

Rapport sur les rémunérations des membres des directions générales des établissements publics 2025

Table des matières

1. Avant-propos	3
2. Note explicative	3
3. Département des finances des ressources humaines et des affaires extérieures .	4
3.1 Aéroport international de Genève (AIG)	4
4. Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse	5
4.1 Université de Genève (UNIGE).....	5
4.2 Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève (HES-SO Genève).....	5
5. Département du territoire	7
5.1 Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif (FPLC)	7
6. Département de la santé et des mobilités	8
6.1 Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).....	8
6.2 Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD)	8
6.3 Transports publics genevois (TPG)	9
6.4 Fondation des parkings (FP).....	10
7. Département de l'économie, de l'emploi et de l'énergie	11
7.1 Fondation pour les terrains industriels (FTI)	11
7.2 Services industriels de Genève (SIG).....	11
8. Département de la cohésion sociale	13
8.1 Office cantonal des assurances sociales (OCAS)	13
8.2 Hospice général (HG)	13
8.3 Etablissements publics pour l'intégration (EPI).....	14
8.4 Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe)	14
9. Conclusion	15

1. Avant-propos

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

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

2. Note explicative

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

Entité	Traitement (1)	Indemnité forfaitaire et frais de représentation (2)	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles (3)	Autres (participation aux frais, assurances ...) (4)	Total versé 2025 (5)	Somme des temps d'activité sur 2025 (6)	Total équivalent temps plein sur 2025 (7)	Nbre personnes (8)
Dirigeant								
Autres membres de la DG - montant moyen								

Tous les montants sont exprimés en francs suisses. Les termes utilisés, comme « dirigeant », sont épicènes, c'est-à-dire qu'ils concernent indistinctement les hommes et les femmes.

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 2025 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 2025 comptera pour 0.5 ETP.

Afin de faciliter la comparaison et d'éviter tout biais statistique, la colonne « équivalent temps plein 2025 » (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 2025 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 au 31 décembre 2025, indépendamment de leur temps de travail sur la période. Seules les personnes actives au 31 décembre 2025 figurent dans le tableau.

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

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

3.1 Aéroport international de Genève (AIG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	54'167	3'000	0	1'640	58'807	0.2	344'642	1
Autres membres de la DG - montant moyen	257'837	12'000	38'848	1'436	310'122	6.0	310'122	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 et modifiés le 18 décembre 2023, signés par le président du conseil d'administration.

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

Les rémunérations variables des membres de la direction générale de l'AIG sont définies dans les « Principes relatifs à la rémunération variable des membres de la direction générale de l'AIG, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2019, modifiés le 18 décembre 2023 et le 1^{er} octobre 2024, édictés par le conseil de direction, signés par le président du conseil d'administration. Le personnel a droit à une prime de fidélité dont le montant est fixé dans un règlement (art. 27 du Statut du personnel).

Les participations aux frais se composent d'une participation à l'assurance maladie de 1 449 francs et d'un complément de cotisation complémentaire LPP pour le directeur général et un autre membre de la direction générale¹.

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

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

4.1 Université de Genève (UNIGE)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	305'708	-	-	0	305'708	1.0	305'708	1
Autres membres de la DG - montant moyen	212'003	-	2'370	207	214'580	10.7	243'508	12

L'Université de Genève est un établissement autonome 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 sur le personnel de l'Université prévoit à ses article 5, alinéa 1, lettre c, et article 201, alinéa 1, lettre c, que l'Université applique à son personnel 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).

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

Les rémunérations variables comprennent les versements d'heures supplémentaires en application de l'article 7, alinéa 2, du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale, du 22 décembre 1975 (RCSAC; B 5 05.03)².

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

Un poste était vacant au 31 décembre 2025. Les moyennes des autres membres de la direction générale ont été calculées sur les postes présents en 2025.

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

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	258'661	0	-	1'062	259'723	1.0	259'723	1
Autres membres de la DG - montant moyen	214'965	124	1'690	2'866	219'645	8.7	226'013	9

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

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

L'arrêté qui fixe le traitement annuel et toutes indemnités comprises pour la directrice générale 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, du 26 mars 2014 (RStCDHES-SO-GE; C 1 26.05).

Les rémunérations variables comprennent les versements d'heures supplémentaires en application de l'article 7, alinéa 2 RCSAC, payées conformément à l'article 13D du règlement d'application de la loi concernant 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 indemnités forfaitaires comprennent des frais de représentations conformément à la « Directive relative aux remboursements de frais » de janvier 2020 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.

5. Département du territoire

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

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	196'339	538		2'400	198'739	0.925	215'196	1

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

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

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

6. Département de la santé et des mobilités

6.1 Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	262'661	127'339	0	469	390'469	1.0	390'469	1
Autres membres de la DG - montant moyen	207'175	61'318	7'204	5'512	281'209	5.3	313'543	6

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 (art. 7, let. e LEPM). La nomination et la révocation de la directrice ou du directeur général ainsi que le statut du personnel doivent être approuvés par le Conseil d'Etat (art. 5, al. 2 LEPM).

