

COUR DES COMPTES

ANNEXE AU RAPPORT N°82

OCTOBRE 2014

INVENTAIRE DES BASES LÉGALES ET DONNÉES CHIFFRÉES

ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION DE L'ÉTAT DE GENÈVE

LA COUR DES COMPTES

La Cour des comptes est chargée du contrôle indépendant et autonome des services et départements de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire, des institutions cantonales de droit public, des organismes subventionnés ainsi que des institutions communales.

La Cour des comptes vérifie d'office et selon son libre choix la **légalité** des activités et la **régularité** des recettes et des dépenses décrites dans les comptes, et s'assure du **bon emploi** des crédits, fonds et valeurs gérés par les entités contrôlées. Elle organise librement son travail et dispose de larges moyens d'investigation. Elle peut notamment requérir la production de documents, procéder à des auditions, à des expertises, se rendre dans les locaux de l'entité contrôlée.

Sont soumis au contrôle de la Cour des comptes :

- les départements,
- la Chancellerie et ses services,
- l'administration du Pouvoir judiciaire,
- le service du Grand Conseil,
- les institutions cantonales de droit public,
- les autorités communales et les institutions et services qui en dépendent,
- les institutions privées où l'État possède une participation financière majoritaire,
- les organismes bénéficiant de subventions de l'État ou des communes.

Les rapports de la Cour des comptes sont rendus **publics** : ils consignent ses observations, les conclusions de ses investigations, les enseignements qu'il faut en tirer et les recommandations conséquentes. La Cour des comptes prévoit en outre de signaler dans ses rapports les cas de réticence et les refus de collaborer survenus lors de ses contrôles.

La Cour des comptes publie également un **rapport annuel** comportant la liste des objets traités, celle de ceux qu'elle a écartés, celle des rapports rendus avec leurs conclusions et recommandations et les suites qui y ont été données. Les rapports restés sans effets ni suites sont également signalés.

Vous pouvez participer à l'amélioration de la gestion de l'État en contactant la Cour des comptes.

Toute personne, de même que les entités soumises à son contrôle, peuvent communiquer à la Cour des comptes des faits ou des pratiques qui pourraient être utiles à l'accomplissement de ses tâches.

Contactez la Cour par téléphone, courrier postal, fax ou courrier électronique. Vous trouverez nos coordonnées sur Internet :

<http://www.cdc-ge.ch>

TABLE DES MATIERES

1.	RECAPITULATIF.....	5
2.	TRAITEMENTS ET BONUS.....	6
2.1.	Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat	7
2.2.	Direction générale et haute direction.....	8
2.3.	Collaborateurs	9
2.4.	Détails des mécanismes de traitement	10
3.	PRIMES	29
3.1.	Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat	30
3.2.	Direction générale et haute direction.....	31
3.3.	Collaborateurs	32
3.4.	Détails des primes.....	33
4.	INDEMNITÉS	42
4.1.	Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat	43
4.2.	Direction générale et haute direction.....	44
4.3.	Collaborateurs	45
5.	DÉBOURS FORFAITAIRES	46
5.1.	Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat	46
5.2.	Direction générale et haute direction.....	47
5.3.	Collaborateurs	48
5.4.	Détails des débours forfaitaires.....	49
6.	DÉBOURS EFFECTIFS	61
6.1.	Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat	61
6.2.	Direction générale et haute direction.....	62
6.3.	Collaborateurs	63
6.4.	Détails des débours effectifs	64

7.	AUTRES PRESTATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	81
7.1.	Mobilité	82
7.2.	Parkings.....	88
7.3.	Véhicules de fonction	93
7.4.	Téléphonie.....	95
7.5.	Restaurants d'entreprise	98
7.6.	Crèches – gardes d'enfants	100
7.7.	Participation aux assurances surobligatoires	102
7.8.	Prêts au personnel	106
7.9.	Décharges horaires	108
7.10.	Autres	113
8.	PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE	117

1. RECAPITULATIF

Le tableau ci-après récapitule pour l'année 2012 les différents éléments de rémunération (hors « autres prestations de l'employeur ») des entités sous revue :

