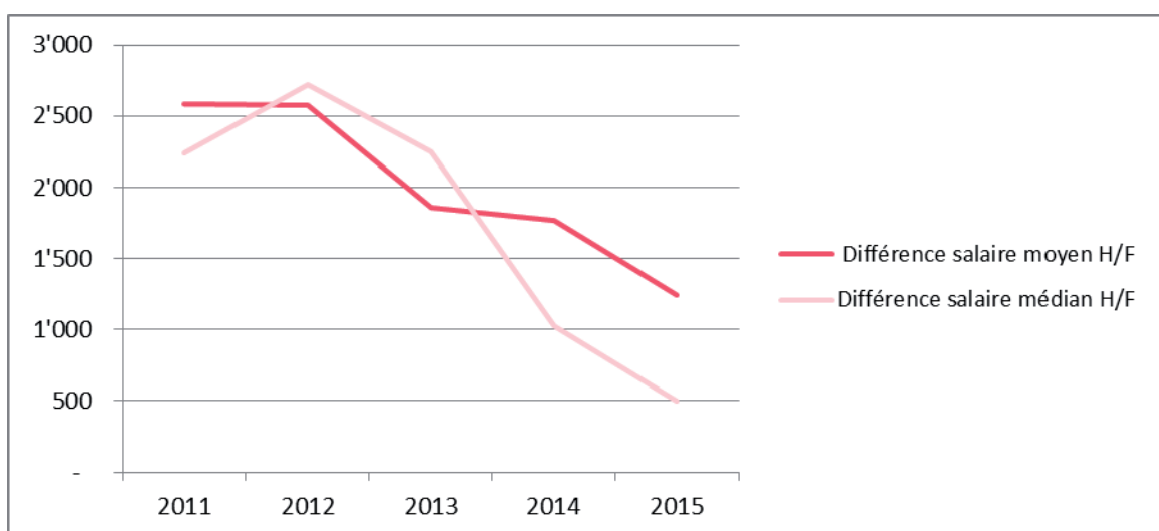
Département / Entité	Homme	%	Femme	%	Total effectif
Présidence	29	48.3	31	51.7	60
Finances	110	65.9	57	34.1	167
Instruction publique, culture et sport	139	48.3	149	51.7	288
Sécurité et économie	213	78.6	58	21.4	271
Aménagement, logement et énergie	55	75.3	18	24.7	73
Environnement, transports et agriculture	58	75.3	19	24.7	77
Emploi, affaires sociales et santé	32	47.1	36	52.9	68
Secrétariat général du Grand Conseil	5	62.5	3	37.5	8
Pouvoir judiciaire	20	36.4	35	63.6	55
Total	661	61.9	406	38.1	1'067

Hors Magistrats

La part des femmes parmi les cadres supérieurs augmente au même rythme que l'année précédente, passant de 37,5% en 2014 à 38,1%.

27 - Écart de rémunération entre hommes et femmes 2011 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Salaire moyen homme	114'425	114'105	113'689	114'241	113'563
Salaire moyen femme	111'842	111'533	111'832	112'476	112'324
Différence salaire moyen H/F	2'583	2'572	1'857	1'765	1'239
Salaire médian homme	111'230	110'706	110'385	111'230	110'341
Salaire médian femme	108'989	107'986	108'138	110'207	109'840
Différence salaire médian H/F	2'241	2'720	2'247	1'023	501



Ce nouvel indicateur sur les différences salariales entre hommes et femmes remplace un tableau qui a perdu son intérêt avec la suppression de la distinction entre cadres supérieurs "avec management" et "sans management" (cf. avant-propos et chapitre 3.2.) L'égalité entre hommes et femmes est un principe inscrit dans les lois sur le personnel de l'Etat. Il apparaît que les différences salariales, qui ne peuvent s'expliquer que par le niveau de formation et par l'ancienneté, diminuent régulièrement depuis 2012, de façon encore plus nette pour la médiane que la moyenne.

2.6 Absentéisme

28 - Taux d'absence 2015 pour maladie et accidents par département ou entité

Département / Entité	2015 %
Présidence	3.61
Finances	6.11
Instruction publique, culture et sport	4.21
Sécurité et économie	6.05
Aménagement, logement et énergie	4.02
Environnement, transports et agriculture	5.65
Emploi, affaires sociales et santé	5.56
Secrétariat général du Grand Conseil	3.45
Pouvoir judiciaire	6.55
Total	5.00

Comme le montre l'annexe 3, des taux d'absence plus élevés que la moyenne sont enregistrés dans des domaines d'activité liés à l'autorité de l'Etat (fiscalité, poursuites, faillites, police, détention, justice), ce qui se répercute sur le taux d'absence par département. Si l'absentéisme global est en hausse de 0,21% par rapport à 2014, il évolue diversement selon les entités et les domaines d'activité.

2.6.1. Accidents

29 - Statistique des accidents 2014 et 2015

Type d'accident	2014	2015
Accidents professionnels	577	639
Accidents non professionnels	3'162	3'265
Total	3'739	3'904

Après deux années de stabilité, le nombre d'accidents professionnels et non professionnels remonte et se rapproche du total observé en 2012 (3'936). Leur gravité semble toutefois en baisse puisque, comme l'indique le tableau suivant, le taux d'absence pour accident passe de 0,85% en 2014 à 0,80%.

30 - Taux d'absence 2015 par nature, par département ou entité

Département / Entité	Maladie %	Accident %	Total %
Présidence	3.07	0.54	3.61
Finances	5.32	0.79	6.11
Instruction publique, culture et sport	3.67	0.54	4.21
Sécurité et économie	4.66	1.39	6.05
Aménagement, logement et énergie	3.35	0.67	4.02
Environnement, transports et agriculture	4.92	0.73	5.65
Emploi, affaires sociales et santé	4.78	0.78	5.56
Secrétariat général du Grand Conseil	3.31	0.13	3.44
Pouvoir judiciaire	5.68	0.87	6.55
Total	4.20	0.80	5.00

La disparité entre départements est traditionnellement plus élevée en matière de taux d'absence pour accident que pour maladie. Elle s'atténue toutefois avec la réduction du taux d'absence pour accident au département de la sécurité et de l'économie, qui passe de 1,62% à 1,39%.

Chapitre 3 - Rémunération

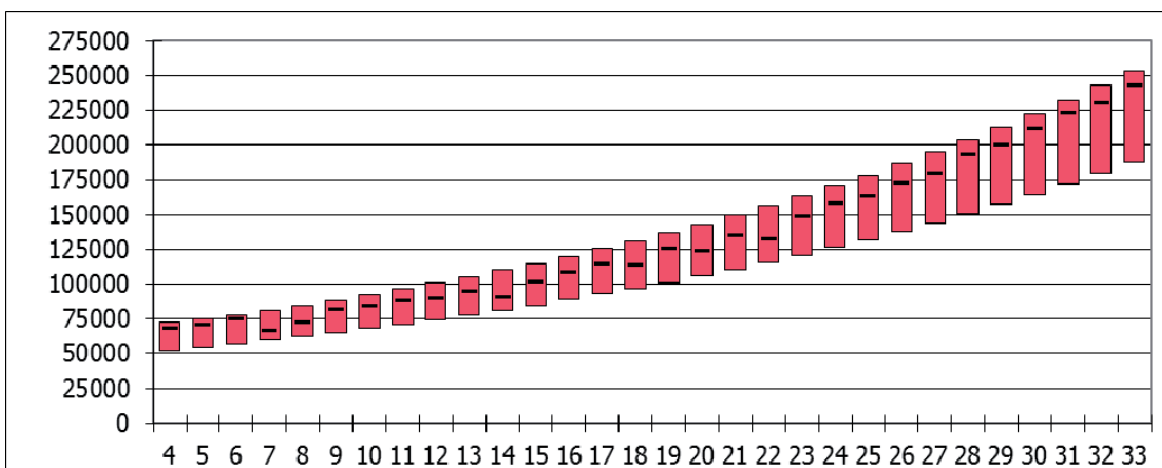
3.1 Grille salariale

31 - Echelle des traitements 2015 (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

Une nouvelle fois, l'échelle des traitements n'a pas été indexée en 2015, qui reste inchangée depuis 2012. En effet, la progression de l'indice genevois des prix à la consommation sur 12 mois s'établissait à +0,1% à fin octobre 2014, ce qui compensait la variation de -0.1% qui avait été enregistrée un an plus tôt sans être répercutée sur les traitements de 2014.

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



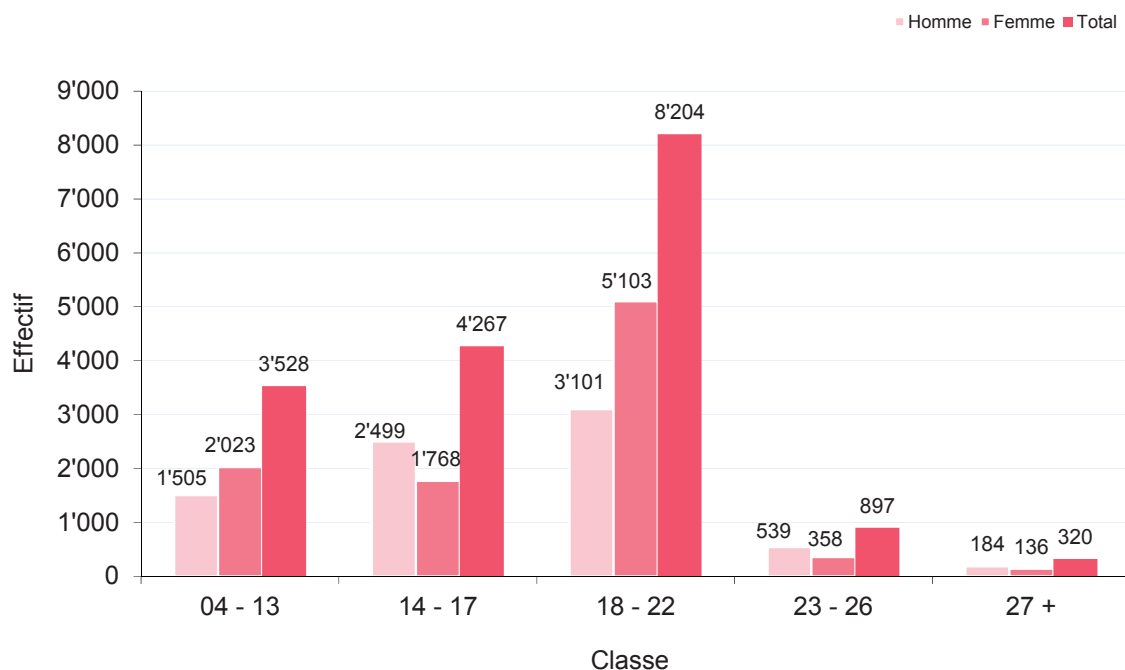
Chaque plot représente l'amplitude des salaires au sein d'une classe salariale, le trait indiquant la moyenne au sein de la classe. La moyenne la plus basse demeure dans la classe 7 en raison du nombre important de stagiaires employés à l'office de la détention.

33 - Effectifs 2015 par classe de fonction

4	121	0.7	14	1229	7.1	24	133	0.8
5	12	0.1	15	1194	6.9	25	201	1.2
6	25	0.1	16	1226	7.1	26	100	0.6
7	109	0.6	17	618	3.6	27	97	0.6
8	160	0.9	18	3057	17.8	28	27	0.2
9	432	2.5	19	265	1.5	29	13	0.1
10	389	2.3	20	4258	24.7	30	13	0.1
11	1105	6.4	21	355	2.1	31	5	0.0
12	565	3.3	22	269	1.6	32	163	0.9
13	610	3.5	23	463	2.7	33	2	0.0

Les classes 18 et 20 comportent les effectifs les plus nombreux, regroupant respectivement les enseignants du primaire et du secondaire.

34 - Répartition des effectifs 2015 selon la classe de fonction et le sexe



35 - Effectifs 2015 par annuité

Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%	Annuité	Effectif	%
0	1'011	6.0	8	983	5.8	16	537	3.2
1	725	4.3	9	958	5.7	17	539	3.2
2	840	5.0	10	803	4.7	18	680	4.0
3	690	4.1	11	966	5.7	19	517	3.1
4	522	3.1	12	985	5.8	20	186	1.1
5	597	3.5	13	798	4.7	21	354	2.1
6	584	3.5	14	697	4.1	22	1'680	9.9
7	905	5.4	15	659	3.9			

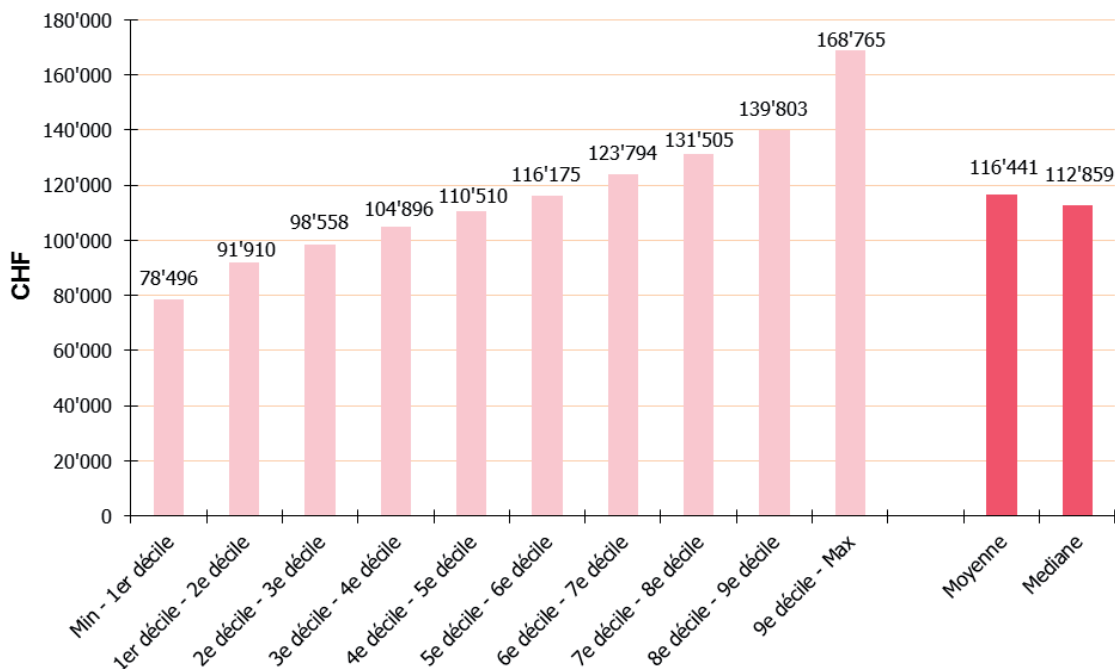
Au sein de chaque classe salariale, les salaires progressent chaque année par le jeu des annuités jusqu'à l'atteinte de l'échelon maximal (22).

Conformément au budget 2015 voté par le Grand Conseil, l'annuité a été octroyée aux membres du personnel dont le salaire annuel était inférieur au salaire genevois médian de 86'868 francs, soit l'ensemble des personnes situées dans les classes 4 à 8 et une partie de celles situées en classes 9 à 15.

3.2 Salaires, indemnités et primes

36 - Salaire brut annuel 2015, y compris indemnités et primes

Salaire moyen annuel par décile



Chaque décile représente 1'722 collaborateurs(trices)

Par rapport à 2014, le salaire brut moyen global diminue de 465 francs, descendant légèrement au-dessous du niveau 2013 (116'445 francs). Le salaire médian global diminue de 249 francs, mais reste de 80 francs au dessus de 2013.

La différence entre le salaire brut moyen et médian passe de 3'798 à 3'582 francs, ce qui traduit un resserrement des écarts entre les salaires les plus bas et les plus hauts. Ce resserrement s'explique par l'octroi de l'annuité uniquement aux salaires les plus bas et par la suppression le 29 janvier 2015 par le Grand Conseil de l'indemnité de 8,3% accordée aux cadres situés à partir de la classe 27 et exerçant des fonctions hiérarchiques. Cette décision qui s'est appliquée dès le mois d'avril 2015 explique aussi la réduction de 1'940 francs du salaire moyen de la tranche la plus élevée.

37 – Primes, indemnités et débours 2015

Nature	Dépenses CHF	
	Montant	%
Eléments de rémunération liés au droit du travail	8'380'221	11.5
Indemnités liées aux conditions de travail	40'124'876	54.9
Indemnités pour des responsabilités additionnelles	14'885'835	20.4
Primes et allocations	2'769'033	3.8
Débours et frais	6'874'182	9.4
Total	73'034'147	100.0

Les primes et indemnités figurant dans ce tableau représentent des montants additionnels versés au seul personnel en poste fixe. Dans les éditions précédentes du bilan social, les auxiliaires étaient pris en compte, ce qui pouvait prêter à confusion car des indemnités constituant un revenu apparaissaient à côté d'éléments étrangers à la rémunération.

Les éléments de rémunération liés au droit du travail baissent de 2.6 millions, ce qui s'explique pour l'essentiel par la suppression de l'indemnité des cadres supérieurs évoquée avec le tableau 36.

Les indemnités liées aux conditions de travail augmentent de 12.1 millions, avant tout par la prise en compte du remboursement des cotisations d'assurance maladie des policiers.

Le total des montants des trois autres catégories diminue de 2.8 millions, principalement parce que ce tableau ne concerne désormais plus que le personnel fixe, comme indiqué plus haut. Ainsi "l'indemnité magistrat", qui correspond à la rémunération des magistrats non titulaires du pouvoir judiciaire, n'est plus prise en compte.

38 - Indice de Gini 2007-2015

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
2014 :	0.122
2015 :	0.122

Indice de Gini: équité des salaires = 0, inéquité des salaires = 1

L'indice de Gini indique le degré d'égalitarisme de la politique salariale. L'égalité parfaite de tous les salaires correspondrait à un zéro alors qu'un 1 signifierait qu'une seule personne percevrait toute la masse salariale.

Chapitre 4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

39 - Répartition des effectifs 2015 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	14.8	85.2	100.0
	Homme %	0.0	1.6	98.4	100.0
	Total	0.0	9.3	90.7	100.0
Personnel administratif et technique	Femme %	2.7	50.8	46.5	100.0
	Homme %	1.0	10.9	88.1	100.0
	Total	1.9	32.8	65.3	100.0
Enseignants	Femme %	1.8	54.5	43.8	100.0
	Homme %	3.5	33.1	63.4	100.0
	Total	2.4	47.1	50.6	100.0
Police - Prison	Femme %	0.4	13.6	86.0	100.0
	Homme %	0.0	0.6	99.4	100.0
	Total	0.1	2.4	97.6	100.0
Total		1.9	35.0	63.1	100.0

4.2 Vacances et congés

Le personnel de l'Etat de Genève a droit à cinq semaines de vacances par an. Les personnes de moins de 20 ans, de plus de 60 ans ainsi que les cadres supérieurs (dès la classe 23) ont droit à une semaine supplémentaire.

Le congé maternité dure 20 semaines, pour autant que la collaboratrice soit en fonction depuis au moins 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 ou au père de prendre un congé parental, sans traitement, d'une durée maximale de deux ans. 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.

4.3 Prévoyance professionnelle

La caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) réunit tout le personnel à l'exception de celui de la police et de la prison, qui a sa propre caisse de prévoyance.

4.4 Télétravail

Introduite pour les sept départements en 2010, la possibilité d'effectuer une partie de son travail à domicile continue d'attirer de plus en plus de personnes. Le nombre de personnes recourant au télétravail atteint 93, dont 56 femmes.

4.5 Mobilité douce

Le nombre d'abonnements TPG à prix réduit est descendu à 2'516 alors qu'il était de 3'666 en 2'014 et de 3'798 en 2013.