Les indemnités forfaitaires comprennent les frais inhérents à la participation au rayonnement de l'entreprise à l'extérieur, les frais de déplacements et/ou d'hébergements réalisés dans le canton. Le versement de cette indemnité se réalise selon le niveau de représentation de la fonction, soit 1 500 francs mensuels 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 président du comité de direction pour les membres du comité de direction depuis le 1^{er} novembre 2021.

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

Deux membres de la direction générale exercent par ailleurs des activités d'enseignement à temps partiel à l'Université de Genève. Compte tenu de leur taux d'activité de 40% dans cette activité d'enseignement, la moyenne de leur rémunération complémentaire s'inscrit à 101 553 francs par personne.

6.2 Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	262'661	48'000	0	311	310'972	1.0	310'972	1
Autres membres de la DG - montant moyen	215'668	12'000	0	312	227'981	7.0	227'981	7

L'Institution genevoise de maintien à domicile est un établissement de droit public autonome régi par la loi sur l'Institution genevoise de maintien à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD; K 1 07).

La LIMAD donne compétence au conseil d'administration d'établir, par règlement, le statut du personnel dans les limites définies par la législation cantonale (art. 18, let. c LIMAD). L'article 22 LIMAD précise que les relations entre l'institution et son personnel sont régies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; B 5 05) sous réserve des dispositions spécifiques prévues par règlement interne liées aux missions de l'institution. Le règlement relatif aux compétences et signatures, adopté par le conseil

d'administration le 17 janvier 2019, qui est prévu par l'article 12 du règlement relatif à l'organisation, au mode de fonctionnement et à l'exercice de la surveillance de l'IMAD, du 16 septembre 2021, prévoit les compétences en matière de fixation du traitement et des indemnités.

Les indemnités forfaitaires sont conformes aux conditions d'engagement pour la direction générale, à la politique de rémunération validée par le conseil d'administration le 16 mars 2016 et au document « Compétences et signature ».

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

6.3 Transports publics genevois (TPG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	278'000	12'000	0	500	290'500	1.00	290'500	1
Autres membres de la DG - montant moyen	258'241	9'000	0	500	267'741	7.00	267'741	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 (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 3 novembre 2025 prévoit que le bureau du 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.

Le salaire de base de la direction générale ou d'un membre de la direction est fixé en tenant compte d'éléments objectifs tels les exigences et responsabilités de la fonction, ainsi que l'expérience et les qualifications personnelles du ou de la titulaire de la fonction.

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

Les autres frais relèvent principalement de la participation aux frais d'abonnement de transports publics. Ils sont gérés conformément au règlement des remboursements de frais du 1^{er} juin 2022.

6.4 Fondation des parkings (FP)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	249'833	-	-	4'541	254'374	1.0	254'374	1
Autres membres de la DG - montant moyen	218'727	-	-	7'450	226'177	5.0	226'177	5

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

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

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

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

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 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	251'982	18'899	15'000	774	286'655	1.00	286'655	1
Autres membres de la DG - montant moyen	199'158	10'408	0	792	210'358	4.00	210'358	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). Ladite loi prévoit que la fondation peut adopter des prescriptions autonomes, notamment un règlement interne et un statut du personnel (art. 7, al. 2). Le 15 juin 2023, le conseil de fondation a modifié avec effet au 15 septembre 2023, le statut du personnel en adoptant une nouvelle échelle des salaires, laquelle respecte les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle des traitements appliquée au personnel de l'Etat de Genève.

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

Les indemnités forfaitaires comprennent une indemnité de représentation pour tous les directeurs ainsi qu'une indemnité forfaitaire de déplacement pour les personnes en charge de la direction générale et pour trois directeurs.

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

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

7.2 Services industriels de Genève (SIG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	292'661	24'000	24'080	340'741	1.00	340'741	1
Autres membres de la DG - montant moy	179'101	10'321	11'177	200'600	4.82	285'427	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 SIG, dans sa version du 25 mars 2021, 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 la personne en charge de la direction générale est engagée 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.

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 précité. Chaque année, cet élément est calculé et validé par le comité de nominations et rémunérations. L'article 8 du règlement sur les cadres 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.

Durant l'année 2025, quatre nouveaux membres de la direction générale ont été nommés et trois autres ont quitté leurs fonctions au sein de cette dernière. Les moyennes de rémunération ont été calculées en fonction des titulaires présents au 31.12.2025, ce qui explique les montants plus faibles que les années précédentes. Concernant la rémunération variable, le montant versé en 2025 correspond à l'atteinte des objectifs 2024. C'est pourquoi, les nouveaux membres de la direction générale arrivés courant 2025 n'ont pas de versement de part variable.

