

Rapport sur les rémunérations des
membres des directions générales
des établissements publics 2023

Table des matières

1. Avant-propos	3
2. Note explicative	3
3. Département des finances des ressources humaines et des affaires extérieures..	4
3.1 Aéroport international de Genève (AIG)	4
4. Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.....	5
4.1 Université de Genève (UNIGE)	5
4.2 Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève (HES-SO Genève).....	5
5. Département du territoire.....	7
5.1 Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif (FPLC)	7
5.2 Services industriels de Genève (SIG).....	7
6. Département de la santé et des mobilités.....	9
6.1 Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).....	9
6.2 Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD)	10
6.3 Transports publics genevois (TPG)	10
6.4 Fondation des parkings (FDP).....	11
7. Département de l'économie et de l'emploi.....	12
7.1 Fondation pour les terrains industriels de Genève (FTI)	12
8. Département de la cohésion sociale	13
8.1 Office cantonal des assurances sociales (OCAS).....	13
8.2 Hospice général (HG).....	13
8.3 Etablissements publics pour l'intégration (EPI)	14
8.4 Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe).....	14
Conclusion	16

1. Avant-propos

Ce rapport annuel sur les rémunérations des membres des directions générales des établissements de droit public du canton de Genève découle d'une recommandation du service d'audit interne de l'Etat de Genève (SAI). Les données contenues ont été compilées par l'office du personnel de l'Etat (OPE), dans le cadre de l'arrêté du Conseil d'Etat n° 1964-2022 du 11 mai 2022. Ces données ont été communiquées à l'OPE, directement par les établissements concernés.

Les bases légales concernant les éléments de rémunération des membres de la direction générale sont rappelées, pour chaque institution, afin de faciliter la compréhension du lecteur et offrir une vision d'ensemble du sujet. Elles sont résumées dans les dernières pages, en conclusion de ce rapport.

2. Note explicative

Pour chaque établissement, les données sont résumées sous la forme d'un tableau :

Entité	Traitement (1)	Indemnité forfaitaire et frais de représentation (2)	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles (3)	Autres (participation aux frais, assurances ...) (4)	Total versé 2023 (5)	Somme des temps d'activité sur 2023 (6)	Total équivalent temps plein sur 2023 (7)	Nbre personnes (8)
Dirigeant								
Autres membres de la DG - montant moyen								

Tous les montants sont exprimés en francs suisses.

Les traitements (1), indemnités (2) et autres éléments de rémunération (3, 4 et 5) mentionnés correspondent à ce qui a été effectivement versé par les institutions compte tenu des taux d'activité et des périodes d'activité dans les fonctions pertinentes des personnes concernées.

La somme des temps d'activité (6) en 2023 est la somme des taux d'activité des personnes concernées sur la période. Ce chiffre est impacté par le taux d'activité de chaque personne mais aussi par la période d'activité dans la fonction pertinente au cours de l'année : par exemple, une personne qui travaille à 100% et a commencé le 1^{er} juillet 2023 comptera pour 0.5 ETP (équivalent temps plein).

Afin de faciliter la comparaison et d'éviter tout biais statistique, la colonne « équivalent temps plein 2023 » (7) comprend les montants perçus par les membres des directions générales des établissements concernés si toutes et tous avaient travaillé à temps plein du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Il convient de noter que ce n'est pas toujours le cas en pratique, en particulier pour les personnes nommées en cours d'année.

Le « nombre de personnes » (8) correspond au nombre de personnes membres de la direction générale, indépendamment de leur temps de travail sur la période.

Enfin, les institutions sont présentées par département de tutelle. Ces derniers, conformément à la réglementation en vigueur, sont en charge de leur surveillance. Lorsque l'institution adopte le système de rémunération de l'administration cantonale, les institutions, leurs organes ou les départements de supervision doivent faire appel à l'expertise de l'OPE en matière d'évaluations des fonctions.

3. Département des finances des ressources humaines et des affaires extérieures

3.1 Aéroport international de Genève (AIG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	334'526	18'000	139'127	10'765	502'418	1.0	502'418	1
Autres membres de la DG - montant moyen	227'696	11'167	26'964	1'318	267'145	5.5	285'828	6

L'Aéroport international de Genève est un établissement autonome de droit public régi par la loi sur l'Aéroport international de Genève, du 10 juin 1993 (LAIG ; H 3 25). La LAIG donne compétence au conseil d'administration d'établir le statut du personnel après concertation avec les organisations représentatives du personnel (art. 13, let. c LAIG) et de nommer et révoquer les cadres supérieurs de l'établissement (art. 13, let. d LAIG).

Les articles 24 et 25 du statut du personnel du 1^{er} mars 2006 (état au 13 décembre 2022) prévoient que l'ensemble des postes fait l'objet d'une classification établie sur la base d'une méthode d'évaluation adoptée par le conseil d'administration. La rémunération des cadres supérieurs est fixée et validée chaque année par le conseil de direction sur la base des rémunérations usuelles du marché. Le conseil de direction se compose de cinq membres. Le président et les deux vice-présidents du conseil d'administration en font partie de droit. Les deux autres membres sont choisis chaque année parmi ceux composant le conseil d'administration.

Le traitement des membres de la direction générale de l'AIG est défini dans les « principes relatifs à la rémunération des cadres supérieurs de l'AIG », édictés par le conseil de direction le 10 octobre 2018 (état au 22 novembre 2022), signés par le président du conseil d'administration.

Les indemnités forfaitaires et les frais de représentation sont définis dans l'« annexe aux principes relatifs à la rémunération des cadres supérieurs de l'AIG » du 10 octobre 2018 et modifiés le 15 octobre 2019, signés par la présidente du conseil d'administration. Cette annexe a été approuvée par le conseil de direction.

Les rémunérations variables des membres de la direction générale de l'AIG sont définies dans les « Principes relatifs à la rémunération variable des membres de la DG de l'AIG », entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2019, modifiés le 29.11.2022 pour le 01.01.2023, édictés par le conseil de direction, signés par le président du conseil d'administration. Le personnel a droit à une prime de fidélité dont le montant est fixé dans un règlement (art. 27 du Statut du personnel).

Les participations aux frais se composent d'une participation à l'assurance maladie de 1 426 francs et d'un complément de cotisation complémentaire LPP pour le directeur général et le directeur commercial et de développement¹.

¹ Un règlement approuvé par le conseil d'administration de l'AIG le 13 février 2014 prévoit que Genève Aéroport prend à sa charge les deux tiers du montant du rappel des cotisations en cas de rappel de cotisations.

4. Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse

4.1 Université de Genève (UNIGE)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	302'682	-	-	600	303'282	1.0	303'282	1
Autres membres de la DG - montant moyen	184'998	-	2'624	237	187'859	10.2	243'420	13

L'Université de Genève est un établissement de droit public régi par la loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU ; C 1 30). La LU donne compétence au rectorat d'élaborer et d'adopter le règlement sur le personnel de l'université, en vue de l'approbation du Conseil d'Etat.

Le règlement du personnel prévoit que l'université applique la loi concernant et traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (LTrait ; B 5 15).

L'article 12 du règlement sur le rectorat de l'Université de Genève, du 16 mars 2009 (RRU ; C 1 30.01) prévoit que le Conseil d'Etat fixe par arrêté, et pour l'ensemble de la durée de leur mandat, le traitement de la rectrice ou du recteur, ainsi que celui des vice-rectrices et vice-recteurs.

Les rémunérations variables comprennent les versements d'heures supplémentaires en application de l'article 7, alinéa 2, du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale, du 22 décembre 1975 (RCSAC ; B 5 05.03)² et des primes d'ancienneté de 2 000francs, payées conformément à l'article 13D du règlement d'application 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, du 17 octobre 1979 (RTrait ; B 5 15.01).

Les autres frais intègrent l'indemnité téléphonique de 600francs et une participation de l'employeur de 80 francs pour l'abonnement TPG.

Un poste était vacant au 31 décembre 2023. Les moyennes des autres membres de la direction générale ont été calculées sur les postes présents en 2023.

4.2 Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève (HES-SO Genève)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	42'683	0	-	100	42'783	0.2	256'200	1
Autres membres de la DG - montant moyen	211'475	351	1'633	2'274	215'732	8.7	220'340	9

La Haute école spécialisée de Suisse occidentale est un établissement autonome de droit public régie par la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE; C 1 26). L'article 18 de la LHES-SO-GE prévoit que les membres du conseil de direction sont notamment soumis aux dispositions de la LTrait. Le Conseil d'Etat fixe le traitement des membres du conseil de direction par voie d'arrêté.

² « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

L'arrêté qui fixe le traitement annuel et toutes indemnités comprises pour le directeur général et les directrices et directeurs d'écoles de la HES-SO Genève est formulé conformément à l'article 9 du règlement sur le statut des membres du conseil de direction de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 26 mars 2014 (RStCDHES-SO-GE – C 1 26.05).

Les rémunérations variables comprennent les versements sur les heures supplémentaires en application de l'article 7 alinéa 2 RCSAC³ payées conformément à l'article 13D RTrait.

Les indemnités forfaitaires comprennent des frais de représentations conformément à la « directive relative aux remboursements de frais » de janvier 2020, des débours conformément à la « directive relative aux indemnités forfaitaires pour débours » de janvier 2017 et les indemnités de téléphone de 600 francs par an conformément à la « directive relative à l'indemnité pour l'utilisation du téléphone portable ou l'octroi d'un téléphone professionnel » d'août 2016.

Les autres frais comprennent la participation financière à l'achat d'un abonnement TPG/CFF conformément à la « procédure pour la participation financière à l'achat d'un abonnement annuel TPG et/ou CFF » et autres frais conformément à la « directive relative aux remboursements de frais » de janvier 2020.

L'autorité de validation de ces directives est le conseil de direction de la HES-SO Genève.

³ « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

5. Département du territoire

5.1 Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif (FPLC)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	192'283	-	-	2'400	194'683	0.925	210'274	1

La Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif est un établissement de droit public régi par la loi générale sur le logement et la protection des locataires, du 4 décembre 1977 (LGL, I 4 05). La LGL donne compétence au conseil de fondation d'établir le statut du personnel et de fixer les traitements en respectant les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle des traitements appliquée au personnel de l'Etat de Genève.

Le « règlement concernant la rémunération du secrétaire général » adopté par le conseil de fondation le 16 octobre 2014 prévoit à ses articles 1.1 et 1.2 que la rémunération du secrétaire général est déterminée en prenant pour base le cadre général fixé par les classes de salaires pratiquées par le canton de Genève. Le bureau du conseil de fondation fixe la rémunération du secrétaire général valable du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivante.

Les autres frais représentent des frais de déplacement de 200francs sur 12 mois.

5.2 Services industriels de Genève (SIG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	290'062	29'742	61'000	-	380'804	1.0	380'804	1
Autres membres de la DG - montant moyen	253'428	17'851	18'222	-	289'500	6.8	296'110	7

Les Services industriels de Genève sont un établissement de droit public régi par la loi sur l'organisation des Services industriels de Genève, du 5 octobre 1973 (LSIG ; L 2 35). La LSIG donne compétence au conseil d'administration d'établir le statut du personnel et de fixer les traitements en respectant les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle des traitements appliquée au personnel de l'Etat de Genève (art. 16, let. b LSIG).