Entité	Traitement	% total	Bonus	Primes	Indemnités	Débours forfaitaires	Débours effectifs	Sous-total autres éléments	% total	Total	% total
EGE/PJ/CDC	1'723'624'451	96.2%	0	5'345'371	54'134'142	6'902'959	2'165'702	68'548'174	3.8%	1'792'172'625	100.0%
GA	76'649'844	92.5%	2'346'853	583'868	3'096'471	70'040	85'855	6'183'087	7.5%	82'832'931	100.0%
HUG	991'646'446	94.5%	255'750	2'299'883	54'263'643	246'782	928'814	57'994'872	5.5%	1'049'641'318	100.0%
HG	83'442'096	98.7%	0	260'260	493'846	217'408	130'416	1'101'930	1.3%	84'544'026	100.0%
TPG	164'760'793	93.6%	291'398	678'682	9'111'402	783'747	352'089	11'217'318	6.4%	175'978'111	100.0%
UNIGE	449'465'138	97.2%	0	890'179	1'812'096	292'464	9'811'089	12'805'828	2.8%	462'270'966	100.0%
SIG	197'013'012	92.0%	7'903'527	1'023'095	4'207'225	2'014'951	1'898'946	17'047'744	8.0%	214'060'756	100.0%
FPark	13'003'524	98.1%	0	10'000	15'900	159'209	63'558	248'667	1.9%	13'252'191	100.0%
FPLC	812'092	98.4%	8'700	0	0	4'200	0	12'900	1.6%	824'992	100.0%
FTI	2'223'183	95.6%	0	15'877	43'498	21'946	20'715	102'036	4.4%	2'325'219	100.0%
SFIDP	3'810'425	99.1%	0	0	0	35'302	0	35'302	0.9%	3'845'727	100.0%
FIPOI	5'556'264	96.6%	0	5'000	84'748	56'054	47'024	192'826	3.4%	5'749'090	100.0%
IMAD	135'240'027	96.6%	0	472'253	2'996'626	277'769	1'079'515	4'826'163	3.4%	140'066'190	100.0%
PALEXPO	13'604'650	94.6%	493'216	68'280	0	134'200	79'879	775'575	5.4%	14'380'225	100.0%
Total	3'860'851'945	95.5%	11'299'444	11'652'748	130'259'597	11'217'031	16'663'602	181'092'422	4.5%	4'041'944'367	100.0%

Les éléments de rémunérations versés en sus du traitement se sont élevés à plus de 181 millions, et représentent 4.5% du total de la rémunération.

2. TRAITEMENTS ET BONUS

Le traitement de base et bonus : correspondent à la rémunération de base du personnel, les jetons de présence et la participation au résultat de l'organisation.

Les données présentées aux chapitres 2.1 à 2.3 concernent l'exercice 2012. Sauf indications contraires, elles sont exprimées en francs. Les colonnes du traitement « Min. » et « Max. » correspondent à des montants annualisés (soit à un taux d'activités de 100 %). Pour les données en « Min » et « Max »* non-renseignées, les informations ne sont pas disponibles.

2.1. Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat

Entité	Traitement			Membres *	Bonus Global en F
	En F	Min.	Max.		
EGE/PJ/CDC	35'466'389**	218'390	265'274	EGE : 7 conseillers d'Etat et un chancelier PJ : 126 magistrats CdC : 3 magistrats titulaires	-
GA	311'708	-	55'000	22 membres	-
HUG	273'600	-	-	21 membres	-
HG	207'300	-	120'000	9 membres	-
TPG	414'869	-	-	19 membres	-
UNIGE	1'520'311	271'352	295'472	5 membres	-
SIG	869'389	-	226'444	23 membres	-
FPark	110'125	-	45'000	16 membres	-
FPLC	148'113	-	52'500	11 membres	-
FTI	57'350	-	6'225	20 membres	-
FIDP					
5 conseils de fondation	817'702	-	-	75 membres (15 membres par CF)	-
CAFI	132'231	-	-	12 membres	-
FIPOI	-	-	-	6 membres	-
IMAD	203'619	-	-	14 membres ***	-
Palexpo	180'000	-	-	5 membres	-

* Selon la base légale y relative.

** Ce montant inclut la rémunération de 651 magistrats du PJ qui ne sont pas des magistrats de carrière et de 3 magistrats suppléants de la Cour des comptes.

*** Durant l'année 2012, l'IMAD a fonctionné durant toute l'année avec un conseil de fondation (13 membres) et le démarrage, en parallèle, à partir d'octobre 2012 du conseil d'administration de l'IMAD (13 membres). Ce dernier s'est réuni 6 fois entre octobre et décembre 2012. Le traitement de 203'619 francs concerne donc 26 personnes durant l'année 2012.

2.2. Direction générale et haute direction

Entité	Traitement			Bonus	
	En F	Min.	Max.	ETP	Global en F
EGE/PJ/CDC	3'789'210	179'065	251'716	17.0	-
GA	2'832'876	-	311'586	13.9	343'108
HUG	2'056'356	-	-	9 personnes *	40'000
HG	1'202'763	169'284	205'056	5.6	-
TPG	1'832'836	-	-	7.4	196'758
UNIGE	1'623'794	-	-	7.0	-
SIG	2'051'305	225'564	253'850	8.0	250'145
FPark	1'009'168	165'441	247'672	5.0	-
FPLC	122'070	-	-	0.9	5'436
FTI	208'519	-	-	1.0	-
SFIDP	820'993	124'860	193'375	5.9	-
FIPOI	1'091'793	164'495	235'732	6.0	-
IMAD	2'256'389	131'984	224'233	16 personnes **	-
Palexpo	798'125	122'125	228'800	5.0	165'670

* Les informations ne sont pas exprimées en ETP, car elles ne sont pas disponibles.

