

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

Janvier 2022

## Table des matières

<b>1. Avant-propos</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Note explicative</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Département des finances et des ressources humaines (DF)</b> .....	<b>4</b>
3.1 Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) .....	4
<b>4. Département de l'instruction publique, formation et jeunesse (DIP)</b> .....	<b>5</b>
4.1 Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES).....	5
4.2 Université de Genève (UNIGE) .....	5
<b>5. Département de la sécurité, population et santé (DSPS)</b> .....	<b>6</b>
5.1 Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).....	6
5.2 Institut de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD).....	6
<b>6. Département du territoire (DT)</b> .....	<b>8</b>
6.1 Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif (FPLC) .....	8
6.2 Services industriels de Genève (SIG).....	8
<b>7. Département des infrastructures (DI)</b> .....	<b>10</b>
7.1 Aéroport international de Genève (AIG) .....	10
7.2 Fondation des parkings (FDP).....	11
7.3 Transports publics genevois (TPG) .....	11
<b>8. Département de l'économie et de l'emploi (DEE)</b> .....	<b>13</b>
8.1 Fondation des terrains industriels (FTI) .....	13
<b>9. Département de la cohésion sociales (DCS)</b> .....	<b>14</b>
9.1 Etablissements publics pour l'intégration (EPI) .....	14
9.2 Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe).....	14
9.3 Hospice général (HG).....	15
9.4 Office cantonal des assurances sociales (OCAS).....	16
<b>Conclusion</b> .....	<b>17</b>

## 1. Avant-propos

Ce rapport sur les rémunérations 2020 des membres des directions générales des établissements de droit public du canton de Genève a été réalisé par l'Office du personnel de l'État dans le cadre de l'arrêté 3118-2021 du 16 juin 2021 du Conseil d'État. Il fait suite à un rapport du Service d'audit interne établi en décembre 2020 sur les rémunérations 2019 recommandant sa réalisation sur une base annuelle. 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. Les données ont été communiquées par les établissements concernés à l'Office du personnel de l'État. Elles ont été mises en forme suivant un format couramment utilisé pour ce type de rapport par cet office. Elles ont été validées par chaque établissement.

## 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 2020 (5)	Somme des temps d'activité sur 2020 (6)	Total équivalent temps plein sur 2020 (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) présentés sont ceux qui ont été effectivement payés 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 2020 est la somme des taux d'activité des personnes concernées sur la période. Ce chiffre dépend du taux d'activité de chaque personne mais aussi de la durée d'activité dans la fonction occupée en 2020: par exemple, une personne qui travaille à 100% et a commencé le 1<sup>er</sup> juillet 2020 comptera pour 0.5 ETP.

Afin de faciliter la comparaison et éviter tout biais statistique, la colonne "équivalent temps plein 2020" (7) comprend les montants perçus par les membres des directions générales des établissements concernés en équivalent temps plein (100% d'activité) comme si les personnes avaient travaillé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 à 100%. Il convient toutefois 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) est le 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 chargés de leur supervision. Lorsque l'institution adopte le système de rémunération de l'administration cantonale, les institutions, leurs organes ou les départements de supervision peuvent faire appel à l'expertise de l'Office du personnel de l'État pour les orienter sur les évaluations de fonction et les rémunérations correspondantes. Ce document est destiné à s'enrichir et à s'affiner au fil des éditions.

### 3. Département des finances et des ressources humaines (DF)

#### 3.1 Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances...)	Total versé 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	242'919	25'864	7'287	2'082	278'152	1.0	278'152	1
Autres membres de la DG - montant moyen	156'015	5'643	3'509	3'216	168'383	5.3	189'209	7

La Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) est une fondation de droit privé sans but lucratif régie par les articles 80 et suivants du code civil, ainsi que par ses statuts.

Les statuts de la FIPOI donnent compétence au conseil de fondation d'adopter la politique d'engagement du personnel et de fixer le statut et l'échelle de traitement du personnel.