Le règlement sur les cadres des SIG, adopté le 30 mai 2018, prévoit que le plafond de la rémunération totale des membres de la direction générale est présenté pour information au Conseil d'Etat. Ce règlement stipule par ailleurs que le directeur général est engagé sur la base d'un contrat de travail de droit privé, les autres membres de la direction générale étant engagés sur la base d'un rapport de droit public.

En 2009, les SIG avaient présenté à une délégation du Conseil d'Etat le nouveau modèle de rémunération au sein des SIG. Ce dernier prévoit que les membres de la direction générale, excepté le directeur général, perçoivent une rémunération plafonnée à 290 000 francs (non compris les primes versées en cas de prestations exceptionnelles d'un montant maximum de 10 000 francs par année). Les directeurs qui avaient déjà dépassé ce seuil lors de la mise en œuvre de la nouvelle politique ont pu conserver leur rémunération.

Les indemnités forfaitaires sont définies à l'article 12 du règlement des cadres supérieurs des SIG.

Les rémunérations variables comprennent une part variable pour tous les membres de la direction dont les modalités de calcul sont prévues dans le règlement sur les cadres des SIG du 30 mai 2018. Chaque année, cet élément est calculé et validé par le comité de nominations et rémunérations. L'article 8 du règlement sur les cadres des SIG prévoit que ceux-ci perçoivent « une gratification équivalant au montant de l'augmentation annuelle au moment où le salaire a atteint le niveau supérieur de la classe d'emploi dans laquelle le poste est classé ».

6. Département de la santé et des mobilités

6.1 Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	260'062	189'938	0	0	450'000	1.0	450'000	1
Autres membres de la DG - montant moyen	246'338	40'754	6'940	1'985	296'017	7.0	296'017	7

Les Hôpitaux universitaires de Genève sont les établissements publics médicaux du canton de Genève régis par la loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980 (LEPM ; K 2 05). La LEPM donne compétence au conseil d'administration d'établir le statut du personnel après concertation avec les organisations représentatives du personnel, et le règlement des services médicaux. La nomination et la révocation du directeur général ainsi que le statut du personnel doivent être approuvés par le Conseil d'Etat. La rémunération du directeur général a été validée lors de la séance du Conseil d'Etat du 22 mars 2023.

Les traitements comprennent une correction de salaire de 2018 à 2022 versée rétroactivement à un membre de la direction générale d'un montant cumulé sur ces années de 115 576.90 francs, correspondant au calcul des annuités lors d'une promotion. Sans cet élément rétroactif exceptionnel la moyenne des traitements des autres membres de la direction générale serait de 229 827 francs et le total des rémunérations versées en 2023 serait de 279 506 francs.

Les indemnités forfaitaires regroupent des indemnités diverses. Le directeur général perçoit une prime de marché sur décision du Conseil d'Etat du 22 mars 2023. Le directeur médical perçoit une indemnité pour perte de l'activité médicale privée décidée par le Conseil d'Etat le 4 février 2015. Ce poste comprend également les frais inhérents à la participation au rayonnement de l'entreprise à l'extérieur, les frais de déplacements et/ou d'hébergements. Le versement de cette indemnité se réalise selon le niveau de représentation de la fonction, soit 1 500 francs maximum pour un membre du comité de direction et 1 000 francs maximum pour une fonction de direction amenée à représenter la direction générale. La décision de versement est prise par le Conseil d'Etat pour les fonctions de direction générale et de direction médicale et par le président du comité de direction pour les membres du comité de direction depuis le 1^{er} novembre 2021.

Les rémunérations variables correspondent à des rémunérations d'heures supplémentaires versées en application de l'article 7, alinéa 2, RCSAC⁴ ainsi qu'à des indemnités pour piquets de direction dont les modalités sont fixées dans une procédure interne en vigueur depuis le 19 mai 2011 et mise à jour le 10 février 2016.

Les autres frais comprennent, pour les HUG, divers remboursements de frais professionnels conformément à la procédure interne mise à jour le 7 avril 2017.

⁴ « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

6.2 Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	248'857	204'000	7'466	141	460'464	1.0	460'464	1
Autres membres de la DG - montant moyen	207'426	11'571	7'484	440	226'922	6.8	234'404	7

L'Institution genevoise de maintien à domicile est un établissement de droit public autonome régi par la loi sur l'Institution genevoise de maintien à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD ; K 1 07). La LIMAD donne compétence au conseil d'administration d'établir, par règlement, le statut du personnel dans les limites définies par la législation cantonale (art. 18, let. c LIMAD). L'article 22 LIMAD précise que les relations entre l'institution et son personnel sont régies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC ; B 5 05) sous réserve des dispositions spécifiques prévues par règlement interne liées aux missions de l'institution. Le règlement relatif aux compétences et signatures qui est prévu par l'article 12 du règlement relatif au mode de fonctionnement et à l'exercice de la surveillance de l'IMAD, du 1^{er} janvier 2013, fixe les modalités de représentation de l'institution.

Les rémunérations variables comprennent l'indemnité forfaitaire pour les heures supplémentaires, prévue par l'article 7 alinéa 2 RCSAC.

Les indemnités forfaitaires sont conformes aux conditions d'engagement pour la direction générale, à la politique de rémunération validée par le conseil d'administration le 16 mars 2016 et au document « compétences et signature ». Elles comprennent une indemnité complémentaire versée rétroactivement à la personne en charge de la direction générale au titre de 2021 et 2022 pour des montants respectifs de 50 000 et 60 000 francs. Le versement de ces indemnités, qui avait été suspendu, a été décidé à l'unanimité par le conseil d'administration du 29 juin 2023. Sans cet élément rétroactif exceptionnel, les indemnités forfaitaires de la personne en charge de la direction générale seraient de 94 000 francs et le total de la rémunération versée en 2023 serait de 350 464 francs.

Les autres frais intègrent des abonnements de téléphone et la prise en charge par l'institution d'un abonnement CFF demi-tarif, conformément à la procédure « frais et débours du collaborateur, remboursement ».

6.3 Transports publics genevois (TPG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	332'700	12'000	12'705	500	357'905	1.00	357'905	1
Autres membres de la DG - montant moyen	238'716	8'000	9'632	500	256'848	6.00	256'848	6

Les Transports publics genevois sont un établissement de droit public régi par la loi sur les Transports publics genevois, du 21 novembre 1975 (LTPG ; H 1 55). La LTPG donne compétence au conseil d'administration d'établir le statut du personnel et de fixer les traitements, après consultation du personnel.

Le règlement de rémunération et de gestion du temps de travail du collège de direction adopté par le conseil d'administration le 28 avril 2014 prévoit que le bureau du conseil d'administration, une commission composée de la présidence et la vice-présidence du conseil d'administration, ainsi que trois administrateurs ne faisant pas partie du personnel désignés par le conseil d'administration, fixe la rémunération du collège de direction chaque année, sur proposition de la direction générale pour les membres de la direction,

et sur proposition du président du conseil d'administration pour la direction générale. Le bureau du conseil d'administration informe le conseil d'administration sur le montant de l'enveloppe globale de la rémunération du collège de direction.

Les indemnités forfaitaires sont gérées conformément au règlement des remboursements de frais.

Les rémunérations variables sont les primes de fidélité qui sont prévues à l'article 26 du statut du personnel TPG pour tous les membres du personnel.

Les autres frais relèvent de la participation aux frais d'abonnement de transports publics.

6.4 Fondation des parkings (FDP)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	240'375	-	-	10'407	250'782	1.0	250'782	1
Autres membres de la DG - montant moyen	210'340	-	-	8'250	218'589	5.0	218'589	5

La Fondation des parkings est un établissement autonome de droit public régi par la loi sur la Fondation des parkings, du 17 mai 2001 (LFPark ; H 1 13). La LFPark donne compétence au conseil de fondation d'établir le statut du personnel et de fixer les traitements après consultation dudit personnel (art. 21, al. 2 LFPark).

Les articles 44.2, 44.4 et 44.5 du statut du personnel du 1^{er} janvier 2019 prévoient que l'échelle des salaires ainsi que les éventuelles indemnités et primes sont décidées par le conseil de fondation, après préavis du bureau; elles figurent dans la directive « politique de rémunération ». L'échelle des salaires de la fondation respecte les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle des traitements appliquée au personnel de l'Etat de Genève.

Les participations aux frais et autres montants couvrent des indemnités forfaitaires de déplacement. Ces indemnités sont mentionnées dans la lettre d'engagement, signée par le président et le vice-président du conseil de fondation. Ces montants comprennent également la participation à l'abonnement Unireso validée dans le cadre du plan mobilité et la différence entre le tarif de stationnement appliqué aux employés sur le lieu de travail et le tarif public du parking. Ce dernier est validé par le conseil de fondation dans le cadre du plan de mobilité. Elles comprennent enfin la prise en charge d'une partie des assurances de personne (LAA non professionnel, LAA complémentaire, perte de gain maladie), validée dans le budget et la participation au financement à deux tiers du rappel de cotisation à la caisse de pension, prévue dans une directive, approuvée par le conseil de fondation lors de sa séance du 25 septembre 2017. Cette dernière participation a également été validée par le bureau du conseil de fondation.

7. Département de l'économie et de l'emploi

7.1 Fondation pour les terrains industriels de Genève (FTI)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	227'573	17'379	26'260	817	272'029	1.00	272'029	1
Autres membres de la DG - montant moyen	194'517	10'326	11'300	772	216'914	4.00	216'914	4

La Fondation pour les terrains industriels de Genève est une fondation de droit public régie par la loi sur la Fondation pour les terrains industriels de Genève, du 6 avril 2017 (LFTI ; PA 327.00). La loi prévoit que la fondation peut adopter des prescriptions autonomes, notamment un règlement interne et un statut du personnel (art. 7, al. 2). Le 15 juin 2023, le conseil de fondation a modifié avec effet au 15 septembre 2023, le statut du personnel en adoptant une nouvelle échelle des salaires, laquelle respecte les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle des traitements appliquée au personnel de l'Etat de Genève.

La rémunération des membres de la direction est validée par le bureau du conseil de fondation et le conseil de fondation.

Les indemnités forfaitaires comprennent une indemnité de représentation pour tous les directeurs ainsi qu'une indemnité forfaitaire de déplacement pour le directeur général, le directeur du développement et la directrice de l'aménagement.

Les rémunérations variables sont définies dans une directive concernant les primes octroyées aux membres de la direction adoptée par le bureau du conseil de fondation du 28 novembre 2023.

Les autres frais sont des frais de téléphone approuvés par le conseil de fondation.

8. Département de la cohésion sociale

8.1 Office cantonal des assurances sociales (OCAS)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	227'888	18'915	7'404	7'573	261'780	1.00	261'780	1
Autres membres de la DG - montant moyen	157'578	4'144	3'993	1'139	166'853	3.30	201'814	4

L'office cantonal des assurances sociales est un établissement de droit public autonome régi par la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS ; J 4 18). La LOCAS donne compétence au conseil d'administration d'établir le statut du personnel et de fixer les traitements après consultation des organisations représentatives du personnel; la LPAC s'applique (art. 6, let. h LOCAS).

Par décision du 27 mars 2018, le conseil d'administration de l'OCAS a décidé qu'à défaut de statut propre, le traitement vaut statut pour tout le personnel de l'OCAS, certains écarts sont possibles, ils sont systématiquement documentés et répertoriés.

Les indemnités forfaitaires intègrent le versement de l'indemnité pour cadre supérieur décidée par le conseil d'administration le 25 août 2015 à la suite du vote de la loi 11328 en 2015 (suppression du 14e salaire des cadres supérieurs, dans un esprit de partage et de solidarité). Cette décision vise à garantir les droits acquis avant le vote de la loi.