** La nouvelle gouvernance mise en place début 2013, distingue un comité de direction, composé de 5 directeurs, outre la directrice générale et le secrétaire général

2.3. Collaborateurs

Entité	Traitement			Bonus	
	En F	Min.	Max.	ETP	Global en F
EGE/PJ/CDC					
PAT & autres	791'878'329	53'542	242'568	6'733.2	-
PE	716'527'640	88'834	143'242	5'512.6	-
Police	146'045'444	-	-	1'420.4	-
Prison	29'917'439	-	-	318.6	-
GA	73'505'260	-	-	874.5	2'003'745
HUG					
Médecins	205'163'606	105'937	222'443	1'519 personnes **	59'750
Personnel soignant	530'529'646	54'743	222'443	5'891 personnes **	24'500
PAT & autres	253'623'239	53'547	250'094	2'869 personnes **	131'500
HG					
Aide aux requérants d'asile	16'685'373	63'740	140'835	174.3	-
Action sociale	43'473'351	57'200	168'970	466.8	-
Activités seniors	2'971'571	64'169	148'342	36.0	-
Administratif	18'901'737	68'964	174'608	174.3	-
TPG					
Exploitation	113'490'599	-	-	1'301.8	28'180
Technique	29'647'472	-	-	288.4	41'510
Administratif	19'375'017	-	-	179.1	24'950
UNIGE					
Corps professoral	90'910'759	120'894	222'448	476.1	-
Coll. ens. et recherche	200'192'493	57'200	163'452	2'180.6	-
PAT & autres	155'217'781	52'378	195'548	1'542.2	-
SIG					
Cadres supérieurs	30'620'553	127'683	242'500	182.0	1'313'731
Administratif	91'350'096	63'533	174'332	859.0	3'406'175
Exploitation	72'121'669	61'721	176'182	729.0	2'933'476
FPark					
Stationnement	6'044'366	63'141	117'744	88.8	-
Admin., exploit. & autres	5'839'865	53'462	159'071	63.1	-
FPLC	541'909	80'600	141'310	4.6	3'264
FTI	1'957'314	65'581	180'508	19.2	-
SFIDP	2'039'499	69'758	119'262	22.4	-
FIPOI	4'464'471	90'552	156'191	46.8	-
IMAD					
Personnel soignant	114'262'178	55'846	135'646	1'907 personnes **	-
PAT & autres	18'517'841	64'103	154'175	261 personnes ***	-
Palexpo	12'626'525	52'520	165'750	151.0	327'546

* Ce montant inclut la rémunération des 646 stagiaires et apprentis de l'administration cantonale.

** Les informations ne sont pas exprimées en ETP, car elles ne sont pas disponibles.

*** La catégorie PAT & autres contient 58 livreurs de repas et 18 aides de salle à manger

2.4. Détails des mécanismes de traitement

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
État (y compris PJ et CDC)	40 heures (art. 7 RPAC). <u>Spécificité CDC</u> 40 heures (contrat de travail de droit privé).	a) Membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus : 5 semaines. b) Membres du personnel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, fonctionnaires et employés dès l'âge de 60 ans et cadres supérieurs : 6 semaines. (art. 27 RPAC). Le cadre supérieur peut recevoir, à sa demande, une indemnité complémentaire de 2 % de son salaire de base annuel en compensation de la 6 ^{ème} semaine de vacances (extrait de PV du Conseil d'Etat du 08.12.1999). <u>Spécificité CDC</u> 5 semaines de vacances pour l'ensemble des collaborateurs (contrat de travail de droit privé).	Échelle des traitements de l'État de Genève (art. 2 LTrait). <u>Spécificité CDC</u> Code des obligations — non basé sur la grille de l'État de Genève. Rémunération sur 12 mois, le 13e étant équivalent à une variable au mérite qui émane des missions essentielles attachées à la CDC et des projets internes menés (procédure interne relative à la politique salariale).	-	Au début de chaque année civile et après 6 mois au moins d'activité dans sa fonction, le membre du personnel a droit, jusqu'au moment où le maximum de la classe dans laquelle est rangée sa fonction est atteint, à l'augmentation annuelle prévue par l'échelle des traitements (art. 12 LTrait). <u>Spécificité CDC</u> L'évolution salariale repose sur l'entretien annuel d'évaluation (procédure interne relative à la politique salariale).	Le Conseil d'État est autorisé à adapter au coût de la vie les traitements [...] il est autorisé à modifier à la fin de chaque année, pour l'année suivante, les traitements en les adaptant proportionnellement à l'évolution de l'indice genevois des prix à la consommation, calculée sur la base de la différence entre l'indice du mois d'octobre de l'année précédente et celui du mois d'octobre de l'année en cours (art. 14 LTrait). <u>Spécificité CDC</u> Sur décision de la CDC.	Le Conseil d'État verse en outre, afin d'assurer la compensation intégrale du renchérissement, une allocation unique dite de vie chère, au début de chaque année, aux membres du personnel situés dans les classes 4 à 13 de l'échelle des traitements pour autant que leur traitement annuel maximum, pour un taux d'activité à plein temps, ne dépasse pas celui alloué selon la LTrait (art. 14 LTrait).	—