Le règlement du personnel adopté par le conseil de fondation de la FIPOI le 8 décembre 2017 prévoit, à son article 2, que le salaire est fixé dans le contrat de travail, en tenant compte de la pratique de l'Etat de Genève en matière de traitements. Les contrats de travail des membres de la direction sont du ressort du conseil de fondation.

**Les indemnités forfaitaires** comprennent principalement une indemnité de 19'864 francs prévue dans le contrat de travail du directeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire de 6'000 francs payée prorata temporis à tous les membres de la direction générale. Les primes et indemnités sont attribuées conformément au règlement du personnel validé par le conseil de fondation.

**Les rémunérations variables** intègrent l'indemnité versée par analogie en application de l'article 7 alinéa 2 RCSAC sur les heures supplémentaires<sup>1</sup>.

**Les autres frais** comprennent la participation de l'employeur à l'assurance accident, des participations aux frais comme ceux relatifs aux frais de téléphones portables, aux parkings ou à l'encouragement de la mobilité douce. Les remboursements de frais sont effectués conformément au règlement relatif au remboursement des frais et aux procédures internes de la FIPOI.

<sup>1</sup> Règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC, B 5 05.03: « 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. »

## 4. Département de l'instruction publique, formation et jeunesse (DIP)

### 4.1 Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances..)	Total versé 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	250'000	1'089	-	652	251'741	1.0	251'741	1
Autres membres de la DG - montant moyen	203'003	1'480	-	1'405	205'888	8.6	213'421	9

La Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève 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). La LHES-SO-GE prévoit que les membres du conseil de direction sont notamment soumis aux dispositions 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 21 décembre 1973 (LTrait, B 5 15). Le Conseil d'Etat fixe le traitement des membres du conseil de direction par voie d'arrêté.

Les arrêtés du Conseil d'Etat du 6 octobre 2017 fixent le traitement annuel ainsi que toutes les indemnités comprises pour le directeur général et les directrices et directeurs d'écoles de la HES-SO Genève.

**Les autres frais** comprennent des indemnités de téléphone, des abonnements demi-tarifés et des débours conformément à la directive relative aux remboursements de frais de janvier 2020 et celle relative aux indemnités forfaitaires pour débours. L'autorité de validation de ces directives est le conseil de direction de l'HES-SO Genève.

### 4.2 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	295'472	-	-	600	296'072	1.0	296'072	1
Autres membres de la DG - montant moyen	192'660	-	3'254	335	196'250	11.3	232'176	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 LTrait.

L'article 12 du règlement sur le rectorat de l'UNI, 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** sont versées pour l'essentiel en application de l'article 7 alinéa 2 RCSAC sur les heures supplémentaires aux membres de la direction générale dans des fonctions administratives ou techniques.

**Les autres frais** comprennent des indemnités forfaitaires diverses et divers remboursements de frais professionnels conformément à la procédure en vigueur du 4 avril 2017 mise à jour le 7 avril 2017.

## 5. Département de la sécurité, population et santé (DSPS)

### 5.1 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	253'850	110'231	8'000	7'129	379'210	1.0	379'210	1
Autres membres de la DG - montant moyen	156'921	32'855	3'121	1'208	194'106	5.0	256'019	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 21 août 2013.

**Les indemnités forfaitaires** regroupent des indemnités diverses. Le directeur général perçoit une indemnité et une part incitative annuelle sur décision du Conseil d'Etat du 21 août 2013. Le directeur médical perçoit une indemnité pour perte de l'activité médicale privée décidée par le Conseil d'Etat le 4 février 2015.

**Les rémunérations variables** correspondent à une prime unique de fin d'année prorata temporis en application de l'article 11C 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) attribuée sur la base d'une décision du président du conseil d'administration et des indemnités pour piquets de direction dont les modalités sont fixées dans une procédure mise à jour le 10 février 2016.

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

### 5.2 Institut de maintien, d'aide et de soins 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	242'919	124'000	14'575	867	382'361	1.0	382'361	1
Autres membres de la DG - montant moyen	205'731	27'000	12'677	925	246'333	6.0	247'546	6

L'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile est un établissement de droit public autonome régi par la *Loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile, du 18 mars 2011* (LIMAD, K 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. L'article 22 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 fixe les modalités de représentation de l'institution.