Les rémunérations variables comprennent essentiellement les heures supplémentaires versées en application de l'article 7, alinéa 2, RCSAC⁵ et le paiement d'une prime d'ancienneté payée aux membres du personnel dans le cadre d'une décision du conseil d'administration du 18 décembre 2012.

8.2 Hospice général (HG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	234'621	20'000	25'104	0	279'725	1.0	279'725	1
Autres membres de la DG - montant moyen	147'964	158	1'814	2'246	152'183	5.5	190'873	7

L'Hospice général est un établissement autonome de droit public régi par la loi sur l'Hospice général, du 17 mars 2006 (LHG ; J 4 07). La LHG donne compétence au conseil d'administration d'établir le statut du personnel dans les limites définies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics (art. 16, let. a LHG).

Le statut du personnel, adopté par le conseil d'administration le 11 décembre 2017 et approuvé par le Conseil d'Etat le 7 mars 2018, prévoit dans son article 2 que « les directives d'application de la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, édictées par l'office du personnel de l'Etat, s'appliquent dans la mesure où les procédures de l'Hospice général n'y dérogent pas ».

L'indemnité forfaitaire du directeur général correspond à la prise en charge des frais de représentation.

⁵ « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

Les rémunérations variables sont versées en application de l'article 7, alinéa 2, RCSAC⁶ relatif aux heures supplémentaires, ainsi qu'en application de l'article 11C RTrait et sont révisées annuellement.

Les autres frais comprennent les mesures de formation individuelles ou collectives, dont l'engagement a été validé conformément à la politique de formation et aux directives internes de l'Hospice général.

De plus, ils intègrent un forfait mobilité (selon la politique d'écomobilité HG) et une indemnité forfaitaire de téléphone (décision du Conseil d'Etat du 26 juin 2002, correspondant à une participation aux frais encourus pour l'usage d'un téléphone portable, qui reste propriété du collaborateur ou de la collaboratrice). Ces derniers éléments ne concernent pas le directeur général.

8.3 Etablissements publics pour l'intégration (EPI)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	225'811	-	6'774	750	233'336	1.0	233'336	1
Autres membres de la DG - montant moyen	158'247	100	4'554	500	163'401	4.2	195'797	5

Les établissements publics pour l'intégration sont régis par la loi sur l'intégration des personnes handicapées, du 16 mai 2003 (LIPH ; K 1 36). La LIPH prévoit que les relations entre les EPI et son personnel relèvent de la législation applicable au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (art. 43 LIPH).

Les indemnités et primes forfaitaires sont payées conformément à l'article 21 de la LTrait⁷ concernant les allocations de naissance.

Les rémunérations variables sont versées conformément à l'article 7 alinéa 2 RCSAC⁸ concernant les heures supplémentaires.

Les participations aux frais intègrent une indemnité téléphonique de 600francs et une participation de l'employeur de 150francs pour l'abonnement TPG.

8.4 Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2023	Somme des temps d'activité sur 2023	Total équivalent temps plein sur 2023	Nbre personnes
Dirigeant	199'686	1'200	5'991	620	207'497	1.0	207'497	1
Autres membres de la DG - montant moyen	169'789	351	3'954	191	174'286	3.0	174'286	3

La Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle est une fondation de droit public régie par la loi relative aux centres de loisirs et de rencontres et à la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle, du 15 mai 1998 (LCLFASe, J 6 11). La LCLFASe prévoit que le conseil de fondation négocie et signe la convention collective de travail réglant les rapports entre la fondation et son personnel.

⁶ « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

⁷ « Les membres du personnel reçoivent une allocation de 500 F lors de la naissance ou de l'adoption de chacun de leurs enfants, sans préjudice des prestations prévues par la loi sur les allocations familiales, du 1er mars 1996. »

⁸ « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

L'article 28 de la convention collective de travail prévoit que les classes de fonction sont fixées par l'employeur, conformément à la liste des fonctions types et spécifiques du service d'évaluation des fonctions de l'Etat de Genève.

