

Rapport sur les rémunérations 2021  
des membres des directions  
générales des établissements publics

## Table des matières

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

## 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 (SAI). Les données qu'il contient, relatives à l'année 2021, ont été compilées par l'Office du Personnel de l'Etat (OPE), dans le cadre de l'arrêté 1964-2022 du 11 mai 2022 du Conseil d'Etat. Ces données ont été communiquées à l'OPE, directement par les établissements concernés. Elles ont été validées par chaque établissement, une fois le rapport compilé.

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 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 2021 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<sup>er</sup> juillet 2021 comptera pour 0.5 ETP.

Afin de faciliter la comparaison et éviter tout biais statistique, la colonne « Total équivalent temps plein 2021 » (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 2021 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.

La colonne « Nbr de personnes » (8) indique 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 en charge 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'OPE 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 de l'instruction publique, formation et jeunesse (DIP)

#### 3.1 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	250'000	1'062	-	1'257	252'318	1.0	252'318	1
Autres membres de la DG - montant moyen	199'696	1'038	-	1'914	202'648	8.7	213'488	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 (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 (L'Etat – B 5 15). Le Conseil d'Etat fixe le traitement des membres du conseil de direction par voie d'arrêté.

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 pris 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 (RStCDHES-SO-GE – C 1 26.05).

**Les indemnités forfaitaires** comprennent des frais de représentation 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.

#### 3.2 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	295'472	-	-	600	296'072	1.0	296'072	1
Autres membres de la DG - montant moyen	208'806	-	2'589	280	211'675	10.0	236'866	11

L'Université de Genève est un établissement de droit public régi par la loi sur l'université (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'UNIGE applique la L'Etat.

L'article 12 du règlement sur le rectorat de l'Université de Genève (RRU – C 1 30.10) 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 sur les heures supplémentaires du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale (RCSAC – B 5 05.03), 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 04.04.2017, mise à jour le 07.04.2017.

Deux postes étaient vacants au 31.12.2021. Les moyennes des autres membres de la DG ont été calculées sur les postes présents.

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

### 4.1 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	253'850	111'515	8'000	7'129	380'494	1.0	380'494	1
Autres membres de la DG - montant moyen	164'001	22'978	23'286	644	210'909	7.0	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 (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. 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 réalisés sur le canton. 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 Direction médicale; le président du Comité de direction pour les membres du Comité de direction (date d'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021).

**Les rémunérations variables** correspondent à une prime unique de fin d'année de 8 000 francs pour le directeur général et de 4 000 francs pour les autres membres de la direction générale prorata temporis en application de l'article 11 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 (RTrait – B 5 15.01) attribuée sur la base d'une décision du président du CA.

**Les autres frais** comprennent, pour les HUG, divers remboursements de frais professionnels conformément à la procédure mise à jour le 07.04.2017.

### 4.2 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	242'919	44'000	7'804	331	295'054	1.0	295'054	1
Autres membres de la DG - montant moyen	184'010	10'786	8'105	367	203'267	6.9	225'916	7

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 (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. 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 (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 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 CA du 16 mars 2016 ainsi qu'au document « compétences et signatures ».

**Les rémunérations variables** comprennent l'indemnité forfaitaire pour heures supplémentaires prévue par l'article 7, alinéa 2 du RCSAC. Ce montant comprend également le paiement exceptionnel de quelques piquets ou interventions effectués. Ce paiement a été validé par le président du CA dans un contexte où il n'était pas possible de les récupérer en raison de la pandémie.

**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 ».

## 5. Département du territoire (DT)

### 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	188'049	2'400	-	6'000	196'449	0.925	211'659	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 (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.

### 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	283'849	24'000	61'100	1'440	370'389	1.0	370'389	1
Autres membres de la DG - montant moyen	252'384	15'000	14'100	1'440	282'924	7.0	282'924	7

Les Services industriels de Genève sont un établissement de droit public régi par la loi sur l'organisation des Services industriels de Genève (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.

## 6. Département des infrastructures (DI)

### 6.1 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	320'404	18'000	112'415	10'663	461'482	1.0	461'482	1
Autres membres de la DG - montant moyen	245'135	12'000	22'320	1'856	281'312	6.0	281'312	6

L'aéroport international de Genève est un établissement autonome de droit public régi par la loi sur l'aéroport international de Genève (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 de droit. Les deux autres membres sont choisis chaque année parmi les autres membres du conseil d'administration.

Le traitement des membres de la DG 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 CA.

**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 CA. Le personnel a droit à une prime de fidélité dont le montant est fixé dans l'article 27 du statut du personnel. Pour la part variable 2020 payée en 2021, le Directeur général et deux membres de la direction ont accepté une baisse de 30% sur le montant de base de la prime, les autres directeurs ont renoncé à leur part variable.

**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>1</sup>.

<sup>1</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 2021 par les membres de la direction générale de l'AIG.