Les membres de la direction de l'IMAD sont au bénéfice d'un code complémentaire selon l'article 11 alinéa 3 RTrait d'une classe de fonction supplémentaire pour la directrice générale et de deux classes de fonctions supplémentaires pour les autres membres de la direction. Cette disposition n'a pas fait l'objet d'une évaluation telle que prévue par l'article 11, alinéa 3 RTrait. L'attribution de ce code a été effectuée en conformité avec le règlement relatif aux compétences et signatures de l'IMAD (Rsign) approuvé par le conseil d'administration en application du règlement fixant les règles de gouvernance de l'IMAD, documents qui ont été transmis au département de tutelle.

**Les indemnités forfaitaires** regroupent des frais forfaitaires de représentation et de déplacement fixés contractuellement pour la directrice générale. Des indemnités sont également fixées conformément à l'article 11C RTrait et à la politique de rémunération validée par le conseil d'administration le 16 mars 2016, ainsi qu'au document « compétences et signatures ».

En ce qui concerne **les rémunérations variables**, le conseil d'administration a pris la décision, lors de sa séance du 26 novembre 2020, d'augmenter exceptionnellement en 2020 le plafond de l'indemnité forfaitaire pour heures supplémentaires prévue par l'article 7, alinéa 7 du RCSAC à 6% maximum au cas par cas, en raison de l'important volume d'heures supplémentaires effectuées en lien avec la crise sanitaire.

**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. Département du territoire (DT)

### 6.1 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	187'590	-	-	2'400	189'990	0.9	205'200	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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année suivante.

### 6.2 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	283'850	28'932	60'433	2'400	375'615	1.0	375'615	1
Autres membres de la DG - montant moyen	203'445	14'361	15'621	1'925	235'352	6.4	285'250	8

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.

Le règlement sur les cadres 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 SIG du 30 mai 2018. Chaque année, cet élément est calculé et validé par le comité nominations et rémunérations. L'article 8 du règlement sur les cadres des SIG prévoit que les cadres 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 ».

**Les autres frais** comprennent une prise en charge de l'assurance maladie et une participation aux assurances surobligatoires.

## 7. Département des infrastructures (DI)

### 7.1 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	320'404	12'000	127'341	10'707	470'452	1.0	470'452	1
Autres membres de la DG - montant moyen	245'994	8'000	38'026	1'858	293'878	6.0	289'104	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 et de nommer et révoquer les cadres supérieurs de l'établissement.

Les articles 24 et 25 du statut du personnel 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. Les deux autres membres sont choisis chaque année parmi les autres membres du conseil d'administration.

Le traitement des membres de la direction générale de l'AIG est défini dans les "Principes relatifs à la rémunération des membres de la DG de l'AIG", édictés par le conseil de direction le 10 octobre 2018 et modifiés le 15 octobre 2019, signés par la présidente du conseil d'administration.

**Les indemnités forfaitaires** sont définies dans l'"Annexe aux principes relatifs à la rémunération des cadres supérieurs de l'AIG" du 10 octobre 2018 et modifiée le 15 octobre 2019, approuvée par analogie par le conseil de direction. Il en va de même pour les frais de représentation.

**Les rémunérations variables** ont été édictées par le conseil de direction et sont signées par la présidente du conseil d'administration. Le personnel a droit à une prime de fidélité dont le montant est fixé dans l'article 27 du Statut du personnel.

**Les autres frais** se composent d'une participation à l'assurance maladie et d'un complément de cotisation complémentaire LPP pour le Directeur général et un autre membre de la direction générale<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Un règlement approuvé par le CA de l'AIG le 13 février 2014 prévoit que Genève Aéroport prend à sa charge les deux tiers du montant du rappel des cotisations de la caisse de pension en cas de rappel de cotisations. Cette faculté n'a pas été utilisée en 2020 par les membres de la direction générale de l'AIG.

## 7.2 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	162'763	-	-	83'291	246'054	0.8	300'308	1
Autres membres de la DG - montant moyen	165'438	-	-	7'984	173'422	4.3	197'218	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.