8. Département de la cohésion sociale

8.1 Office cantonal des assurances sociales (OCAS)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	230'172	19'104	22'478	7'958	279'713	1.00	279'713	1
Autres membres de la DG - montant moyen	182'679	2'790	6'085	1'566	193'120	5.60	206'560	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 LPAC vaut statut pour tout le personnel de l'OCAS, et la LTrait est appliquée par analogie; 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 (qui a supprimé la prime de 8.3% versées aux cadres supérieurs, dans un esprit de partage et de solidarité). Cette décision vise à garantir les droits acquis avant le vote de la loi.

Les rémunérations variables comprennent essentiellement les heures supplémentaires versées en application de l'article 7, alinéa 2 RCSAC, le versement d'une prime exceptionnelle à la personne en charge de la direction générale ainsi qu'à un membre de la direction générale par décision du conseil d'administration du 16 décembre 2025.

Les autres frais sont des frais divers (déplacements, formations, etc.) remboursés sur justificatifs.

8.2 Hospice général (HG)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	262'661	20'000	28'000	4'818	315'479	1.0	315'479	1
Autres membres de la DG - montant moyen	186'925	141	1'479	5'818	194'363	7.8	200'153	8

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

Les rémunérations variables des autres membres de la direction générale sont versées en application de l'article 7, alinéa 2 RCSAC relatif aux heures supplémentaires, ainsi qu'en application de l'article 11C RTrait et sont révisées annuellement.

Les autres frais intègrent un forfait mobilité (selon la politique d'écomobilité de l'entité) 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.

8.3 Etablissements publics pour l'intégration (EPI)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	234'618	-	7'039	750	242'406	1.0	242'406	1
Autres membres de la DG - montant moyen	165'112	0	4'953	510	170'575	4.3	197'045	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.

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

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

8.4 Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe)

Entité	Traitement	Indemnité forfaitaire et frais de représentation	Rémunérations variables et heures de travail additionnelles	Autres (participation aux frais, assurances ...)	Total versé 2025	Somme des temps d'activité sur 2025	Total équivalent temps plein sur 2025	Nbre personnes
Dirigeant	201'695	1'200	6'051	599	209'545	1.0	209'545	1
Autres membres de la DG - montant moyen	172'361	392	4'011	159	176'923	3.0	176'923	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 établie par le service en charge des évaluations de fonctions de l'Etat de Genève.

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

Les indemnités forfaitaires se composent d'une indemnité de frais de déplacement et de repas 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 RCSAC payées conformément à l'article 13D RTrait.

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

9. 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, HG, EPI, HES, UNIGE	Soumis aux lois (LPAC, LTrait) et règlements (RTrait et RPAC notamment) applicables à l'administration cantonale, 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, FP, FPLC, FTI, 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	Dispose de son propre statut du personnel et de règlements adoptés par son conseil d'administration et applique par analogie les lois et règlements applicables à l'administration cantonale (LPAC, RPAC, LTrait, RTrait notamment), dans la mesure où ses propres dispositions n'y dérogent pas.

Dans son rapport N°82 d'octobre 2014, la Cour des comptes avait indiqué l'existence d'une situation hétérogène sur l'usage des composantes de rémunération des directions générales qui devait, à l'époque, être réglée grâce aux nouvelles dispositions prévues dans le projet de loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP; A 2 24). En effet, ce projet de loi déposé par le Conseil d'Etat prévoyait initialement d'harmoniser la rémunération des directions générales (article 43 du projet de loi). Néanmoins, au vu de la complexité des travaux parlementaires sur cette question, les dispositions sur les rémunérations des membres de la direction ont finalement été retirées du texte de loi voté en septembre 2017.

Afin de fixer la politique de rémunération des directrices et directeurs des institutions de droit public, quatre projets de loi ont également été déposés par des députés entre 2017 et 2021. Le PL 12899 (*Plafonnement des rémunération complémentaires*) a été refusé. Les PL 12900 (*Pour une contribution à l'effort de guerre collectif anti-Covid-19 : plafonnons les plus hauts salaires des directions au sein des établissements de droit public*), PL 12901 (*Transparence en matière de rémunération des dirigeants d'institutions de droit public*) et PL 12220 (*Plafonnement de la rémunération et interdictions des bonus*) sont toujours en cours de traitement devant la commission législative.

Cela étant, si la LOIDP ne contient encore aucune règle concernant la rémunération des directions des institutions de droit public, le Conseil d'Etat a d'ores et déjà décidé que les rémunérations des directrices générales ou des directeur généraux soumis à la LTrait devaient être unifiées. C'est ainsi que, dans ses derniers arrêts, la rémunération a été fixée au maximum de la classe 33 annuité 22, avec en sus un traitement hors classe/prime de marché, étant précisé que le montant total de la rémunération incluait toutes les indemnités, quelles qu'elles soient.