Cette baisse est une conséquence de l'acceptation en votation populaire le 18 mai 2014 de l'initiative « Stop aux hausses des tarifs des Transports publics genevois ». Amenés à réduire le prix de l'abonnement annuel pour adultes de 700 à 500 francs, les TPG ont renoncé à proposer des abonnements à prix réduits au personnel de grands employeurs, dont l'Etat de Genève. Ils accordaient auparavant pour le personnel de l'Etat un rabais de 77 francs par abonnement, qui, ajouté à une aide de l'Etat de 200 francs, permettait d'obtenir un abonnement pour 423 francs au lieu 700. Afin de maintenir le coût de l'abonnement à 420 francs, l'Etat a ramené la contribution qu'il octroyait de 200 à 80 francs, ce qui a réduit l'attrait de l'abonnement obtenu via l'employeur.

Chapitre 5 - Formation

5.1 Formation initiale

40 - Personnel en formation 2014 et 2015 (personne physique)

Personnel en formation	Effectif	
	2014	2015
Stagiaires	188	179
Stagiaires police, prison*	173	153
Apprentis	192	204
Total	553	536

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

Comme mentionné au chapitre 2.5.1, le nombre d'apprentis augmente conformément au plan d'action 2015-2018 adopté par le Conseil d'Etat. Les stagiaires de la police et de la prison, après avoir connu des recrutements en hausse depuis 2012, enregistrent un léger recul.

5.2 Formation continue

Le service de formation de l'Etat dispense trois types de formations au personnel administratif et technique (le pouvoir judiciaire, 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	29	706
Informatique	46	1'470
Compétences clés	36	1'099
Management	13	600
Santé	6	344
Evolution professionnelle	5	83
Total	135	4'302

Les formations du catalogue couvrent environ 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 4'302 participants du tableau ci-dessus se ramènent aux 2'447 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	726	2'447
Formation sur mesure	198	1'311
Métier Externe	2'309	834
Total	3'233	4'592

Nombre de personnes internes* formées	3'902
--	--------------

* 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

Les entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) ont lieu au terme de la période d'essai de trois mois, puis de la première et de la deuxième année d'activité. Après la nomination qui intervient en principe après deux ans, les entretiens doivent avoir lieu tous les deux ans.

Le tableau ci-dessous porte uniquement sur les EEDP des personnes nommées.

43 - Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2014 - 2015

Département / Entité	Taux de réalisation du 1.1.2014 au 31.12.2015 (en %)
Présidence	93.75
Finances	79.73
Instruction publique, culture et sport	65.94
Sécurité et économie	83.16
Aménagement, logement et énergie	80.37
Environnement, transports et agriculture	87.60
Emploi, affaires sociales et santé	90.37
Secrétariat général du Grand Conseil	64.00
Total	80.50

Calculé sur deux ans, le taux de réalisation global des EEDP poursuit sa croissance et dépasse les 80%. Il était de 70,1% à la fin 2013 et de 74,91% à la fin 2014.

Chapitre 7 - Relations professionnelles

7.1 Relations avec les organisations représentatives du personnel

44 - Séances en 2014 et 2015 avec les associations représentatives du personnel

Séances	2014	2015
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et l'ensemble des associations	8	8
Séances entre la délégation du Conseil d'Etat et les associations de cadre	6	7
Système Compétences Rémunération Evaluation (Score groupe technique)	7	13
Commission de santé et de sécurité au travail au sein de l'administration (COSST)	4	2
Total	25	30

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, constituée des chefs du DF, du DIP et du DSE, rencontre régulièrement les délégués des organisations représentatives du personnel pour des séances plénières au cours desquelles sont abordées les questions générales. Des séances similaires sont organisées avec les associations représentant les cadres. Le pouvoir judiciaire, employeur au sens de la LPAC, rencontre pour sa part régulièrement le comité de l'association des employés et fonctionnaires du pouvoir judiciaire (AFEPJ).

Des réunions spécifiques ont lieu pour traiter du nouveau Système Compétences, Rémunération, Evaluation (SCORE) qui vise à revoir le système d'évaluation des fonctions remontant à 1974.

Des mouvements de grève contre des projets de mesures d'économies touchant le personnel ont eu lieu les du 10 au 12 novembre, du 1^{er} au 3 décembre et le 15 décembre, avec un pourcentage de grévistes parmi l'ensemble du personnel qui a varié de 7 à 33%.

7.2 Groupe de confiance

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. Il 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 2014 au 30 novembre 2015.

Après une diminution en 2014, le nombre de dossiers traités par le groupe de confiance a de nouveau augmenté en 2015.

La moyenne d'âge des personnes requérantes se situe à 46 ans, soit deux ans de plus que celle de l'ensemble du personnel. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40-49 ans (37 % des cas), suivie par les 50-59 ans (30 %) et les 30-39 ans (25 %). Les moins de 30 ans ne sont que 4%, comme les plus de 60 ans.

45 - Types de conflits soumis au groupe de confiance

	2013	2014	2015
Interpersonnel	47%	44%	42%
Asymétrique	23%	30%	28%
Intergroupal	5%	6%	9%
Conflits structurels	24%	17%	19%
Autre	1%	3%	3%

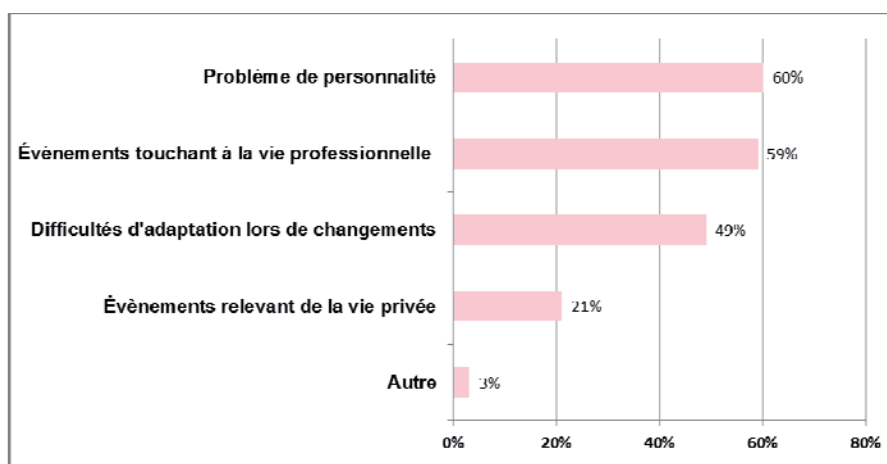
Avant de solliciter le groupe de confiance, 77% des personnes avaient déjà entrepris des démarches, soit auprès du supérieur direct (67%) ou d'un autre échelon hiérarchique (38%), soit auprès des ressources humaines (40%), l'un n'excluant pas l'autre. Dans 15%

des situations seulement, une démarche a été entreprise directement auprès de la personne considérée comme la source du problème.

Quatre types de conflits sont distingués: l'interpersonnel oppose deux personnes, l'asymétrique oppose une personne à un groupe, l'intergroupe oppose deux ou plusieurs groupes et le structurel n'oppose pas clairement des personnes entre elles mais la personne requérante à son environnement de travail en général (malaise, désaccord avec l'institution, problème organisationnel ou structurel).

