

République et canton de Genève

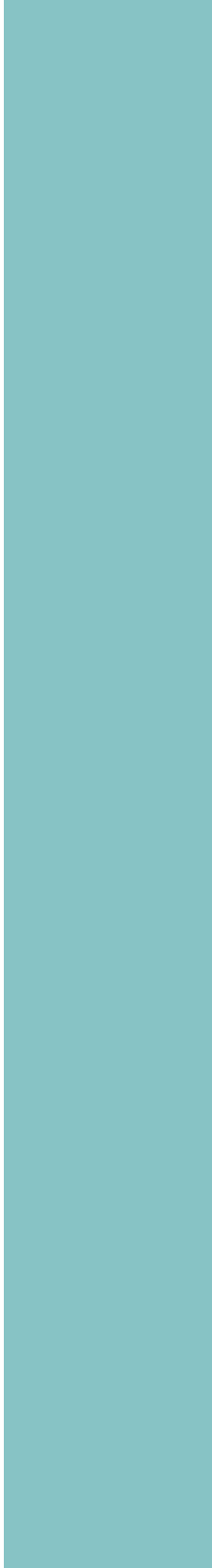
Bilan social de l'Etat et des institutions autonomes

2016



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX



Sommaire

Abréviations	4
Avant-propos	5
Entités décrites	6
Introduction	8
Chapitre 1 - Emplois (postes)	8
Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices	10
2.1. Effectifs	10
2.2. Pyramide des âges	11
2.3. Ancienneté	14
2.4. Nationalité et lieu de résidence	15
2.5. Flux de personnel	17
2.6. Encadrement	19
2.7. Absentéisme	20
Chapitre 3 - Rémunération	21
Chapitre 4 - Conditions d'emploi	22
4.1. Travail à temps partiel	22
4.2. Charges sociales	23
Liste des tableaux et graphiques	24

Abréviations

AIG	Aéroport international de Genève
CP	Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison
CPEG	Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
EMS	Etablissements médico-sociaux
EPI	Etablissements publics pour l'intégration
ETP	Equivalent temps plein
FIPOI	Fondation des immeubles pour les organisations internationales
HES	Hautes écoles spécialisées
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
IMAD	Institution genevoise de maintien à domicile
LTrait	Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers
PAT	Personnel administratif et technique
SIG	Services industriels de Genève
TPG	Transports publics genevois
UNIGE	Université de Genève

Avant-propos

Le bilan social de l'Etat et des institutions autonomes décrit les ressources humaines de l'ensemble formé par l'Etat de Genève et 14 institutions autonomes remplissant des missions de nature publique, soit ce qu'on appelle communément le « Grand Etat ». Seules des institutions comptant au moins 40 collaborateurs sont prises en compte. Les établissements médico-sociaux (EMS) sont considérés comme une seule entité. C'est aussi le cas des cliniques de Joli-Mont et de Montana qui, par ailleurs, apparaissent pour la dernière année car elles sont désormais rattachées aux HUG.

Ce document complète le bilan social du "Petit Etat". Tous deux sont destinés notamment aux responsables politiques, aux gestionnaires des entités décrites, à leurs partenaires, aux médias et au grand public.

Cette édition du bilan social du Grand Etat s'enrichit de deux nouveaux indicateurs, l'un portant sur les recrutements de personnes inscrites à l'office cantonal de l'emploi (tableau 31), l'autre sur l'absentéisme (tableau 35).

L'ensemble couvert par ce document employait 46'731 personnes au 31 décembre 2016, moment où les données ont été arrêtées. La plupart de ces personnes travaillent sous le régime de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait). Cette loi est appliquée par l'Etat, les Hôpitaux universitaires de Genève, les cliniques de Joli-Mont et de Montana, les Etablissements publics pour l'intégration, l'Hospice général, la HES-SO Genève, l'Institution genevoise de maintien à domicile et l'Université.

Le lecteur peut aisément retrouver sur le [site internet de l'Etat](#) les données des précédentes éditions de ce bilan social ainsi que celles du bilan social de l'Etat.

L'office du personnel de l'Etat remercie chaleureusement les responsables des institutions concernées et de leurs associations faitières pour leur étroite collaboration qui rend possible la publication de ce bilan social.

Entités décrites

Le périmètre retenu pour ce bilan social réunit l'Etat de Genève au sens strict et les institutions genevoises exerçant des tâches cantonales de nature publique, le plus souvent sous la surveillance de l'Etat et avec des subventions de sa part.



L'Etat de Genève réunit les sept départements de l'administration cantonale¹, le Pouvoir judiciaire, le secrétariat général du Grand Conseil et la Cour des comptes. La Constitution de 2012 lui donne pour objectifs la prospérité commune, la cohésion et la paix sociales, la sécurité et la préservation des ressources naturelles.



Régies par la loi genevoise sur les établissements publics médicaux et dotées d'un contrat de prestations commun conclu avec l'Etat, les **cliniques genevoises de Joli-Mont (GE) et de Montana (VS)** ont pour mission de donner des soins médicaux de caractère non intensif ou médico-social.



L'entité **EMS (établissements médico-sociaux)** regroupe 51 établissements subventionnés qui appartiennent à la Fédération genevoise des EMS (Fegems), fondée en 1998, ou à l'Association genevoise des EMS (Agems), qui a vu le jour en septembre 2014.



Créés en 2008 par la fusion de plusieurs institutions, les **Etablissements publics pour l'intégration (EPI)** sont un établissement de droit public subventionné par l'Etat. Ils ont pour mission de contribuer à l'intégration sociale et/ou professionnelle de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion professionnelle ou sociale.



Instituée par la Confédération et le Canton de Genève en 1964, la **Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI)** est une fondation de droit privé qui finance les infrastructures immobilières des organismes de la Genève Internationale et leur propose des lieux de conférences.



Créée sous la forme d'une fondation de droit public en 1969, la **Fondation des Parkings** a pour missions de promouvoir, de construire et d'exploiter des parcs de stationnement et d'assurer des prestations de services en matière de stationnement.



Fondé en 1920, **Genève Aéroport** est devenu en 1994 un établissement de droit public qui fournit des infrastructures et des équipements pour le transport aérien. Il emploie quelque 900 personnes sur les quelque 10'000 collaborateurs œuvrant sur la plateforme aéroportuaire.

¹Département présidentiel (PRE), département des finances (DF), département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP), département de la sécurité et de l'économie (DSE), département de l'aménagement, du logement et de l'énergie (DALE), département de l'environnement, des transports et de l'agriculture (DETA), département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS).



Membre de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale, la **HES-SO Genève** est depuis avril 2014 un établissement de droit public qui comporte la Haute école de gestion, la Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture, la Haute école d'art et de design, la Haute école de musique, la Haute école de santé et la Haute école de travail social.



Etablissement de droit public, les **Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)** ont été créés en 1995 par la réunion des principaux établissements hospitaliers publics du canton et font l'objet d'un contrat de prestations avec l'Etat. En vertu de la loi cantonale, ils ont pour missions les soins à la population, l'enseignement et la recherche.



Fondé en 1535 sous le nom d'Hôpital général, l'Hospice général assure la politique sociale du canton, l'aide aux migrants et apporte un soutien aux seniors. Il fait l'objet d'un contrat de prestations conclu avec l'Etat.



Etablissement de droit public depuis 2013, l'**Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD)** assure des prestations de soins, d'aide et d'accompagnement social favorisant le maintien à domicile. Elle fait l'objet d'un contrat de prestations conclu avec l'Etat.



Etabli au Grand-Saconnex en 1981, **Palexpo** est une société anonyme non subventionnée dont l'Etat est actionnaire majoritaire. Palexpo a pour mission de générer des retombées économiques et médiatiques pour Genève et sa région au moyen d'expositions, de congrès, de conférences et d'autres manifestations.



Créés en 1896, les **Services industriels de Genève** sont un établissement de droit public qui a pour but de fournir aux habitants, aux entreprises et aux collectivités du canton l'eau, le gaz, l'électricité, l'énergie thermique et la fibre optique ainsi que de traiter les déchets et les eaux usées.



Les **Transports publics genevois** sont depuis 1977 un établissement de droit public qui a pour mission de contribuer à la gestion de la mobilité en proposant une offre de qualité dans le respect des principes du développement durable. Ils agissent dans le cadre d'un contrat de prestations conclu avec l'Etat. Les données publiées ici incluent la filiale TP Publicité SA.



Créée en 1559, l'**Université de Genève** est un établissement de droit public qui a pour missions l'enseignement, la recherche et le service à la cité. Le personnel administratif et technique est soumis à la LTrait². Les indicateurs du bilan social font référence à la part de son personnel (65%) subventionnée par l'Etat.

² Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers.

Avertissement

Les chiffres de ce bilan social ont été arrêtés à la fin 2016. Les totaux et les moyennes concernant l'ensemble des institutions retenues sont calculés à partir d'une base réunissant la totalité des données individuelles.

Chapitre 1 - Emplois (postes)

Les postes de travail, exprimés en équivalents temps plein (ETP), sont une notion budgétaire. Ils sont dits consommés lorsque les comptes montrent qu'ils sont occupés (par un ou plusieurs titulaires). Le tableau suivant indique le nombre de postes prévus au budget et leur consommation en les détaillant par politique publique, soit selon les prestations fournies. On parle de sous-consommation lorsqu'il y a moins de postes occupés que ce qui était prévu au budget.

Selon la terminologie de l'Etat, les *fonctions permanentes* sont occupées par les fonctionnaires, nommés pour une durée indéterminée après avoir accompli une période probatoire, ainsi que les employés en période probatoire. Les *fonctions non permanentes* sont occupées par des auxiliaires et des agents spécialisés.

1 – Consommation en équivalents temps plein (ETP) des postes prévus au budget par politique publique

Politique publique	Budget			Comptes		
	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Formation	10'454.9	1'183.9	11'638.7	10'274.5	1'632.1	11'906.5
B Emploi	266.5	24.0	290.5	252.2	18.8	271.0
C Action sociale	938.1	140.5	1'078.6	900.5	152.7	1'053.2
D Personnes âgées	3'757.1	1.5	3'758.6	3'822.0	0.9	3'822.8
E Handicap	674.0	13.4	687.4	654.7	41.9	696.6
F Environnement	245.9	18.5	264.4	234.3	16.2	250.4
G Aménagement et logement	339.7	16.0	355.7	325.2	7.8	333.0
H Sécurité et population	3'471.6	43.0	3'514.6	3'397.9	80.4	3'478.3
I Justice	719.4	23.0	742.4	701.8	41.5	743.3
J Mobilité	2'230.5	24.4	2'254.9	2'219.9	24.1	2'244.0
K Santé	11'556.5	404.6	11'961.1	11'489.2	422.3	11'911.4
L Economie	1'252.5	26.7	1'279.2	1'224.5	36.0	1'260.5
M Finance et impôts	510.4	4.5	514.9	490.4	1.6	492.0
N Culture, sport et loisirs	22.2	3.5	25.7	22.2	4.5	26.7
O Autorités et gouvernance	257.2	19.7	276.9	242.4	21.5	263.9
P Etats-majors et prestations de moyens	1'255.7	60.4	1'316.1	1'179.9	45.6	1'225.5
Q Energie	1'643.0	5.3	1'648.3	1'627.6	2.5	1'630.1
Total	39'595.2	2'012.7	41'607.9	39'059.2	2'550.3	41'609.5

12 politiques publiques sur 17 sont en sous-consommation, ce qui signifie qu'elles ont des postes prévus au budget restés vacants. Sont en surconsommation la formation (en raison notamment des fonctions non permanentes de remplaçants et de suppléants), les personnes âgées, le handicap, la justice et la culture. Au total l'adéquation est presque parfaite entre les postes prévus et les postes consommés, avec une surconsommation globale de 1,6 poste.

2 – Consommation des postes prévus au budget par entité (en ETP)

Entité	Budget			Comptes		
	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
Etat	15'478.6	323.6	15'802.2	15'263.7	556.3	15'820.0
Cliniques de Joli-Mont et Montana	224.0	21.2	245.2	221.9	12.3	234.2
Etablissements médico-sociaux (EMS)	3'693.1	0.0	3'693.1	3'751.6	0.0	3'751.6
EPI	625.9	12.1	638.0	607.6	41.2	648.8
FIPOI	60.8	0.0	60.8	54.5	0.0	54.5
Fondation des Parkings	166.7	0.0	166.7	159.5	0.0	159.5
Genève Aéroport (AIG)	932.2	22.5	954.7	911.4	32.5	943.9
Hautes écoles spécialisées (HES)	717.9	219.7	937.6	698.3	247.7	946.0
HUG	9'485.8	334.6	9'820.4	9'486.8	346.0	9'832.8
Hospice général (HG)	777.1	125.3	902.4	756.9	136.8	893.7
IMAD	1'729.1	48.5	1'777.6	1'665.2	61.7	1'726.9
Palexpo SA	191.0	0.0	191.0	187.9	0.0	187.9
Services industriels de Genève (SIG)	1'615.0	0.0	1'615.0	1'600.5	0.0	1'600.5
Transports publics genevois (TPG)	1'833.8	0.0	1'833.8	1'837.5	0.0	1'837.5
Université de Genève	2'064.3	905.2	2'969.5	1'855.8	1'115.8	2'971.6
Total	39'595.2	2'012.7	41'607.9	39'059.2	2'550.3	41'609.5

Le total des ETP est passé par rapport à 2015 de 40'835.4 à 41'609.5, soit une hausse de 774.1 ou de 1,9%.

3 - Consommation des postes prévus au budget par politique publique, hors Etat de Genève (en ETP)

Politique publique	Budget			Comptes		
	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total	Fonctions permanentes	Fonctions non permanentes	Total
A Formation (Université & HES)	2'782.2	1'125.0	3'907.1	2'554.1	1'363.6	3'917.6
C Action sociale (Hospice Général)	777.1	125.3	902.4	756.9	136.8	893.7
D Personnes âgées (EMS)	3'693.1	0.0	3'693.1	3'751.6	0.0	3'751.6
E Handicap (EPI)	625.9	12.1	638.0	607.6	41.2	648.8
J Mobilité (TPG & Fondation des Parkings)	2'000.5	0.0	2'000.5	1'997.0	0.0	1'997.0
K Santé (HUG, IMAD, Joli-Mont & Montana)	11'438.9	404.3	11'843.2	11'373.9	420.0	11'793.9
L Economie (AIG, Palexpo SA)	1'123.2	22.5	1'145.7	1'099.4	32.5	1'131.9
O Autorités et gouvernance (FIPOI)	60.8	0.0	60.8	54.5	0.0	54.5
Q Energie (SIG)	1'615.0	0.0	1'615.0	1'600.5	0.0	1'600.5
Total	24'116.6	1'689.2	25'805.7	23'795.5	1'994.0	25'789.5

Mis à part l'Etat, qui n'est pas pris en compte dans ce tableau, chaque entité s'occupe d'une seule politique publique. En revanche certaines politiques publiques sont mises en œuvre par plusieurs institutions. Ainsi, la formation (A) est assurée par l'Université, les HES et l'Etat.

Chapitre 2 - Collaborateurs et collaboratrices

2.1 Effectifs

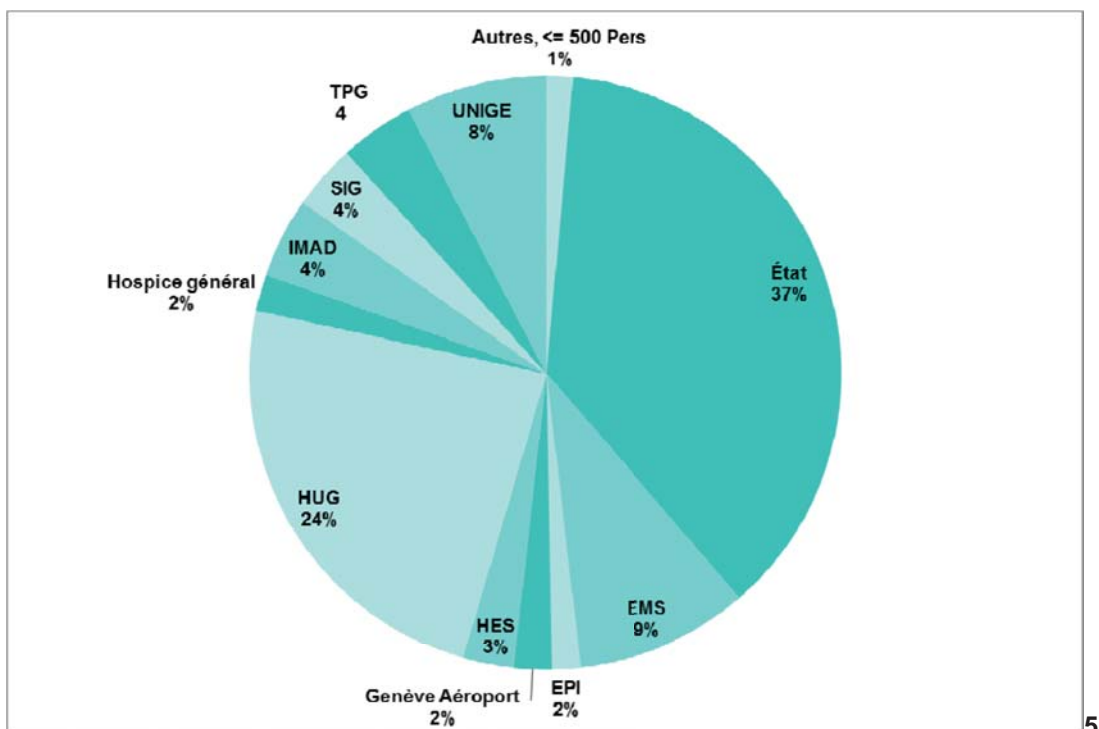
Les effectifs expriment les personnes occupant un poste fixe. Leur nombre est supérieur à celui des postes, ceux-ci pouvant être occupés par plusieurs personnes.