Les articles 44.2, 44.4 et 44.5 du statut du personnel prévoient que l'échelle des salaires, ainsi que les éventuelles indemnités et primes, sont décidées par le conseil de fondation, après préavis du bureau du conseil de fondation. 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.

Des dérogations aux limites de la classe supérieure sont possibles sur décision du bureau qui en informe le conseil de fondation.

**Les autres frais** comprennent la participation de deux tiers du rappel de cotisation à la caisse de pension, prévus dans une directive, approuvée par le conseil de fondation lors de sa séance du 25 septembre 2017<sup>3</sup>. Cette participation a également été validée par le bureau du conseil de fondation. **Elle résulte d'une promotion interne et constitue un montant non récurrent** qui ne saurait être extrapolé dans cette proportion sur plusieurs années. De plus, ces frais comprennent des indemnités forfaitaires de déplacement ainsi que la différence entre le tarif de stationnement appliqué aux employés sur le lieu de travail et le tarif public du parking. Les indemnités de déplacement ont été signées par le président et le vice-président. Le tarif a été validé par le conseil de fondation dans le cadre du plan de mobilité.

## 7.3 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	336'962	12'000	32'186	500	381'649	1.0	381'649	1
Autres membres de la DG - montant moyen	254'608	9'600	13'812	500	278'520	7.0	278'520	7

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 du montant de l'enveloppe globale de la rémunération du collège de direction.

<sup>3</sup> Deux institutions financent les deux tiers des cotisations LPP de leur personnel en cas de rappel de cotisation de la caisse de pension, la Fondation des Parkings et l'Aéroport International de Genève.

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

**Les rémunérations variables** sont constituées uniquement de primes sur atteinte d'objectifs. A compter de l'exercice 2020, les primes sur atteinte d'objectifs n'existent plus et une adaptation de la rémunération fixe a été opérée en conséquence. **L'exercice 2020 a été particulier, car il comprend à la fois le versement des primes sur les objectifs atteints en 2019 (toujours payées l'année suivante) et la modification des salaires fixes compte tenu de la disparition des primes.** Après cet évènement ayant un impact comptable exceptionnel en 2020, le niveau de rémunération en 2021 retrouvera le niveau de 2019.

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

## 8. Département de l'économie et de l'emploi (DEE)

### 8.1 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	51'086	4'054	-	198	55'338	0.3	221'353	1
Autres membres de la DG - montant moyen	161'873	18'689	5'839	716	187'116	3.5	210'762	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* (PA 327.00). La loi prévoit que la Fondation peut adopter des prescriptions autonomes, notamment un règlement interne et un statut du personnel. Le statut du personnel adopté le 7 octobre 2014 prévoit à son article 2 que les règles de l'Etat de Genève sont intégralement applicables à la FTI en ce qui concerne la rémunération.

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

**Les indemnités forfaitaires** comprennent les éléments récurrents suivants : une indemnité de représentation pour tous les directeurs ainsi qu'une indemnité forfaitaire de déplacement pour le directeur général. En 2020, compte tenu de la vacance du poste de directeur général et de la gestion de la crise, les directeurs de pôle ont perçu des primes et indemnités spécifiques à cette période. Elles comprennent une indemnité de remplacement dans une fonction supérieure selon l'article 12 RTrait pour le collège de direction et une indemnité spéciale définie par la présidence (selon directive du conseil de fondation du 14 juin 2016).

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

## 9. Département de la cohésion sociales (DCS)

### 9.1 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	216'984	-	6'510	776	224'270	1.0	224'270	1
Autres membres de la DG - montant moyen	172'897	-	5'986	1'095	179'978	3.8	191'598	4

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 sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux.

**Les rémunérations variables** sont versées en application de l'article 7 alinéa 2 RCSAC sur les heures supplémentaires. Ces montants comprennent également le paiement exceptionnel d'un solde de congés que la personne concernée n'avait pas été en mesure de prendre. Ce paiement relève de 801 francs le montant moyen des "rémunérations variables et heures de travail additionnelles" des autres membres de la direction générale.

**Les autres frais** intègrent l'indemnité téléphonique, une participation de l'employeur pour l'abonnement TPG et des remboursements de frais conformément au règlement fixant les débours, frais de représentation du personnel de l'administration cantonale, du 21 février 2007 (B 5 15.24).

### 9.2 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	194'927	3'084	6'248	-	204'259	1.0	204'259	1
Autres membres de la DG - montant moyen	165'100	1'056	9'887	150	176'194	3.0	176'194	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.

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 rémunérations variables** intègrent l'indemnité versée en application de l'article 7 alinéa 2 RCSAC sur les heures supplémentaires et le rattrapage non versé l'année précédente d'un membre de la direction générale. Cette rubrique comprend également des primes de piquet permanence incidents pour le secrétaire général et un membre de la direction générale.

**Les indemnités forfaitaires** comprennent principalement une indemnité pour frais de repas et de téléphone ainsi qu'une indemnité de frais de déplacement pour le secrétaire général et un membre de la direction générale. La validation de ces indemnités est de la compétence du bureau du conseil de la fondation.

### 9.3 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	225'584	18'663	23'012	4'982	272'241	1.0	276'080	1
Autres membres de la DG - montant moyen	163'536	0	1'040	2'178	166'755	6.2	189'222	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.

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 relatives au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, éditées 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 est versée en application de l'article 11C RTrait annuellement sur décision du président et du vice-président du conseil d'administration du 21 mai 2015. L'indemnité du secrétaire général est une indemnité de remplacement dans une fonction supérieure.

**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 HG. De plus, ils intègrent la prise en charge des frais de parking, d'un forfait mobilité et d'une indemnité forfaitaire de téléphone. A noter que depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, plus aucune place de parking n'est mise à la disposition des membres de la direction.

## 9.4 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 2020	Somme des temps d'activité sur 2020	Total équivalent temps plein sur 2020	Nbre personnes
Dirigeant	221'782	18'327	19'433	6'300	265'842	1.0	265'842	1
Autres membres de la DG - montant moyen	181'455	2'697	8'062	138	192'350	5.8	206'233	6

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.

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

**Les indemnités forfaitaires** intègrent, outre l'indemnité pour heures supplémentaires, le versement de l'indemnité pour cadre supérieur décidée par le conseil d'administration le 25 août 2015 suite au 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** correspondent aux jours de congés supplémentaires en signe de reconnaissance pour l'engagement du personnel en période de COVID conformément à la décision du conseil d'administration du 24 novembre 2020. Ces jours de congés supplémentaires pouvaient être pris ou payés en espèce.



## 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 et règlements applicables à l'administration cantonale (LPAC, LTrait) <sup>4</sup>
OCAS	Soumis à la LPAC et applique certaines dispositions de la LTrait par analogie, sous réserve de certaines dispositions
AIG, FdP, FPLC, SIG, TPG	Disposent de leur propre statut du personnel et de règlements adoptés par leur conseil d'administration ou conseil de fondation, qui leur confèrent un cadre de rémunération propre
FASe, FIPOI, FTI	Disposent de leur propre statut du personnel et de règlements adoptés par leur conseil d'administration/conseil de fondation et appliquent par analogie les lois et règlements applicables à l'administration cantonale (LPAC, LTrait), 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 relevé que les deux décisions du Conseil d'Etat mentionnées ci-dessus ne permettaient pas d'atteindre l'objectif visé d'harmonisation des rémunérations des directions générales et avait indiqué l'existence d'une situation hétérogène sur l'usage des composantes de rémunération qui devait, à l'époque, être réglée grâce aux nouvelles dispositions prévues dans le PL LOIDP. En effet, le 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.

Il en découle qu'à ce jour, la Loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP, A 2 24) ne fixe aucune règle concernant la rémunération des directions générales des institutions de droit public. Plusieurs projets de loi visant à réglementer les rémunérations des membres des directions générales des institutions de droit public genevoises dans la LOIDP sont actuellement en cours de discussion au Grand Conseil.

<sup>4</sup> LPAC: loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux.

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