La proportion des conflits interpersonnels est en baisse continue. Les personnes mises en cause par ce type de conflit sont dans 53% des cas des hommes. Au niveau hiérarchique il s'agit le plus souvent d'un supérieur (71% des cas), sinon d'un collègue (26%) ou d'un subordonné (3%).

46 - Événements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance



Les facteurs «déclencheurs» du conflit relèvent souvent de sources combinées et multiples.

Dans 59% des cas, il est fait mention de facteurs relatifs à la vie professionnelle (tels que les divergences sur les méthodes de travail, les conflits de valeurs, les déceptions professionnelles, etc.). Dans 49% des cas le conflit fait suite à une difficulté d'adaptation à un changement et il est lié dans 60% des situations à des aspects relatifs à la personnalité des protagonistes.

47 - Prestations du groupe de confiance en 2013, 2014 et 2015

Activités	2013	2014	2015
Nombre de nouvelles situations	247	212	231
Nombre des nouvelles situations initiées par les autorités d'engagement ou les ressources humaines	2	5	4
Nombre d'entretiens	471	365	465
Nombre de médiations effectuées	21	3	10
Nombre de propositions de mesures individuelles	84	105	131
Nombre de recommandations d'intervention collective	9	9	5
Nombre de demandes d'ouverture d'investigation	8	3	5
Nombre d'ouvertures d'investigation	4	1	3
Nombre d'investigations closes	2	3	1
Nombre de demandes d'investigations classées	2	2	2
Nombre d'auditions	47	26	17
Nombre de recommandations d'enquête administrative			
Prestations diverses	1'672	1'534	1'890

Les différentes prestations du groupe de confiance évoluent de façon diverse. A noter toutefois de manière récurrente le petit nombre de demandes d'ouverture d'investigation, les situations pouvant le plus souvent être traitées en amont par les démarches informelles.

Annexes

- Annexe 1 : Consommation des postes prévus au budget de l'Etat de Genève en équivalent temps plein au 31 décembre 2015 par catégorie de personnel et par programme
- Annexe 2 : Effectifs 2015 détaillés par direction (personne physique)
- Annexe 3 : Taux d'absence pour maladie et accidents 2015 par direction
- Annexe 4 : Détail des primes, indemnités et débours 2015 versés au personnel fixe (en francs)
- Annexe 5 : Charges sociales

Consommation des postes prévus au budget de Genève en ETP au 31 décembre 2015 par catégorie de personnel et par programme

Annexe 1

Programme	Budget 2015				Comptes 2015			
	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Magistrats	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A01 Enseignement obligatoire et orientation		3'980.2	17.8	3'998.0		3'966.6	160.9	4'127.4
A02 Enseignement secondaire II et formation continue		2'522.6	27.0	2'549.6		2'513.7	68.5	2'582.2
A03 Suivi éducatif et soutien aux familles		561.7	11.5	573.2		551.1	21.3	572.4
A05 Enseignement spécialisé.		450.5	2.6	453.1		448.7	7.8	456.5
A06 Programme transversal à la politique A		106.8	0.0	106.8		103.5	2.7	106.2
A Formation	0.0	7'621.7	58.9	7'680.6	0.0	7'583.6	261.2	7'844.8
B01 Réinsertion des demandeurs d'emplois		266.5	24.0	290.5		255.8	18.0	273.8
B Emploi	0.0	266.5	24.0	290.5	0.0	255.8	18.0	273.8
C01 Accès à l'assurance-maladie		27.4	3.3	30.7		26.6	3.2	29.8
C02 Soutien à la famille		46.2	1.6	47.8		42.4	0.0	42.5
C03 Mise en oeuvre et conduite des mesures d'action sociale		7.0	0.8	7.8		6.4	0.6	7.0
C04 Protection des personnes adultes sous curatelle		79.6	9.5	89.1		76.1	10.0	86.1
C05 Actions en matière d'asile et de migration		0.7	0.1	0.8		0.6	0.0	0.7
C Action sociale	0.0	161.0	15.2	176.2	0.0	152.2	13.9	166.0
D01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes âgées		5.9	0.6	6.5		5.2	0.3	5.5
D02 Soutien financier individuel aux personnes âgées		58.1	0.9	59.0		54.9	2.8	57.7
D Personnes âgées	0.0	64.0	1.5	65.5	0.0	60.1	3.1	63.1
E01 Mise en oeuvre et conduite des actions en faveur des personnes handicapées		6.5	0.7	7.1		5.7	0.3	6.0
E02 Soutien financier individuel aux personnes handicapées		41.7	0.6	42.3		39.3	2.0	41.3
E Handicap	0.0	48.1	1.3	49.4	0.0	45.0	2.3	47.3
F01 Protection de l'environnement		73.2	13.7	86.9		72.4	12.8	85.2
F03 Gestion des eaux		72.8	2.0	74.8		67.5	2.0	69.5
F04 Nature et paysage		76.2	2.8	79.0		71.2	3.6	74.8
F05 Politique agricole		23.7	0.0	23.7		22.6	0.8	23.4
F Environnement	0.0	245.9	18.5	264.4	0.0	233.8	19.2	253.0
G01 Logement et planification foncière		78.6	2.4	81.0		74.4	2.5	76.9
G02 Aménagement du territoire		89.6	6.0	95.6		87.6	8.4	96.0
G03 Conformité des constructions et des chantiers		82.8	2.0	84.8		79.0	1.0	80.0
G04 Géodonnées de référence et garantie des droits réels		56.4	4.0	60.4		54.2	2.0	56.2
G05 Protection du patrimoine bâti		32.4	1.6	33.9		31.8	1.0	32.8
G Aménagement et logement	0.0	339.7	16.0	355.7	0.0	326.9	14.9	341.8
H01 Population, droit de cité et migration		209.5	19.4	228.9		193.4	14.0	207.4
H02 Sécurité publique		2'003.4	2.2	2'005.6		1'969.9	6.6	1'976.5
H05 Admission à la circulation routière et à la navigation		122.4	2.5	124.9		116.2	1.0	117.2
H06 Exécution des poursuites et faillites		249.8	7.5	257.3		229.0	8.8	237.8
H07 Privation de liberté et mesures d'encadrement		804.8	8.6	813.4		725.3	23.6	748.9
H09 Sécurité civile et armée		81.8	2.8	84.6		78.2	1.0	79.2
H Sécurité et population	0.0	3'471.6	43.0	3'514.6	0.0	3'312.1	55.0	3'367.1