4 - Effectifs par entité (personne physique) et par sexe

Entité	2016		
	Homme	Femme	Total
Etat	7'864	9'523	17'387
Cliniques de Joli-Mont et Montana	67	195	262
Etablissements médico-sociaux	904	3'544	4'448
Etablissements publics pour l'intégration	312	408	720
Fondation des immeubles pour les organisations internationales	44	15	59
Fondation des Parkings	93	62	155
Genève Aéroport	696	268	964
Hautes écoles spécialisées	710	585	1'295
Hôpitaux Universitaires de Genève	3'444	7'704	11'148
Hospice général	279	648	927
Institution genevoise de maintien à domicile	335	1'704	2'039
Palexpo SA	122	72	194
Services industriels de Genève	1'333	322	1'655
Transports publics genevois	1'683	206	1'889
Université de Genève	1'777	1'812	3'589
Total Global	19'663	27'068	46'731

Les 41'609.5 postes de l'Etat sont occupés par 46'731 personnes. La hausse est de 788 personnes en un an (+ 1,7%) après avoir été de 622 l'année précédente (+ 1,4 %).

Répartition de l'effectif



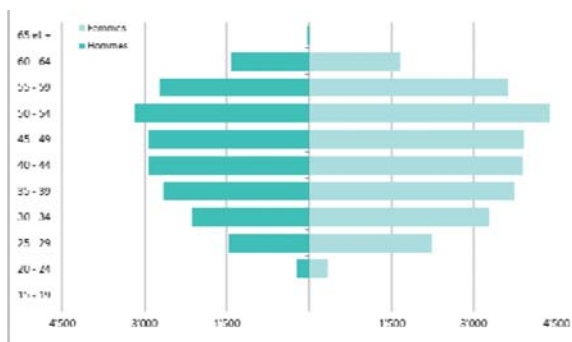
2.2 Pyramide des âges

6 - Structure des effectifs par sexe et par entité

	Age moyen	Moins de 35 ans	Entre 35 et 49 ans	50 ans et plus
Sexe				
Femme	44.4	21.6%	42.7%	35.7%
Homme	45.0	19.4%	43.3%	37.3%
Entité				
Etat	44.6	20.4%	45.4%	34.3%
Cliniques de Joli-Mont et Montana	47.6	11.1%	41.6%	47.3%
Etablissements médico-sociaux	45.2	19.8%	39.3%	40.9%
Etablissements publics pour l'intégration	43.9	24.6%	39.7%	35.7%
Fondation des immeubles pour les organisations internationales	46.4	13.6%	44.1%	42.4%
Fondation des Parkings	44.1	16.1%	53.5%	30.3%
Genève Aéroport	43.0	21.9%	48.9%	29.3%
Hautes écoles spécialisées	43.7	25.3%	38.9%	35.8%
Hôpitaux Universitaires de Genève	44.2	21.7%	41.8%	36.4%
Hospice général	45.3	17.5%	42.8%	39.7%
Institution genevoise de maintien à domicile	45.3	16.0%	45.8%	38.2%
Palexpo SA	45.4	16.5%	47.9%	35.6%
Services industriels de Genève	46.3	13.9%	42.4%	43.7%
Transports publics genevois	44.8	18.2%	46.8%	35.0%
Université de Genève	44.3	26.7%	35.5%	37.8%
Total Global	44.6	20.7%	42.9%	36.4%

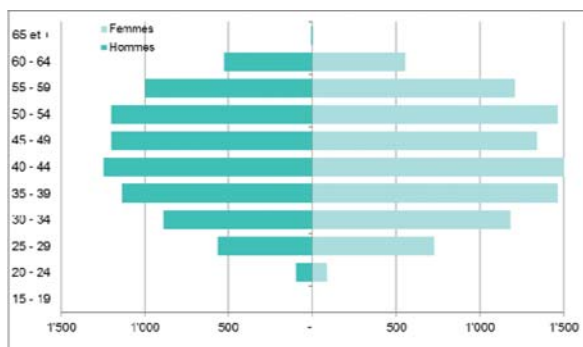
L'âge moyen global passe de 44.4 à 44.6 ans. Il continue de progresser dans toutes les entités, sauf dans les EMS.

7 - Pyramide des âges "Grand Etat"



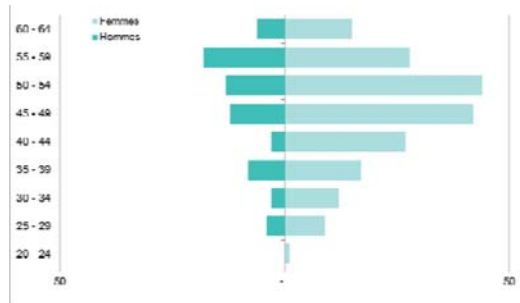
La pyramide des âges du Grand Etat conserve sa forme équilibrée de toupie, avec une prédominance féminine. Les classes d'âge les plus élevées tendent à s'élargir par rapport à l'année précédente.

8 - Pyramide des âges – Etat

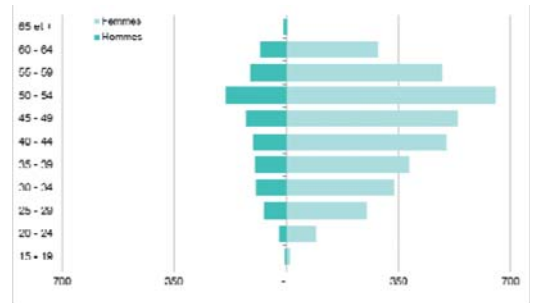


Comme celle du Grand Etat, la pyramide des âges du Petit Etat présente une forme équilibrée qui s'explique par la diversité des métiers exercés et la grande taille de l'effectif.

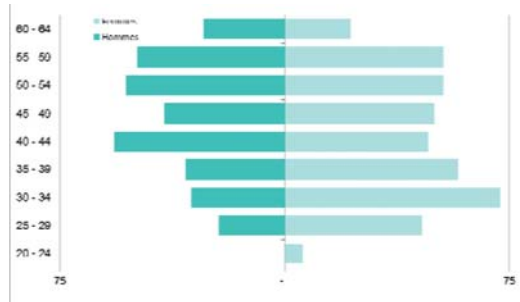
9 - Pyramide des âges – Cliniques de Joli-Mont et Montana



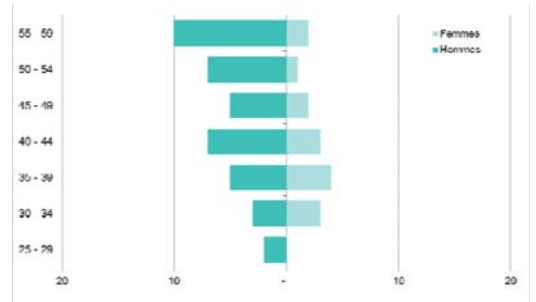
10 - Pyramide des âges – EMS



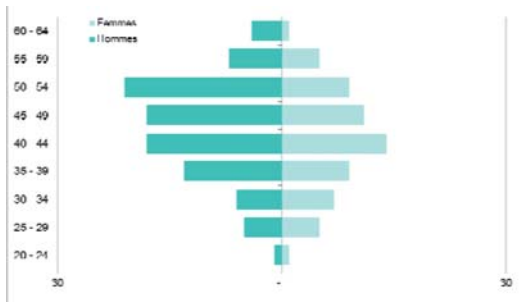
11 - Pyramide des âges – EPI



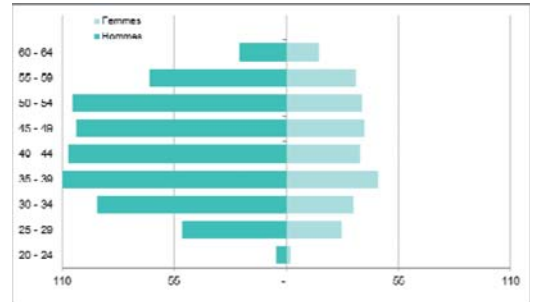
12 - Pyramide des âges – FIPOI



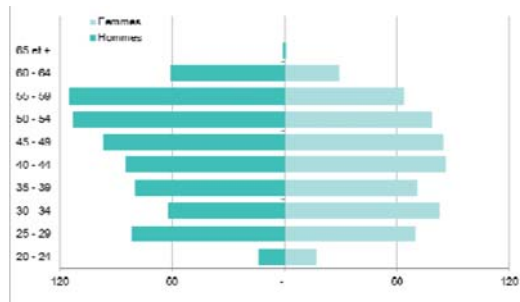
13 - Pyramide des âges – Fondation des Parkings