Pour les membres de la direction, la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux est appliquée par analogie.

Les indemnités forfaitaires se composent d'une indemnité de frais de déplacement de Fr. 1'200 pour le dirigeant et un autre membre de la direction générale.

Les rémunérations variables comprennent les versements sur les heures supplémentaires en application de l'article 7 al. 2 RCSAC⁹ payées conformément à l'article 13D RTrait.

Les autres frais se composent principalement d'indemnités liées aux frais de déplacement ou de téléphone.

⁹ « Les cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration. L'indemnité correspond à 3% du traitement annuel de base lorsque le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépasse 200 heures par année. »

Conclusion

Le degré d'autonomie en matière de politique de rémunération dépend des bases légales applicables et varie par conséquent d'une entité à une autre. Il se résume comme suit :

Entités	Bases légales
HUG, IMAD, Hospice général, EPI, HES, UNI	Soumis aux lois (LPAC, LTrait) et règlements applicables à l'administration cantonale (RTrait et RPAC notamment), pour autant que d'autres réglementations particulières n'y dérogent pas
OCAS	Soumis à la LPAC et applique la LTrait par analogie, sous réserve des dispositions spécifiques
AIG, FDP, FPLC, SIG, TPG	Disposent de leur propre statut du personnel et de règlements adoptés par leur conseil d'administration, respectivement par leur conseil de fondation, qui leur confèrent un cadre de rémunération propre
FASe, FTI	Disposent de leur propre statut du personnel et de règlements adoptés par leur conseil d'administration et appliquent par analogie les lois et règlements applicables à l'administration cantonale (LPAC, RPAC, LTrait, RTrait notamment), dans la mesure où leurs propres dispositions n'y dérogent pas

En 2003, le Conseil d'Etat a décidé de fixer les éléments constitutifs de la rémunération des fonctions de direction des principaux établissements publics autonomes, le salaire de base annuel ne devant pas dépasser la classe 33 annuité 22. Ne sont toutefois pas inclus dans cette limitation les frais de représentation et autres types d'indemnités qui ne sont pas plafonnés.

Dans son rapport N° 82 d'octobre 2014, la Cour des comptes avait indiqué l'existence d'une situation hétérogène sur l'usage des composantes de rémunération des directions générales qui devait, à l'époque, être réglée grâce aux nouvelles dispositions prévues dans le projet de loi sur l'organisation des institutions de droit public. En effet, ce projet de loi déposé par le Conseil d'Etat prévoyait initialement d'harmoniser la rémunération des directions générales (article 43 du projet de loi). Néanmoins, au vu de la complexité des travaux parlementaires sur cette question, les dispositions sur les rémunérations des membres de la direction ont finalement été retirées du texte de loi voté fin 2017.

Afin de modifier la politique des rémunérations des directeurs des institutions de droit public, quatre projets de loi ont également été déposés et examinés par la commission ad hoc sur le personnel de l'Etat entre 2021 et 2023. Le PL 12899 (*Plafonnement des rémunérations complémentaires*) a été refusé. Le PL 12900 (*Pour une contribution à l'effort de guerre collectif anti-Covid-19 : plafonnons les plus hauts salaires des directions au sein des établissements de droit public*) et le PL 12901 (*Transparence en matière de rémunération des dirigeants d'institutions de droit public*) ont été renvoyés en commission sur le personnel de l'Etat et le PL 12220 (*Plafonnement de la rémunération et interdictions des bonus*) a été renvoyé en commission législative pour examen.

Il en découle, qu'à ce jour, la LOIDP ne fixe aucune règle concernant la rémunération des directions générales des institutions de droit public, sous réserve de l'article 29 LOIDP.