## 6.2 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	227'823	-	-	77'567	305'390	1.0	305'390	1
Autres membres de la DG - montant moyen	198'864	-	500	9'689	209'053	5.0	209'053	5

La Fondation des parkings est un établissement autonome de droit public régi par la loi sur la Fondation des parkings (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, après préavis du bureau du conseil de fondation; elles figurent dans la directive « politique de rémunération ». L'échelle des salaires de la FDP respecte les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle 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.

**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>2</sup>. Cette participation a également été validée par le bureau du conseil de fondation. Elle résulte d'une évolution 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 employées et 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.

## 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	338'332	12'000	-	500	350'832	1.0	350'832	1
Autres membres de la DG - montant moyen	260'683	9'600	-	500	270'783	6.0	270'783	6

Les Transports publics genevois sont un établissement de droit public régi par la loi sur les Transports publics genevois (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 CA, ainsi que trois administrateurs ne faisant pas partie du personnel désignés par le CA, 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

<sup>2</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.

le conseil d'administration du 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 autres frais** relèvent de la participation aux frais d'abonnement de transports publics.

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

### 7.1 Fondation pour les terrains industriels (FTI)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	204'342	16'217	-	816	221'375	1.00	221'375	1
Autres membres de la DG - montant moyen	188'816	10'991	3'270	765	203'841	3.95	206'332	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 FTI peut adopter des prescriptions autonomes, notamment un règlement interne et un statut du personnel. Le statut du personnel, adopté le 7 octobre 2014, est remplacé par le statut du personnel, adopté le 15 juin 2021 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2021, qui prévoit à son article 7 alinéa 2 que le traitement des collaboratrices et collaborateurs de la FTI est fixé conformément à l'échelle des traitements de l'Etat de Genève, qui est applicable par analogie, sous réserve de l'alinéa 3, lequel prévoit que le bureau du conseil de fondation décide librement, à la fin de chaque année civile, si l'augmentation annuelle prévue par l'échelle des traitements de l'Etat de Genève est accordée au début de l'année civile suivante, au personnel de la FTI.

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

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

### 8.1 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	216'984	-	6'510	750	224'244	1.0	224'244	1
Autres membres de la DG - montant moyen	170'919	-	4'888	560	176'366	4.8	187'911	5

Les Etablissements publics pour l'intégration sont régis par la loi sur l'intégration des personnes handicapées (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.

**Les autres frais** intègrent l'indemnité téléphonique de 600 francs, une participation de l'employeur de 150 francs pour l'abonnement TPG et des remboursements de frais conformément au règlement fixant les débours, frais de représentation et de déplacement et autres dépenses en faveur du personnel de l'administration cantonale (RDébours – B 5 15.24).

### 8.2 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	194'927	1'800	27'300	720	224'747	1.0	224'747	1
Autres membres de la DG - montant moyen	130'966	167	3'832	740	135'705	3.0	168'676	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 (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. 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.

### 8.3 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	225'584	20'000	25'104	1'327	272'015	1.0	272'015	1
Autres membres de la DG - montant moyen	183'305	-	1'635	2'474	187'414	6.9	190'130	7

L'Hospice général est un établissement autonome de droit public régi par la loi sur l'Hospice général (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 et fait l'objet depuis d'une revue régulière prenant en compte sa charge de travail et son exposition médiatique. La directrice de la communication a reçu une prime au titre des 25 ans d'ancienneté Etat, conformément à l'article 20 alinéas 1 et 2 LTrait.

**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 et 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.

## 8.4 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 2021	Somme des temps d'activité sur 2021	Total équivalent temps plein sur 2021	Nbre personnes
Dirigeant	220'802	18'327	14'348	6'042	259'519	1.0	259'519	1
Autres membres de la DG - montant moyen	177'236	2'697	6'505	138	186'575	5.8	194'378	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 (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** correspondent au 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** comprennent, outre l'indemnité pour heures supplémentaires, une rétribution pour des circonstances extraordinaires liées à la mise en place d'un projet d'envergure au sein de l'entité.

## 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<sup>3</sup>:

Entités	Bases légales
HUG, IMAD, Hospice général, EPI, HES, UNI	Soumis aux lois et règlements applicables à l'administration cantonale (LPAC, LTrait)
OCAS	Soumis à la LPAC et applique certaines dispositions de la LTrait par analogie
AIG, FDP, FPLC, SIG, TPG	Disposent de leur propre statut du personnel et de règlements adoptés par leur conseil d'administration, 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, 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 LOIDP 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 dans la LOIDP sont actuellement en cours de discussion au Grand Conseil.

Dans son rapport sur « la rémunération des directions des établissements de droit public » de décembre 2020, le SAI a formulé des recommandations portant sur des clarifications à apporter dans les rémunérations de plusieurs institutions soumises à la LTrait. Bien que certaines indemnités aient été suspendues en 2021, ces institutions n'ont pas encore pris contact avec leurs départements de tutelle et l'OPE sur ce thème.

<sup>3</sup> LPAC: loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, LTrait: loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers.