

Rapport sur les rémunérations des
membres des directions générales
des établissements publics 2022

Table des matières

1. Avant-propos	3
2. Note explicative	3
3. Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP)	4
3.1 Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève (HES-SO Genève).....	4
3.2 Université de Genève (UNIGE).....	4
4. Département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS)	6
4.1 Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).....	6
4.2 Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD)	6
5. Département du territoire (DT)	8
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
6. Département des infrastructures (DI)	10
6.1 Aéroport international de Genève (AIG)	10
6.2 Fondation des parkings (FDP)	11
6.3 Transports publics genevois (TPG)	11
7. Département de l'économie et de l'emploi (DEE)	12
7.1 Fondation pour les terrains industriels (FTI)	12
8. Département de la cohésion sociale (DCS)	13
8.1 Etablissements publics pour l'intégration (EPI).....	13
8.2 Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe)	13
8.3 Hospice général (HG)	14
8.4 Office cantonal des assurances sociales (OCAS)	15
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. Les données contenues ont été compilées par l'Office du personnel de l'Etat, dans le cadre de l'arrêté du Conseil d'Etat n° 3118-2021 du 16 juin 2021. Ces données ont été communiquées à l'Office du personnel de l'Etat (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 2022 (5)	Somme des temps d'activité sur 2022 (6)	Total équivalent temps plein sur 2022 (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 2022 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 2022 comptera pour 0.5 ETP.

Afin de faciliter la comparaison et d'éviter tout biais statistique, la colonne « équivalent temps plein 2022 » (7) comprend les montants perçus par les membres des directions générales des établissements concernés en équivalent temps plein (100% d'activité), considérant ainsi les personnes comme si ces dernières avaient travaillé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 à 100%. Il convient toutefois de noter que ce n'est pas toujours le cas en pratique, en particulier pour celles 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 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.

3. Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP)

3.1 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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	250'000	1'302	-	884	252'186	1.0	252'186	1
Autres membres de la DG - montant moyen	189'319	820	-	2'423	192'562	8.3	214'503	9

La Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève est un établissement autonome de droit public régi 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 par arrêté, et pour l'ensemble de la durée de leur mandat, le traitement de la directrice générale ou du directeur général, ainsi que celui des directrices et directeurs d'écoles de la HES-SO Genève (art. 9, al. 1 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 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 représentent 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 l'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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	295'472	-	-	600	296'072	1.0	296'072	1
Autres membres de la DG - montant moyen	213'682	-	2'732	280	216'693	10.1	233'961	11

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'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)¹ et des primes d'ancienneté de 2 000 francs, 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 600 francs et une participation de l'employeur de 80 francs pour l'abonnement TPG.

Deux postes étaient vacants au 31 décembre 2022. Les moyennes des autres membres de la direction générale ont été calculées sur les postes présents.

¹ « 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 la sécurité, de la population et de la 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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	253'850	111'000	8'516	7'287	380'653	1.0	380'653	1
Autres membres de la DG - montant moyen	222'696	44'913	7'587	1'309	276'505	7.0	276'505	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. 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 et par le président du comité de direction pour les membres du comité de direction depuis le 1er novembre 2021.

Les rémunérations variables correspondent à des rémunérations d'heures supplémentaires versées en application de l'article 7, alinéa 2, RCSAC² 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.

4.2 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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	242'919	34'000	7'288	309	284'516	1.0	284'516	1
Autres membres de la DG - montant moyen	203'915	11'833	6'117	391	222'256	5.9	225'292	6

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).

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'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 personne en charge de la direction générale, à la politique de rémunération validée par le conseil d'administration le 16 mars 2016 et au document « Compétences et signature ».

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	187'590	-	-	2'400	189'990	0.925	205'800	1

La Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif est un établissement de droit public régi par la section 1, articles 10 à 14, de 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 (art. 13, al. 3, LGL).

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 200 francs 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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	283'850	24'000	58'100	-	365'950	1.0	365'950	1
Autres membres de la DG - montant moyen	249'561	18'629	14'786	-	282'976	6.9	286'816	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 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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	321'845	18'000	138'598	10'401	488'844	1.0	488'844	1
Autres membres de la DG - montant moyen	247'196	12'000	37'549	1'849	298'594	6.0	298'594	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. 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 direction générale et du directeur de l'audit interne 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. 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 1 391 francs et d'un complément de cotisation complémentaire LPP pour le directeur général et le directeur commercial et de développement³.

³ 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.

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	231'229	-	-	3'954	235'183	1.0	235'183	1
Autres membres de la DG - montant moyen	201'976	-	-	6'011	207'987	5.0	207'987	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.

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

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. 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.

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	340'759	12'000	-	500	353'259	1.00	353'259	1
Autres membres de la DG - montant moyen	223'526	7'500	313	500	231'839	7.25	260'412	8

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 (art. 19, let. c, LTPG).

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 de 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 IDS 213/04 du 1^{er} septembre 2022.

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	220'424	17'021	5'000	775	243'220	1.00	243'220	1
Autres membres de la DG - montant moyen	187'783	9'989	5'513	752	204'037	3.98	205'143	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 (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 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^{er} septembre 2021 qui prévoit à son article 7, alinéa 2 que le traitement des 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, aux collaborateurs et collaboratrices de la FTI.

La rémunération de la direction est validée par le bureau 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 se composent du paiement des heures supplémentaires conformément au statut du personnel de la FTI et du paiement d'une indemnité spéciale, selon le règlement approuvé par le conseil de fondation en date du 14 juin 2016.

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

8. Département de la cohésion sociale (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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	218'704	-	6'561	750	226'015	1.0	226'015	1
Autres membres de la DG - montant moyen	183'506	-	5'505	600	189'612	5.0	189'612	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 rémunérations variables sont versées conformément à l'article 7 alinéa 2 RCSAC⁴ concernant les heures supplémentaires.

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

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	194'927	1'200	6'185	720	203'032	1.0	203'032	1
Autres membres de la DG - montant moyen	118'298	400	12'232	640	131'569	2.2	178'586	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 (art. 14, al. 1, LCLFASe).

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 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) et 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) s'appliquent par analogie.

Les indemnités forfaitaires se composent d'une indemnité de frais de déplacement de 1 200 francs 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, alinéa 2, RCSAC⁵ et des gratifications pour années de service payées conformément à l'article 13D RTrait et le paiement des soldes

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. »

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. »

de congé qu'un membre de la direction n'avait pas pu prendre. Cette dernière décision a été validée par le conseil de fondation le 29 novembre 2022.

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

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	227 304	20 000	25 104	1 288	273 696	1.0	273 696	1
Autres membres de la DG - montant moyen	172 919	225	1 592	2 596	177 332	6.5	187 810	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, 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 correspond à la prise en charge des frais de représentation.

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 concernant l'indemnité versée au directeur général (décision de l'ensemble du conseil d'administration, révision sur une base annuelle).

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'éco-mobilité 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 et de la collaboratrice). Ces derniers éléments ne concernent pas le directeur général.

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. »

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 2022	Somme des temps d'activité sur 2022	Total équivalent temps plein sur 2022	Nbre personnes
Dirigeant	223'041	18'463	24'337	6'300	272'141	1.00	272'141	1
Autres membres de la DG - montant moyen	176'620	2'697	4'655	83	184'054	5.55	190'480	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 (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, 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 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 et une indemnité spéciale en faveur du directeur général décidée par le conseil d'administration le 1^{er} février 2022.

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 relevé que les 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 projet de loi sur l'organisation des institutions de droit public. 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.

Dans son rapport sur « la rémunération des directions des établissements de droit public » de décembre 2020, le Service d'audit interne de l'Etat (SAI) a formulé des recommandations portant sur des clarifications à apporter dans les rémunérations de plusieurs institutions soumises à la LTrait. Certaines indemnités ont ainsi été suspendues en 2021 et le Conseil d'Etat a entrepris de réviser la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP ; A 2 24). L'avant-projet de loi prévoyant un plafonnement de la rémunération des fonctions de direction des établissements publics autonomes (avec une possibilité de dépassement dans des cas particuliers) a été finalisé le 5 août 2022 puis soumis à consultation. Les six institutions principales se sont opposées au projet et au plafonnement des rémunérations envisagées.

Parallèlement, la Commission ad hoc sur le personnel de l'Etat a adopté un projet de loi prévoyant de plafonner les plus hauts salaires des directions au sein des établissements de droit public (PL 12900), refusé un projet de loi prévoyant la transparence en matière de rémunération des dirigeants d'institutions de droit public (PL 12901) et arrêté de traiter un projet de loi visant le plafonnement des rémunérations complémentaires (PL 12899). Ces projets doivent encore être débattus devant le Grand Conseil de sorte qu'à ce jour, la LOIDP ne fixe toujours pas de règle concernant la rémunération des directions générales des institutions de droit public.