I01 Pouvoir judiciaire	143.0	576.4	23.0	742.4	143.0	555.9	21.2	720.1
I Justice	143.0	576.4	23.0	742.4	143.0	555.9	21.2	720.1
J01 Transports et mobilité		77.6	11.6	89.2		77.5	12.3	89.8
J02 Infrastructures routières et de transports publics		152.5	12.8	165.3		146.0	11.7	157.7
J Mobilité	0.0	230.1	24.4	254.5	0.0	223.5	24.0	247.5
K01 Réseau de soins		11.6	0.1	11.7		10.7	0.4	11.1
K02 Régulation sanitaire		20.7	0.1	20.9		19.2	1.7	20.9
K03 Sécurité sanitaire, promotion de la santé et prévention		85.3	0.1	85.4		83.1	0.5	83.6
K Santé	0.0	117.6	0.3	117.9	0.0	113.0	2.6	115.6
L01 Développement et soutien à l'économie		13.6	0.5	14.1		11.4	0.0	11.4
L03 Régulation du commerce		48.6	2.3	50.9		45.3	3.0	48.3
L04 Surveillance du marché du travail		67.1	1.5	68.6		62.9	3.8	66.7
L Economie	0.0	129.3	4.2	133.5	0.0	119.6	6.8	126.4
M04 Production et perception des impôts		510.4	4.5	514.9		492.4	1.0	493.4
M Finance et impôts	0.0	510.4	4.5	514.9	0.0	492.4	1.0	493.4
N01 Culture		15.8	1.5	17.3		15.7	2.4	18.1
N02 Sport et loisirs		6.4	2.0	8.4		6.3	1.2	7.5
N Culture, sport et loisirs	0.0	22.2	3.5	25.7	0.0	22.0	3.6	25.6
O01 Grand Conseil		24.3	0.0	24.3		22.3	0.0	22.3
O03 Conseil d'Etat	8.0	37.5	0.0	45.5	8.0	34.9	1.0	43.9
O04 Surveillance de l'Etat	3.0	30.7	15.0	48.7	3.0	28.6	15.1	46.7
O06 Exercices des droits politiques		13.8	0.0	13.8		13.8	2.0	15.8
O07 Affaires extérieures		20.2	2.5	22.7		19.4	1.8	21.2
O09 Intérieur		58.9	2.2	61.1		57.5	1.0	58.5
O Autorités et gouvernance	11.0	185.4	19.7	216.1	11.0	176.5	20.9	208.4
P01 Etats-majors départementaux		123.6	14.4	137.9		119.1	2.8	121.9
P02 Gestion transversale et départementale des ressources humaines		129.2	9.9	139.0		129.2	10.7	139.9
P03 Gestion financière transversale et départementale et achats		166.3	7.8	174.0		156.3	5.5	161.8
P04 Gestion du patrimoine de l'Etat (bâtiments et biens associés)		299.1	9.2	308.3		284.6	11.0	295.6
P05 Systèmes d'information et de communication		537.6	19.2	556.8		506.7	15.4	522.0
P Etats-majors et prestations de moyens	0.0	1'255.7	60.4	1'316.1	0.0	1'195.8	45.4	1'241.2
Q01 Energie		28.0	5.3	33.3		25.1	1.8	26.9
Q Energie	0.0	28.0	5.3	33.3	0.0	25.1	1.8	26.9
Total	154.0	15'273.6	323.6	15'751.2	154.0	14'893.3	514.8	15'562.1

Personnel en formation (hors stagiaires police prison) non compris

Effectifs 2015 détaillés par direction (personne physique)

Annexe 2

Direction ou entité	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Total
Secrétariat général (PRE) et chancellerie d'Etat	26	40.6	38	59.4	64
Présidence et services et organismes rattachés	8	23.5	26	76.5	34
Direction générale de l'intérieur	30	42.9	40	57.1	70
Direction générale de l'extérieur	6	25.0	18	75.0	24
Total	70	36.5	122	63.5	192
Secrétariat général du DF	31	50.8	30	49.2	61
Direction générale des finances de l'Etat	46	40.4	68	59.6	114
Administration fiscale cantonale	261	49.2	270	50.8	531
Office des bâtiments	174	72.5	66	27.5	240
Office des poursuites	72	34.3	138	65.7	210
Office des faillites	26	51.0	25	49.0	51
Office du personnel de l'Etat	24	32.0	51	68.0	75
Organismes rattachés ou en relation avec le DF	14	60.9	9	39.1	23
Total	648	49.7	657	50.3	1'305
Secrétariat général du DIP	33	33.7	65	66.3	98
Services partagés (SEM, SRED, "Le Point")	58	58.6	41	41.4	99
Service rattachés (culture et sport)	6	24.0	19	76.0	25
Direction générale de l'enseignement obligatoire	1'283	27.1	3'444	72.9	4'727
Direction générale de l'enseignement secondaire II	1'409	48.0	1'529	52.0	2'938
Direction générale de l'office médico-pédagogique	184	25.2	547	74.8	731
Direction générale de l'office de l'enfance et de la jeunesse	93	18.5	410	81.5	503
DG de l'office pour l'orientation et de formation professionnelle et continue	54	26.3	151	73.7	205
Personnel détaché	4	80.0	1	20.0	5
Total	3'124	33.5	6'207	66.5	9'331
Secrétariat général du DSE	32	43.2	42	56.8	74
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	48	39.7	73	60.3	121
Office cantonal de la population et des migrations	88	40.0	132	60.0	220
Office cantonal de la détention	571	77.0	171	23.0	742
Corps de police	1'589	79.1	421	20.9	2'010
Direction générale des systèmes d'information	377	83.8	73	16.2	450
Office cantonal protection population et affaires militaires	63	75.0	21	25.0	84
Total	2'768	74.8	933	25.2	3'701
Secrétariat général du DALE	26	41.3	37	58.7	63
Office cantonal du logement et de la planification foncière	38	46.3	44	53.7	82
Office du patrimoine et des sites	15	37.5	25	62.5	40
Office des autorisations de construire	52	61.9	32	38.1	84
Office cantonal de l'énergie	16	59.3	11	40.7	27
Office du registre foncier et de la mensuration officielle	32	55.2	26	44.8	58
Office de l'urbanisme	49	51.6	46	48.4	95
Total	228	50.8	221	49.2	449
Secrétariat général du DETA	30	41.1	43	58.9	73
Direction générale de l'environnement	45	58.4	32	41.6	77
Direction générale de l'agriculture	13	48.1	14	51.9	27
Direction générale du génie civil	130	87.2	19	12.8	149
Direction générale des véhicules	81	64.3	45	35.7	126
Direction générale nature et paysage	58	75.3	19	24.7	77
Direction générale des transports	52	65.8	27	34.2	79
Direction générale de l'eau	48	65.8	25	34.2	73
Total	457	67.1	224	32.9	681
Secrétariat général du DEAS	16	33.3	32	66.7	48
Office cantonal de l'emploi	109	38.2	176	61.8	285
Direction générale de l'action sociale	124	42.3	169	57.7	293
Direction générale de la santé	49	37.7	81	62.3	130
Total	298	39.4	458	60.6	756
Secrétariat général du Grand Conseil	11	42.3	15	57.7	26
Total	11	42.3	15	57.7	26
Pouvoir judiciaire	224	28.9	551	71.1	775
Total	224	28.9	551	71.1	775
Total	7'828	45.5	9'388	54.5	17'216

	Libellé Direction	Taux d'absence en %
PRE	Secrétariat général et chancellerie d'Etat	5.5
	Présidence et services et organismes rattachés	1.5
	Direction générale de l'intérieur	3.1
	Direction générale de l'extérieur	2.4
	Total PRE	3.6
DF	Secrétariat général du DF	3.7
	Direction générale des finances de l'Etat	4.1
	Administration fiscale cantonale	5.7
	Office des bâtiments	5.2
	Office des poursuites	10.2
	Office des faillites	8.6
	Office du personnel de l' Etat	5.4
	Organismes rattachés ou en relation avec le DF	4.0
		Total DF
DIP	Secrétariat général du DIP	3.8
	Direction générale de l'enseignement obligatoire	4.5
	Direction générale de l'enseignement secondaire II	3.6
	Direction générale de l'office médico-pédagogique	3.8
	Direction générale de l'office de l'enfance et de la jeunesse	7.1
	DG de l'office pour l'orientation et de formation professionnelle et continue	5.3
	Total DIP	4.2
DSE	Secrétariat général du DSE	4.5
	Office cantonal de la population et des migrations	6.3
	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	7.4
	Office cantonal de la détention	7.2
	Corps de police	6.0
	Direction générale des systèmes d'information	3.8
	Office cantonal protection population et affaires militaires	7.7
	Total DSE	6.1
DALE	Secrétariat général du DALE	6.7
	Office cantonal du logement et de la planification foncière	5.3
	Office du patrimoine et des sites	2.1
	Office des autorisations de construire	3.3
	Office cantonal de l'énergie	1.5
	Office du registre foncier et de la mensuration officielle	3.5
	Office de l'urbanisme	2.6
	Total DALE	4.0
DETA	Secrétariat général du DETA	3.8
	Direction générale de l'environnement	7.3
	Direction générale de l'agriculture	2.2
	Direction générale du génie civil	5.6
	Direction générale des véhicules	6.3
	Direction générale nature et paysage	6.5
	Direction générale des transports	4.2
	Direction générale de l'eau	6.6
	Total DETA	5.7
DEAS	Secrétariat général du DEAS	7.5
	Office cantonal de l'emploi	5.0
	Direction générale de l'action sociale	6.5
	Direction générale de la santé	3.9
	Total DEAS	5.6
SGGC	Secrétariat général du Grand Conseil	3.5
PJ	Pouvoir judiciaire	6.6
	Total Global	5.0

Annexe 4 Détail des primes, indemnités et débours 2015 versés au personnel fixe (en francs)

Libellé	PRE	DF	DF	DIP	DSE	DALE	DETA	DEAS	PJ	GC	Total
Total	212'093	544'576	2'355'327	4'249'709	324'503	422'841	304'565	339'276	57'245		8'810'235
Heures supplémentaires Police	-	-	-	3'210'824	-	-	-	-	-	-	3'210'824
Compensation heures supplémentaires 2 et 3%	176'873	406'915	839'980	761'035	240'141	226'870	190'617	86'270	16'625		2'945'326
Heures supplémentaires	122	33'584	346'731	143'143	36'932	119'515	19'675	210'923	32'357		942'983
Bureau horaire	-	-	647'879	-	-	-	-	-	-	-	647'879
Indemnité cadre supérieur (cl 27 et plus)	35'098	104'077	76'643	134'707	474'30	76'556	94'274	42'082	8'262		619'129
Mission spécifique	-	-	430'014	-	-	-	-	-	-	-	430'014
Heures complémentaires	-	-	14'080	-	-	-	-	-	-	-	14'080
Total	13'826	91'103	48'137	39'488'268	16	475'834	7'693	-	-	-	40'124'877
Indemnité risques inhérents à la fonction	-	-	-	22'026'148	-	-	-	-	-	-	22'026'148
Indemnité assurance maladie	-	-	-	10'108'399	-	-	-	-	-	-	10'108'399
Indemnité nuit, week-end et jours fériés	13'826	91'103	48'137	6'276'219	16	253'084	7'693	-	-	-	6'690'077
Indemnité contextuelle surpopulation	-	-	-	981'174	-	-	-	-	-	-	981'174
Inconvénients service	-	-	-	94'378	-	-	-	-	-	-	172'815
Indemnité pour travail spécial pénible	-	-	-	-	-	-	124'426	-	-	-	124'426
Indemnité port d'armes	-	-	-	1'950	-	-	19'888	-	-	-	21'838
Total	22'128	158'445	13'145'392	395'129	35'877	215'027	215'375	268'448	-	-	14'455'821
Indemnité maître de classe	-	-	-	8'265'718	-	-	-	-	-	-	8'265'718
Indemnité décanat	-	-	-	1'888'079	-	-	-	-	-	-	1'888'079
Indemnité remplacement dans une fonction supérieure	9'649	64'380	237'142	153'763	29'762	136'027	103'381	44'177	-	-	778'282
Indemnité adjoint de direction	-	-	-	654'700	-	-	-	-	-	-	654'700
Indemnité responsable d'institution	-	-	-	471'823	-	-	-	-	-	-	471'823
Indemnité pour connaissance linguistiques	4'590	457'40	43'452	193'227	942	42'052	78'540	46'335	-	-	454'878
Indemnité maître de méthodologie	-	-	-	379'256	-	-	-	-	-	-	379'256
Indemnité chef de laboratoire	-	-	-	341'162	-	-	-	-	-	-	341'162
Indemnité formation IFFP	-	-	-	274'620	-	-	-	-	-	-	274'620
Indemnité accueil IJFE	-	-	-	196'600	-	-	-	-	-	-	196'600
Indemnité Super-J	7'888	48'325	-	48'139	5'172	15'955	29'854	22'704	-	-	177'939
Indemnité présidence / vice présidence	-	-	-	-	-	-	-	155'232	-	-	155'232
Indemnité chargé de mission	-	-	-	138'930	-	-	-	-	-	-	138'930
Indemnité de classe atelier	-	-	-	126'715	-	-	-	-	-	-	126'715
Indemnité chef de fabrication	-	-	-	59'911	-	-	-	-	-	-	59'911
Indemnité chef de culture	-	-	-	41'986	-	-	-	-	-	-	41'986
Indemnité de coordination	-	-	-	24'000	-	-	-	-	-	-	24'000
Indemnité chauffeur polyvalent	-	-	-	-	-	13'335	-	-	-	-	13'335
Indemnité service accident expertise	-	-	-	-	-	7'759	-	-	-	-	7'759
Indemnité de responsabilité	-	-	-	-	-	-	3'600	-	-	-	3'600
Indemnité modèles d'art	-	-	-	1'297	-	-	-	-	-	-	1'297
Total	18'250	250'618	1'234'978	954'535	50'278	87'621	115'761	56'493	500	500	2'769'033
Prime de départ	-	-	-	631'035	11'028	36'371	74'511	17'493	-	-	1'259'733
Prime 25 et 30 ans de service	16'000	90'000	618'000	258'000	34'000	44'000	32'000	22'000	-	-	1'114'000
Prime naissance	2'250	19'750	182'250	65'500	5'250	7'250	9'250	17'000	500	500	309'000
Indemnité extraordinaire et unique	-	-	-	86'300	-	-	-	-	-	-	86'300
Total	44'280	186'621	555'722	5'336'843	47'810	539'023	67'280	88'211	8'391	8'391	6'874'182
Débours / collations / paniers / repas / vêtements	-	-	-	4'902'969	-	282'720	750	1'120	2'600	2'600	5'427'113
Indemnité téléphone portable	24'850	134'200	225'775	335'415	32'500	159'705	42'600	36'550	2'400	2'400	993'995
Abonnement TPG	4'680	31'460	95'140	23'280	10'320	21'180	16'540	6'40	-	-	214'360
Déplacements	-	110	4'953	1'580	1'440	83'527	-	-	-	-	91'610
Frais représentation	14'750	8'251	5'501	2'750	2'750	2'750	2'750	34'001	2'750	2'750	76'255
Indemnité pour chien Police	-	-	-	70'849	-	-	-	-	-	-	70'849
Total	310'577	1'231'363	17'339'556	50'424'483	458'484	1'740'446	710'675	752'427	66'136	66'136	73'034'147

Charges sociales

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.15%	5.15%
AVS - frais administratifs		0.142%
Chômage	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 10'501 CHF mensuel)	0.50%	0.50%
Allocations familiales		2.40%
Assurance maternité	0.041%	0.041%
Caisses de pension	Selon statuts	Selon statuts
Participation perte de gain maladie	0.10%	
Assurance accident non professionnel (LAA)	0.90%	
Assurance accident professionnel (LAA)		0.220%
Fonds de formation professionnelle		CHF 29.- (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 2014 et 2015 par catégorie du personnel	6
2	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2014 et 2015 par statut de personnel	6
3	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2015 par catégorie de personnel et par département ou entité	7
4	Consommation des postes prévus au budget en équivalent temps plein au 31 décembre 2015 par catégorie de personnel et par politique publique	7
5	Etablissements autonomes - Consommation des postes des fonctions permanentes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2015 par politique publique	8
6	Etat et établissements autonomes (Grand Etat) - Consommation des postes prévus au budget en ETP au 31 décembre 2015 par politique publique	8
7	Grand Etat - Consommation en pourcent des postes prévus au budget au 31 décembre 2015 par politique publique	9
8	Evolution des effectifs entre 2012 et 2015 (au 31 décembre), par statut de personnel (personne physique)	9
9	Effectifs au 31 décembre 2015 par statut de personnel (personne physique) et par sexe	10
10	Effectifs au 31 décembre 2015 par département (personne physique) et par sexe	10
11	Structure des effectifs 2015 par sexe, statut de personnel et par département ou entité	11
12	Structure des effectifs 2015 par statut de personnel	11
13	Pyramide des âges 2015	12
14	Pyramide des âges 2015 des magistrats	12
15	Pyramide des âges 2015 du personnel administratif et technique	12
16	Pyramide des âges 2015 des enseignants	13
17	Pyramide des âges 2015 du personnel police - prison	13
18	Répartition des effectifs 2015 par tranches d'années d'ancienneté	13
19	Répartition des effectifs 2015 par nationalité et lieu de résidence	14
20	Répartition des effectifs 2015 par nationalité et lieu de résidence, en % du total	14
21	Types de permis de travail en 2015	14
22	Taux de rotation du personnel 2007 - 2015 en ETP	15
23	Taux de rotation du personnel 2015 en ETP par département	15
24	Entrées 2014 et 2015 en personnes	16
25	Sorties 2014 et 2015 en personnes	16
26	Effectifs 2015 des cadres supérieurs (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité	17
27	Ecart de rémunération entre hommes et femmes 2011 - 2015	17
28	Taux d'absence 2015 pour maladie et accidents par département ou entité	18
29	Statistique des accidents 2014 et 2015	18
30	Taux d'absence 2015 par nature de l'absence, par département ou entité	18

31	Echelle des traitements 2015 (13e salaire compris)	19
32	Minimum et maximum pour chaque classe de traitement et salaire moyen de référence, à taux d'activité de 100%, des collaborateurs par classe (sans indemnités ni débours)	19
33	Effectifs 2015 par classe de fonction	19
34	Répartition des effectifs 2015 selon la classe de fonction et le sexe	20
35	Effectifs 2015 par annuité	20
36	Salaire brut annuel 2015, y compris indemnités et primes	21
37	Primes, indemnités et débours 2015	21
38	Indice de Gini 2007 - 2015	22
39	Répartition des effectifs 2015 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe	22
40	Personnel en formation 2014 et 2015 (personne physique)	24
41	Types de cours et nombre de participants pour la catégorie 1 (séminaires)	24
42	Jours de formation dispensés et personnes internes formées par catégorie	25
43	Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) 2014 - 2015	25
44	Séances en 2014 et 2015 avec les associations représentatives du personnel	26
45	Types de conflits soumis au groupe de confiance	26
46	Événements déclencheurs du conflit d'après le groupe de confiance	27
47	Prestations du groupe de confiance en 2013, 2014 et 2015	27

Liste des abréviations

AIG	Aéroport international de Genève
CdC	Cour des comptes
CPEG	Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
DALE	Département de l'aménagement, du logement et de l'énergie
DEAS	Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
DETA	Département de l'environnement, des transports et de l'agriculture
DF	Département des finances
DIP	Département de l'instruction publique, de la culture et du sport
DSE	Département de la sécurité et de l'économie
EEDP	Entretien d'évaluation et de développement personnel
EMS	Etablissements médico-sociaux
EPI	Etablissements publics pour l'intégration
ETP	Equivalent temps plein (emploi)
FIDP	Fondations immobilières de droit public
FIPOI	Fondation des immeubles pour les organisations internationales
FPLC	Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif
FTI	Fondation pour les terrains industriels de Genève
HES	Hautes écoles spécialisées
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
IMAD	Institution genevoise de maintien à domicile
LPAC	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux
OPE	Office du personnel de l'Etat
PJ	Pouvoir judiciaire
PLEND	Plan d'encouragement aux départs
PRE	Département présidentiel
SCORE	Système COmpétences, Rémunération et Evaluation
SG-GC	Secrétariat général du Grand Conseil
SIG	Services industriels de Genève
SIRH	Système d'information des ressources humaines
TPG	Transports publics genevois
Unireso	Communauté tarifaire genevoise regroupant les TPG, les CFF (pour les trains régionaux) et les Mouettes genevoises