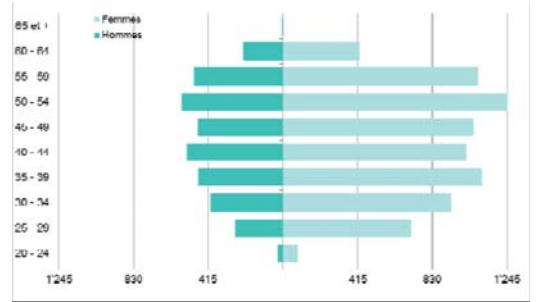
14 - Pyramide des âges – Genève Aéroport



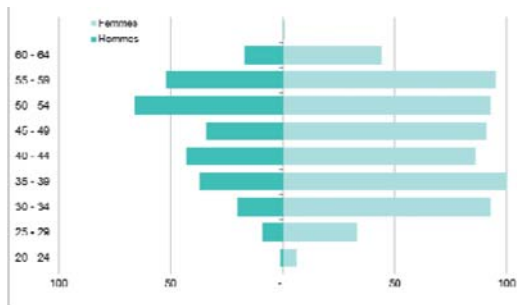
15 - Pyramide des âges – HES-SO Genève



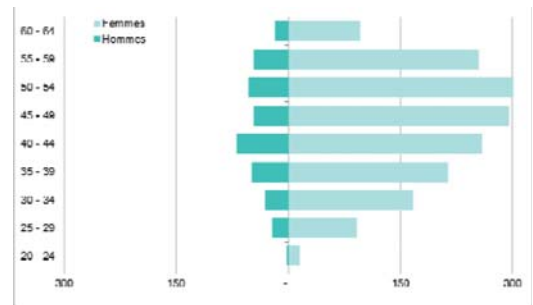
16 - Pyramide des âges – HUG



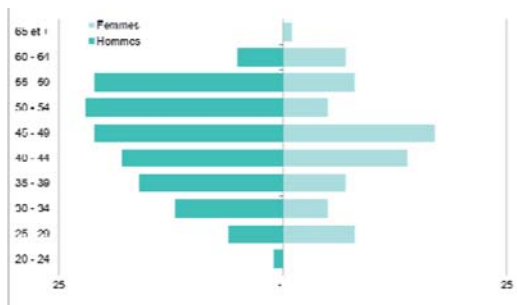
17 - Pyramide des âges – Hospice général



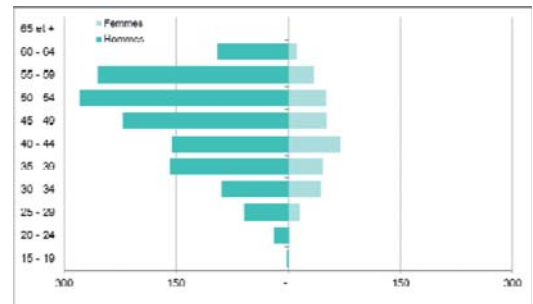
18 - Pyramide des âges – IMAD



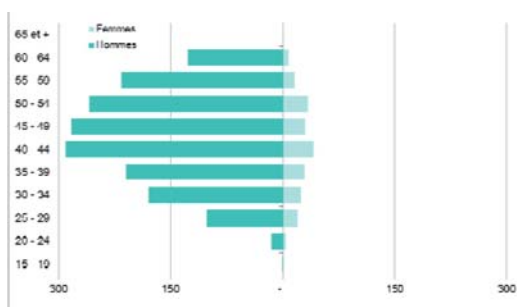
19 - Pyramide des âges – Palexpo SA



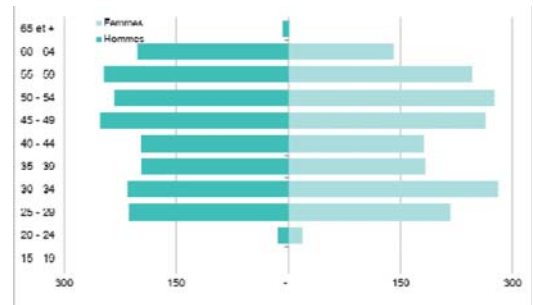
20 - Pyramide des âges – SIG



21 - Pyramide des âges – TPG



22 - Pyramide des âges – Université de Genève

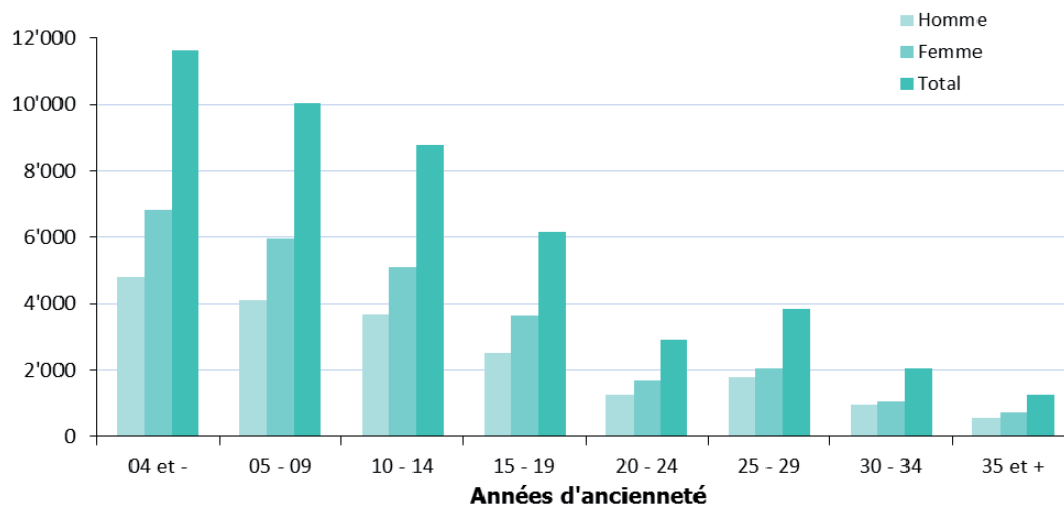


Là où existe une prédominance masculine, notamment aux transports publics genevois et aux SIG, elle tend à s'atténuer. La prédominance féminine reste très marquée dans les métiers de la santé (HUG, EMS, IMAD, cliniques) et dans une moindre mesure dans ceux du social (Hospice général). A noter aussi la forme rectangulaire prévalant pour les institutions d'enseignement, où les classes d'âge sont représentées de manière similaire de 25 à 60 ans.

2.3 Ancienneté

Présentée de façon globale, l'ancienneté décrit la longévité des carrières au sein d'une entité. Si une personne passe d'une entité à l'autre, son ancienneté repart à zéro.

23 - Répartition des effectifs par tranches d'années d'ancienneté



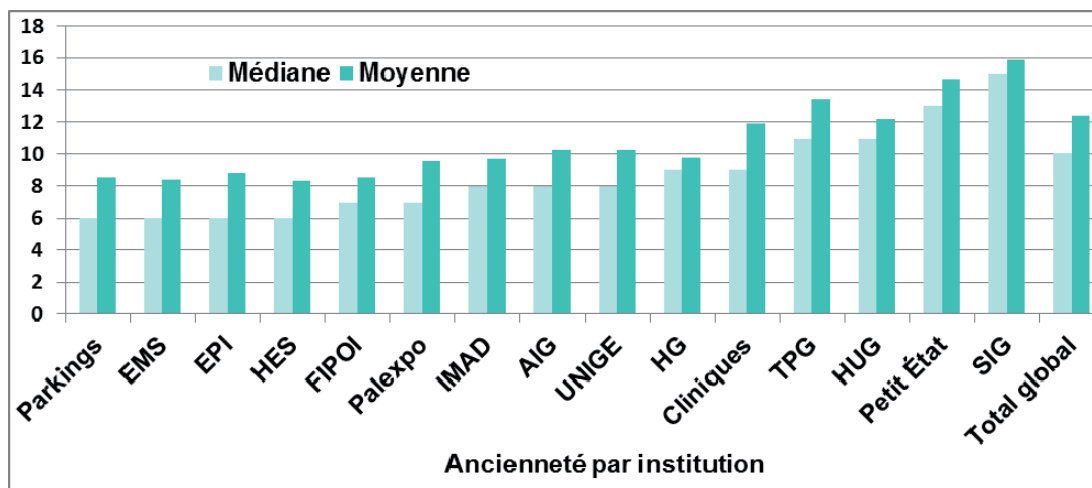
Ce graphique présente une image plus régulière que l'année précédente, avec un tassement de la tranche des 10-14 années d'ancienneté. Reste la tranche atypique des 20-24 années d'ancienneté, la seule à présenter des effectifs inférieurs à la tranche précédente, ce qui s'explique par les restrictions en matière de recrutement qui ont prévalu au milieu des années 90. Le creux est particulièrement net car le blocage des effectifs a été le plus marqué dans les années 1992-1996, qui correspondent précisément à cette tranche.

24 - Effectifs par ancienneté (pourcents et nombres absolus)

Ancienneté	Homme	en %	Femme	en %	Total
04 et -	4'802	41.3%	6'824	58.7%	11'626
05 - 09	4'089	40.7%	5'969	59.3%	10'058
10 - 14	3'661	41.6%	5'130	58.4%	8'791
15 - 19	2'528	41.0%	3'636	59.0%	6'164
20 - 24	1'275	43.5%	1'659	56.5%	2'934
25 - 29	1'774	46.3%	2'057	53.7%	3'831
30 - 34	974	47.5%	1'076	52.5%	2'050
35 et +	560	43.9%	717	56.1%	1'277
Total Global	19'663	42.1%	27'068	57.9%	46'731

La proportion de femmes est la plus élevée dans la tranche des 5-9 années d'ancienneté, celle des hommes dans les 30-34 ans.

25 - Ancienneté par entité



La présence de métiers spécialisés, tels que techniciens, infirmières ou conducteurs de bus, tend à accroître l'ancienneté moyenne au sein d'une entité, car elle est corrélée à des carrières longues au sein du même employeur. La taille d'une entité a le même effet, de par la possibilité des mutations internes.

2.4 Nationalité et lieu de résidence

Les Suisses ayant d'autres nationalités figurent sous "Suisse".

Pour ce qui est du lieu de résidence, la catégorie « autres cantons » inclut essentiellement des personnes domiciliées dans le canton de Vaud, avec le cas particulier de la clinique de Montana, située en Valais. La catégorie « hors Suisse » regroupe pour l'essentiel des personnes domiciliées dans les départements français de la Haute-Savoie et de l'Ain.

26 - Répartition des effectifs par nationalité et lieu de résidence

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	24'123	2'743	4'776	31'642
AELE + UE	5'203	483	7'955	13'641
Autres Pays	1'336	84	28	1'448
Total	30'662	3'310	12'759	46'731

Les différents lieux de résidence voient tous augmenter le nombre de personnes qu'ils accueillent. En nombres absolus l'augmentation en un an est similaire dans le Canton de Genève (+ 361) et hors Suisse (+ 343). Une analyse plus fine indique que les personnes quittant le canton appartiennent à des classes salariales plus basses et sont plus jeunes que les personnes faisant le chemin inverse.

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

Nationalité	Lieu de résidence			Total
	Canton de Genève	Autres cantons	Hors Suisse	
Suisse	51.6%	5.9%	10.2%	67.7%
AELE + UE	11.1%	1.0%	17.0%	29.2%
Autres Pays	2.9%	0.2%	0.1%	3.1%
Total	65.6%	7.1%	27.3%	100.0%

La répartition par nationalité et par lieu de résidence varie considérablement d'une entité à l'autre, ce qui s'explique en grande partie par les différents types de métiers représentés. Les personnes travaillant dans les domaines de la santé et des transports habitent souvent en dehors du canton. Le besoin de compétences techniques ou scientifiques pointues provoque aussi un important recrutement extérieur, comme l'illustre l'Université.

28 - Répartition des effectifs par entité, par nationalité et lieu de résidence

Entité	Nationalité	Lieu de résidence			
		Canton de Genève	Autres Cantons	Hors Suisse	Total
Etat	Suisse	72.2%	6.6%	10.6%	89.4%
	AELE + UE	5.5%	0.4%	4.1%	10.0%
	Autres Pays	0.6%	0.1%	0.0%	0.7%
	Total	78.3%	7.0%	14.7%	100.0%
Cliniques de Joli-Mont et Montana	Suisse	30.5%	26.0%	5.0%	61.5%
	AELE + UE	10.7%	10.3%	12.6%	33.6%
	Autres Pays	3.4%	1.5%	-	5.0%
	Total	44.7%	37.8%	17.6%	100.0%
Etablissements médico-sociaux	Suisse	29.9%	1.7%	8.3%	39.8%
	AELE + UE	18.1%	0.6%	31.2%	49.9%
	Autres Pays	10.0%	0.1%	0.2%	10.3%
	Total	58.0%	2.3%	39.6%	100.0%
Etablissements publics pour l'intégration	Suisse	53.1%	2.1%	13.6%	68.8%
	AELE + UE	8.1%	0.4%	19.0%	27.5%
	Autres Pays	3.8%	-	-	3.8%
	Total	64.9%	2.5%	32.6%	100.0%
Fondation des immeubles pour les organisation internationales	Suisse	37.3%	16.9%	15.3%	69.5%
	AELE + UE	11.9%	-	18.6%	30.5%
	Autres Pays	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Total	49.2%	16.9%	33.9%	100.0%
Fondation des parkings	Suisse	51.6%	1.9%	16.1%	69.7%
	AELE + UE	10.3%	1.9%	16.1%	28.4%
	Autres Pays	1.9%	-	-	1.9%
	Total	63.9%	3.9%	32.3%	100.0%
Genève Aéroport	Suisse	47.2%	18.7%	15.1%	81.0%
	AELE + UE	7.5%	1.2%	9.0%	17.7%
	Autres Pays	1.2%	-	-	1.2%
	Total	55.9%	19.9%	24.2%	100.0%
Hautes écoles spécialisées	Suisse	46.6%	16.1%	7.8%	70.4%
	AELE + UE	9.5%	3.2%	14.3%	27.0%
	Autres Pays	1.6%	0.5%	0.5%	2.5%
	Total	57.7%	19.8%	22.5%	100.0%
Hôpitaux Universitaires de Genève	Suisse	35.1%	3.8%	10.2%	49.0%
	AELE + UE	15.2%	1.3%	30.8%	47.3%
	Autres Pays	3.4%	0.2%	0.1%	3.7%
	Total	53.7%	5.3%	41.0%	100.0%
Hospice général	Suisse	62.5%	6.3%	12.3%	81.0%
	AELE + UE	6.9%	1.1%	8.6%	16.6%
	Autres Pays	1.8%	0.4%	0.1%	2.4%
	Total	71.2%	7.8%	21.0%	100.0%
Institution genevoise de maintien à domicile	Suisse	31.1%	2.0%	9.9%	43.0%
	AELE + UE	17.3%	0.8%	35.5%	53.6%
	Autres Pays	3.1%	0.2%	0.1%	3.4%
	Total	51.5%	3.0%	45.5%	100.0%
Palexpo SA	Suisse	27.8%	9.3%	8.8%	45.9%
	AELE + UE	14.4%	0.5%	37.6%	52.6%
	Autres Pays	1.5%	-	-	1.5%
	Total	43.8%	9.8%	46.4%	100.0%
Services industriels de Genève	Suisse	62.8%	6.2%	12.6%	81.6%
	AELE + UE	6.5%	1.3%	10.0%	17.8%
	Autres Pays	0.5%	0.1%	-	0.6%
	Total	69.8%	7.6%	22.7%	100.0%
Transports publics genevois	Suisse	35.3%	3.6%	16.4%	55.2%
	AELE + UE	15.9%	0.7%	26.4%	43.0%
	Autres Pays	1.6%	0.1%	0.1%	1.7%
	Total	52.8%	4.3%	42.8%	100.0%
Université de Genève	Suisse	48.1%	9.4%	5.4%	62.9%
	AELE + UE	16.6%	2.5%	11.2%	30.3%
	Autres Pays	5.9%	0.8%	0.1%	6.8%
	Total	70.7%	12.7%	16.7%	100.0%

2.5 Flux de personnel

29 – Taux de rotation en équivalent temps plein

Entité	Total
Etat	3.9%
Cliniques de Joli-Mont et Montana	4.2%
Etablissements médico-sociaux	9.5%
EPI	4.0%
FIPOI	13.3%
Fondation des parkings	3.9%
Genève Aéroport	5.5%
Hautes écoles spécialisées	2.3%
Hôpitaux Universitaires de Genève	5.9%
Hospice général	3.7%
IMAD	5.4%
Palexpo SA	9.7%
Services industriels de Genève	2.3%
Transports publics genevois	5.5%
Université de Genève	2.2%

Le taux de rotation indique en équivalent temps plein le nombre de personnes arrivées et parties durant l'année par rapport au nombre de personnes présentes en début d'année. Si les variations d'une entité à l'autre sont importantes, elles sont peu significatives pour les petites institutions.

Les deux plus grandes entités ont un taux de rotation en baisse par rapport à 2015 : il diminue de 0,4% à l'Etat et de 0,7% aux HUG. Pour les EMS, le taux de rotation est accru par l'ouverture et l'agrandissement de plusieurs établissements, ce qui se répercute aussi sur le nombre d'entrées ci-dessous.

2.5.1. Entrées

Le rythme des entrées tend à ralentir à l'Etat, à augmenter dans les EMS et aux HUG.

30 - Entrées en personnes

Entité	Total
Etat	490
Cliniques de Joli-Mont et Montana	12
Etablissements médico-sociaux	588
EPI	46
FIPOI	10
Fondation des parkings	5
Genève Aéroport	83
Hautes écoles spécialisées	60
Hôpitaux Universitaires de Genève	957
Hospice général	17
IMAD	120
Palexpo SA	22
Services industriels de Genève	36
Transports publics genevois	100
Université de Genève	112

Dans le secteur de l'enseignement, le tableau ci-dessus ne prend en compte que les entrées en postes fixes et non le recours à des auxiliaires ou à des assistants pour l'enseignement.

31 – Entrées de personnes inscrites à l'office cantonal de l'emploi

Entité	Total
Etat	589
Cliniques de Joli-Mont et Montana	NA
Etablissements médico-sociaux	144
EPI	17
FIPOI	0
Fondation des parkings	2
Genève Aéroport	7
Hautes écoles spécialisées	11
Hôpitaux Universitaires de Genève	160
Hospice général	48
IMAD	50
Palexpo SA	9
Services industriels de Genève	2
Transports publics genevois	39
Université de Genève	157

L'insertion de chômeurs passe parfois par des postes auxiliaires. Contrairement au tableau 30 qui ne porte que sur les entrées dans des fonctions permanentes, le tableau 31 englobe aussi les entrées dans des fonctions non permanentes.

Une directive entrée en vigueur le 17 octobre 2014 et s'appliquant au Grand Etat vise à favoriser la réinsertion des chômeurs inscrits à l'office cantonal de l'emploi. Elle stipule que tout poste ouvert doit être annoncé à l'Office cantonal de l'emploi qui pourra proposer 5 demandeurs d'emploi. Ceux-ci devront être pris en considération par le service recruteur ou le service des ressources humaines concernés.

2.5.2. Sorties

Certaines sorties constituent en fait un changement de statut. Par ailleurs, certaines institutions enregistrent des sorties dans le cadre normal de la carrière de leur personnel, soit pour des motifs de perfectionnement professionnel (HUG), soit en raison des parcours professionnels, notamment dans l'enseignement (Université, HES).

32 – Sorties en personnes

Entité	Sorties							Total
	Démission	Licencierement	Retraite	Retraite anticipée	Décès	Invalidité	Fin de contrat	
Etat	205	55	153	110	16	6	104	649
Cliniques de Joli-Mont et Montana	6	1	1	5		1	1	15
Etablissements médico-sociaux	153	155	53	5	4		115	485
EPI	15	2	7	2				26
FIPOI		3			1		2	6
Fondation des parkings	4	2		1			1	8
Genève Aéroport	9	10	3	3	1	1		27
Hautes écoles spécialisées	19	2	11	3	3		9	47
Hôpitaux Universitaires de Genève	278	23	72	86	8	2	131	600
Hospice général	34	8	9	2			2	55
IMAD	46	5	12	28	1		5	97
Palexpo SA	4	7	5					16
Services industriels de Genève	17	1	24				7	49
Transports publics genevois	1	2	25					28
Université de Genève	52	9	37	17	3		3	121

Parmi les sorties, le nombre de licenciements doit être considéré à la lumière des éléments suivants. Plus la taille de l'entité est petite, plus il est difficile de réorienter vers un nouveau poste une personne qui rencontrerait des difficultés dans l'exercice de sa mission. C'est en particulier le cas des EMS qui regroupent près de 50 institutions différentes. La dimension humaine de certains métiers, par exemple dans le domaine du social, de la santé ou de la sécurité, implique des exigences supplémentaires dans la façon dont les prestations sont délivrées. Les institutions qui ont le mérite de recruter le plus volontiers des bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'aide sociale sont sujettes à un nombre d'échecs de réinsertion plus importants. Enfin, le droit applicable aux contrats de travail varie d'une entité à une autre, ce qui rend d'autant plus difficile la comparaison.

2.6. Encadrement

Les niveaux de responsabilité sont établis de la façon suivante:

1. Hauts dirigeants : directeurs généraux, secrétaires généraux, membres de la direction générale, du comité de direction ou du rectorat.
2. Cadres supérieurs avec encadrement : à partir de la classe salariale 23 de la LTrait³.
3. Cadres intermédiaires avec encadrement : jusqu'à la classe 22.
4. Cadres supérieurs sans encadrement : experts, professeurs, spécialistes à partir de la classe 23 n'ayant pas la responsabilité d'une équipe.
5. Collaborateurs et cadres intermédiaires sans encadrement (jusqu'à la classe 22).

Pour les établissements n'appliquant pas la LTrait, ces catégories sont définies par analogie.

33 - Encadrement - Niveau de responsabilité par entité et par sexe en pourcent

Entité	Sexe	Niveau de responsabilité					Total Global
		1 - Hauts dirigeants	2 - Cadres supérieurs avec encadrement	3 - Cadres intermédiaires avec encadrement	4 - Cadres supérieurs sans encadrement	5 - Collaborateurs et cadres intermédiaires sans encadrement	
Etat	Femme	0.05	1.10	0.81	1.67	51.14	54.77
	Homme	0.19	1.76	1.59	2.19	39.50	45.23
	Total	0.24	2.86	2.40	3.86	90.64	100.00
Cliniques de Joli-Mont et Montana	Femme	0.38	1.53	1.91	-	70.61	74.43
	Homme	-	0.76	1.15	-	23.66	25.57
	Total	0.38	2.29	3.05	-	94.27	100.00
EMS	Femme	0.38	1.21	3.30	0.13	74.64	79.68
	Homme	0.76	0.99	1.64	0.09	16.84	20.32
	Total	1.15	2.20	4.95	0.22	91.48	100.00
EPI	Femme	-	-	2.08	0.14	54.44	56.67
	Homme	0.97	0.14	3.19	-	39.03	43.33
	Total	0.97	0.14	5.28	0.14	93.47	100.00
FIPOI	Femme	-	-	-	1.69	23.73	25.42
	Homme	3.39	13.56	3.39	3.39	50.85	74.58
	Total	3.39	13.56	3.39	5.08	74.58	100.00
Fondation des parkings	Femme	-	-	3.87	-	36.13	40.00
	Homme	-	3.23	3.87	-	52.90	60.00
	Total	-	3.23	7.74	-	89.03	100.00
Genève Aéroport	Femme	-	0.21	1.04	-	26.56	27.80
	Homme	0.52	1.24	6.43	0.10	63.90	72.20
	Total	0.52	1.45	7.47	0.10	90.46	100.00
HES	Femme	-	0.54	0.62	14.44	29.58	45.17
	Homme	0.08	0.77	0.85	25.64	27.49	54.83
	Total	0.08	1.31	1.47	40.08	57.07	100.00
HUG	Femme	0.13	3.83	3.09	0.19	61.86	69.11
	Homme	0.65	3.95	2.40	0.41	23.48	30.89
	Total	0.78	7.78	5.50	0.60	85.34	100.00
Hospice général	Femme	0.43	0.76	4.53	0.11	64.08	69.90
	Homme	0.22	1.29	3.13	0.32	25.13	30.10
	Total	0.65	2.05	7.66	0.43	89.21	100.00
IMAD	Femme	0.15	0.54	3.58	0.15	79.16	83.57
	Homme	0.25	0.74	1.28	0.25	13.93	16.43
	Total	0.39	1.28	4.86	0.39	93.08	100.00
Palexpo SA	Femme	-	1.03	11.86	-	24.23	37.11
	Homme	0.52	4.64	13.40	-	44.33	62.89
	Total	0.52	5.67	25.26	-	68.56	100.00
SIG	Femme	0.12	0.54	0.79	0.79	17.22	19.46
	Homme	0.36	1.75	3.99	3.99	70.45	80.54
	Total	0.48	2.30	4.77	4.77	87.67	100.00
TPG	Femme	-	0.32	0.48	1.54	8.58	10.91
	Homme	0.48	1.85	3.60	7.04	76.12	89.09
	Total	0.48	2.17	4.08	8.58	84.70	100.00
Université de Genève	Femme	0.14	5.32	0.70	1.42	42.91	50.49
	Homme	0.25	14.13	0.70	3.06	31.37	49.51
	Total	0.39	19.45	1.39	4.49	74.28	100.00
Total Global	Femme	0.12	1.95	1.84	1.29	52.72	57.92
	Homme	0.40	3.07	2.06	2.32	34.23	42.08
	Total	0.52	5.02	3.91	3.61	86.94	100.00

³ Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, appliquée par la plupart des institutions.

Un cadre est considéré "avec encadrement" lorsqu'il dirige une équipe. Les cadres intermédiaires qui n'ont pas d'équipe à diriger sont réunis avec les collaborateurs dans la colonne 5.

Les institutions de formation supérieure présentent plusieurs spécificités. Souvent employés à temps partiel, les membres du corps professoral de la HES sont classifiés comme des cadres supérieurs, ce qui explique la part élevée de son personnel située dans la 4^e catégorie. A l'université, la proportion importante de cadres supérieurs avec encadrement est due à l'assimilation à cette catégorie des professeurs ordinaires, associés et assistants ainsi que des maîtres d'enseignement et de recherche, tous ayant une responsabilité managériale avec des équipes (personnel technique, assistants, post-doctorants, etc.).

34 - Encadrement - Niveau de responsabilité par entité en personnes

Entité	1 - Hauts dirigeants	2 - Cadres supérieurs avec encadrement	3 - Cadres intermédiaires avec encadrement	4 - Cadres supérieurs sans encadrement	5 - Collaborateurs et cadres intermédiaires sans encadrement	Total Global
Etat	42	498	417	671	15'759	17'387
Cliniques de Joli-Mont et Montana	1	6	8	-	247	262
Etablissements médico-sociaux	51	98	220	10	4'069	4'448
EPI	7	1	38	1	673	720
FIPOI	2	8	2	3	44	59
Fondation des parkings	1	4	12	-	138	155
Genève Aéroport	5	14	72	1	872	964
Hautes écoles spécialisées	1	17	19	519	739	1'295
Hôpitaux Universitaires de Genève	87	867	613	67	9'514	11'148
Hospice général	6	19	71	4	827	927
IMAD	8	26	99	8	1'898	2'039
Palexpo SA	1	11	49	-	133	194
Services industriels de Genève	8	38	79	79	1'451	1'655
Transports publics genevois	9	41	77	162	1'600	1'889
Université de Genève	14	698	50	161	2'666	3'589

2.7. Absentéisme

35 – Taux d'absence pour maladie et pour accident par entité

Entité	Maladie	Accident	Total
Etat	4.19%	0.85%	5.04%
Clinique Montana *	4.96%	0.48%	5.44%
Etablissements médico-sociaux	5.68%	1.16%	6.84%
Etablissements publics pour l'intégration	5.99%	1.06%	7.05%
FIPOI	0.46%	0.13%	0.59%
Fondation des parkings	10.20%	0.80%	11.00%
Genève Aéroport	3.90%	1.64%	5.54%
Hautes écoles spécialisées	2.13%	0.50%	2.63%
Hôpitaux Universitaires de Genève	5.33%	1.35%	6.68%
Hospice général	5.29%	0.34%	5.63%
Institution genevoise de maintien à domicile	7.41%	2.03%	9.44%
Palexpo SA	2.75%	0.60%	3.35%
Services industriels de Genève	4.05%	0.78%	4.83%
Transports publics genevois	7.05%	1.74%	8.79%
Université de Genève	2.42%	0.34%	2.76%

* Données de la Clinique Jolimont non disponible

Afin de répondre au mieux à leurs besoins spécifiques, certaines institutions mesurent leur taux d'absentéisme en divisant un décompte d'heures d'absence par le nombre d'heures qui auraient dû être effectuées. Cette approche se rencontre notamment dans les institutions où le personnel peut être amené à travailler plus de huit heures d'affilée. Bien que la formule de calcul puisse varier d'une institution à une autre, les chiffres ci-dessus donnent une bonne image du taux d'absence des différentes institutions.

Chapitre 3 – Rémunération

La rémunération exprime le salaire brut annuel à 100%, y compris le 13^e salaire. Les primes et les indemnités sont prises en considération dans la seconde partie du tableau⁴.

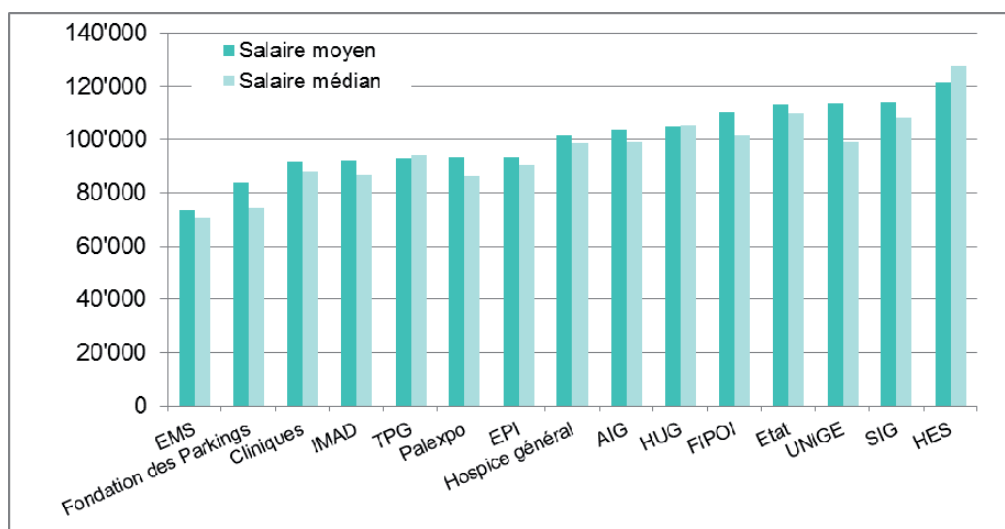
La plupart des institutions appliquent l'échelle des traitements de l'Etat intégrée à la LTrait⁵.

36 - Salaires moyen et médian par entité

Entité	Salaire		Salaire avec indemnités	
	moyen	médian	moyen	médian
Etat	112'232	109'118	116'300	112'779
Cliniques de Joli-Mont et Montana	91'309	86'963	95'155	90'306
Etablissements médico-sociaux	79'743	75'288	80'504	76'270
EPI	93'201	89'814	95'592	90'823
FIPOI	113'503	104'293	115'551	105'193
Fondation des Parkings	87'553	75'142	87'853	75'782
Genève Aéroport	106'237	101'786	109'333	104'367
Hautes écoles spécialisées	119'317	122'225	119'833	123'227
Hôpitaux Universitaires de Genève	104'261	103'332	109'602	107'356
Hospice général	100'960	96'996	101'828	97'741
IMAD	92'669	87'561	95'366	90'209
Palexpo SA	90'790	87'100	91'750	88'060
Services industriels de Genève	116'153	110'599	125'038	119'810
Transports publics genevois	86'909	89'385	97'692	99'717
Université de Genève	115'412	100'721	115'465	101'030

Les chiffres de ce tableau sont calculés sur la base de salaires versés pour un plein temps. Il s'agit donc d'une moyenne des salaires par personne qui ne tient pas compte du taux d'occupation. Le salaire moyen et le salaire médian doivent dès lors être interprétés avec prudence, particulièrement dans les institutions qui comptent une proportion importante de personnel à temps partiel. Ainsi, le fait que la HES emploie un nombre relativement élevé d'enseignants à temps partiel tend à y augmenter le salaire moyen et médian. La présence de nombreuses personnes effectuant des tâches peu rémunérées à temps partiel a l'effet inverse dans d'autres institutions.

37 - Salaires moyen et médian par entité (graphique)



⁴ Primes de naissance, primes d'ancienneté et gratifications dans les institutions qui les pratiquent, indemnités versées au personnel fixe pour des compétences additionnelles comme les langues ou en compensation de conditions de travail plus difficiles.

⁵ La Fondation des Parkings, Genève Aéroport, Palexpo, les Services industriels de Genève et les TPG ont leur propre échelle des traitements, dont certaines s'inspirent de celle de l'Etat. Les EMS sont soumis à la convention collective de secteur (CCT) signée par la Fegems et définie en application de l'article 17 de la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées.

Chapitre 4 - Conditions d'emploi

4.1 Travail à temps partiel

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

38 - Répartition des effectifs par taux d'activité, par entité et par sexe

Entité		Taux d'activité en %				Total global
		Temps partiel <50%	Temps partiel de 50% à 74%	Temps partiel de 75% à 89%	Temps plein (dès 90%)	
Etat	Femme	2.2	27.0	24.0	46.8	100.0
	Homme	1.6	6.2	9.1	83.2	100.0
	Total	1.9	17.6	17.2	63.2	100.0
Cliniques de Joli-Mont et Montana	Femme	3.6	29.7	31.8	34.9	100.0
	Homme	1.5	7.5	3.0	88.1	100.0
	Total	3.1	24.0	24.4	48.5	100.0
Etablissements médico-sociaux	Femme	5.8	18.4	38.2	37.6	100.0
	Homme	8.3	12.8	19.1	59.7	100.0
	Total	6.3	17.3	34.4	42.1	100.0
Etablissements publics pour l'intégration	Femme	2.2	20.3	42.4	35.0	100.0
	Homme	1.0	9.3	21.2	68.6	100.0
	Total	1.7	15.6	33.2	49.6	100.0
Fondation des immeubles pour les organisations internationales	Femme	-	6.7	33.3	60.0	100.0
	Homme	-	-	-	100.0	100.0
	Total	-	1.7	8.5	89.8	100.0
Fondation des Parkings	Femme	-	12.9	22.6	64.5	100.0
	Homme	-	1.1	1.1	97.8	100.0
	Total	-	5.8	9.7	84.5	100.0
Genève Aéroport	Femme	-	17.2	34.3	48.5	100.0
	Homme	-	1.6	4.7	93.7	100.0
	Total	-	5.9	13.0	81.1	100.0
Hautes écoles spécialisées	Femme	17.4	36.4	22.6	23.6	100.0
	Homme	17.9	32.0	12.1	38.0	100.0
	Total	17.7	34.0	16.8	31.5	100.0
Hôpitaux Universitaires de Genève	Femme	1.3	21.2	30.1	47.4	100.0
	Homme	0.8	4.6	10.1	84.5	100.0
	Total	1.1	16.1	23.9	58.8	100.0
Hospice général	Femme	1.4	26.7	34.6	37.3	100.0
	Homme	1.1	7.5	11.5	79.9	100.0
	Total	1.3	20.9	27.6	50.2	100.0
Institution genevoise de maintien à domicile	Femme	0.7	20.9	56.9	21.5	100.0
	Homme	0.9	13.4	26.6	59.1	100.0
	Total	0.7	19.7	51.9	27.7	100.0
Palexpo SA	Femme	1.4	6.9	20.8	70.8	100.0
	Homme	0.8	0.8	0.8	97.5	100.0
	Total	1.0	3.1	8.2	87.6	100.0
Services industriels de Genève	Femme	1.2	19.9	25.8	53.1	100.0
	Homme	0.2	1.1	2.4	96.2	100.0
	Total	0.4	4.8	6.9	87.9	100.0
Transports publics genevois	Femme	0.5	5.8	14.1	79.6	100.0
	Homme	0.2	1.7	1.5	96.6	100.0
	Total	0.2	2.1	2.9	94.8	100.0
Université de Genève	Femme	16.6	30.5	18.0	35.0	100.0
	Homme	20.5	18.7	7.9	52.8	100.0
	Total	18.5	24.6	13.0	43.8	100.0
Total Global	Femme	3.6	23.8	29.9	42.8	100.0
	Homme	3.7	7.5	8.9	79.9	100.0
	Total	3.6	16.9	21.0	58.4	100.0

Le travail à temps partiel tend à croître. Globalement il concerne 41,6% des personnes, en hausse de 0,4%.

4.2 Charges sociales

39 – Déductions sociales

Genre de déductions	Part employé	Part employeur
AVS	5.125%	5.125%
Chômage (si salaires <= 10'500 CHF mensue	1.10%	1.10%
Chômage solidarité (dès 10'501 CHF mensuel	0.500%	0.500%
Allocations familiales	---	1.90% à 2.45%
Assurance maternité	0.041%	0.041%
Assurance accident non professionnel (LAA)	entre 0.0% et 1.618%	entre 0.0% et 2.17%
Assurance accident professionnel (LAA)	---	entre 0.134% et 0.856%

Les déductions sociales sont pour la plupart identiques dans l'ensemble des institutions. Les déductions liées à la loi sur la prévoyance professionnelle (2^e pilier) ne figurent pas dans ce tableau car elles varient selon les statuts de personnel, y compris à l'Etat de Genève où elles ne sont pas les mêmes pour le personnel affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) et celui qui est affilié à la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police (CP).

40 – Prévoyance

Entité	CPEG / CP Police	Autres solutions de prévoyance
Etat	oui	
Cliniques de Joli-Mont et Montana	oui	
Etablissements médico-sociaux	en partie	en partie
Etablissements publics pour l'intégration	oui	
FIPOI	oui	
Fondation des parkings	oui	
Genève Aéroport	oui	
Hautes écoles spécialisées		oui
Hôpitaux Universitaires de Genève	oui	
Hospice général	oui	
Institution genevoise de maintien à domicile	oui	
Palexpo SA		oui
Services industriels de Genève		oui
Transports publics genevois		oui
Université de Genève	oui	

La majorité des institutions décrites dans ce bilan social sont affiliées à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG). La caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison ne concerne que l'Etat.

Liste des tableaux et graphiques

		page
1	Consommation des postes prévus au budget par politique publique (en équivalents temps plein)	8
2	Consommation des postes prévus au budget par entité (en ETP)	9
3	Consommation des postes prévus au budget par politique publique, hors Etat de Genève (en ETP)	9
4	Effectifs par entité (personne physique) et par sexe	10
5	Répartition de l'effectif	10
6	Structure des effectifs par sexe et par entité	11
7	Pyramide des âges "Grand Etat"	11
8	Pyramide des âges – Etat	11
9	Pyramide des âges – Cliniques de Joli-Mont et Montana	12
10	Pyramide des âges – Etablissements médico-sociaux	12
11	Pyramide des âges – Etablissements publics pour l'intégration	12
12	Pyramide des âges – Fondation des immeubles pour les organisations internationales	12
13	Pyramide des âges – Fondation des Parkings	12
14	Pyramide des âges – Genève Aéroport	12
15	Pyramide des âges – Hautes écoles spécialisées	12
16	Pyramide des âges – Hôpitaux Universitaires de Genève	12
17	Pyramide des âges – Hospice général	13
18	Pyramide des âges – Institution genevoise de maintien à domicile	13
19	Pyramide des âges – Palexpo SA	13
20	Pyramide des âges – Services industriels de Genève	13
21	Pyramide des âges – Transports publics genevois	13
22	Pyramide des âges – Université de Genève	13
23	Répartition des effectifs par tranches d'années d'ancienneté	14
24	Effectifs par ancienneté (pourcents et nombres absolus)	14
25	Ancienneté par entité	15
26	Répartition des effectifs par nationalité et lieu de résidence	15
27	Répartition des effectifs par nationalité et lieu de résidence, en % du total	15
28	Répartition des effectifs par entité, par nationalité et lieu de résidence	16
29	Taux de rotation en équivalent temps plein	17
30	Entrées en personnes	17
31	Entrées de personnes inscrites à l'office cantonal de l'emploi	18
32	Sorties en personnes	18
33	Encadrement – Niveau de responsabilité par entité et par sexe en pourcent	19
34	Encadrement – Niveau de responsabilité par entité en personnes	20
35	Absentéisme	20
36	Salaires moyen et médian par entité	21
37	Salaires moyen et médian par entité (graphique)	21
38	Répartition des effectifs par taux d'activité, par entité et par sexe	22
39	Déductions sociales	23
40	Prévoyance	23