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
GA	40 heures (art. 16 du Statut du personnel).	<p>a) Cadres, employés, auxiliaires, chargés de mission et stagiaires : 5 semaines (art. 38 du Statut du personnel).</p> <p>b) Cadres supérieurs, cadres et employés dès l'âge de 60 ans et employés jusqu'à 20 ans révolus : 6 semaines (art. 38 du Statut du personnel).</p> <p>Le cadre supérieur peut demander que la 6^{ème} semaine de vacances lui soit payée en fin d'année (art. 4 al.2 du règlement sur le temps de travail des cadres supérieurs).</p>	<p>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 (art. 24 du Statut du personnel).</p> <p>La rémunération des cadres supérieurs est fixée par le Conseil de direction sur la base des rémunérations usuelles du marché. Les montants des rémunérations des autres catégories de personnel sont fixés sur la base des rémunérations usuelles du marché (art. 25 du Statut du personnel).</p>	Le personnel a droit à une prime de fidélité dont le montant est fixé dans un règlement (art. 27 du Statut du personnel).	-	<p>Chaque année, le Conseil d'administration indexe les salaires en appliquant, eu égard aux exigences de la CIA, la décision prise à cet effet pour l'ensemble de la fonction publique. Lorsque l'indexation est inférieure à la pleine compensation du renchérissement calculée selon l'évolution de l'indice genevois des prix à la consommation, et pour autant que les résultats de l'établissement le permettent, le Conseil d'administration accorde un complément pouvant aller jusqu'au plein renchérissement. Le cas échéant, ce complément n'entre pas dans le calcul du salaire déterminant pour le droit à la retraite (art. 26 du Statut du personnel).</p>	-	<p>Les montants versés en 2012 se composent comme suit :</p> <p>a) Primes apprentis pour 3'503 F : montant qui peut être versé 2 fois par année, en fonction de l'entretien d'évaluation et des résultats professionnels et scolaires semestriels (ch.13 du Statut du personnel & règlement H154_40I y relatif).</p> <p>b) Primes exceptionnelles pour 40'000 F : lorsque des circonstances particulières le justifient, la direction générale peut accorder une prime</p>

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
								<p>individuelle exceptionnelle (art. 25 al.5 du Statut du personnel).</p> <p>c) Primes spéciales pour 293'409 F versées au directeur général et aux membres de la direction générale : part de salaire variable correspondant à un pourcentage progressif du bénéfice net annuel réalisé par GA (art. 2 du règlement sur la rémunération variable de la direction générale de GA).</p> <p>d) Primes P3 pour 2'009'941 F : part variable versée annuellement</p>

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
								<i>aux collaborateurs - hors directeur général et membres de la direction générale - en fonction de l'appréciation des prestations professionnelles du collaborateur, du montant total budgété et des résultats financiers de GA (art. 50 du Statut du personnel & règlement d'application H154_38I y afférent).</i>

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
HUG	<p>Conditions générales de travail du personnel : en moyenne, 40 heures (art.7 du Statut du personnel).</p> <p>Chefs de clinique et médecins /pharmaciens internes en formation : 50 heures.</p> <p>Chefs de clinique sans titre de spécialité du domaine d'activité du service concerné et pour les internes : 50 heures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 45 heures d'activité clinique ; - 5 heures de formation structurée. (art. 82 du règlement des services médicaux). 	<p>a) Membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus : 5 semaines (art. 29 du Statut du personnel).</p> <p>b) Membres du personnel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, fonctionnaires et employés dès l'âge de 60 ans et cadres supérieurs : 6 semaines (art. 29 du Statut du personnel).</p> <p>Le cadre supérieur peut recevoir, à sa demande, une indemnité complémentaire de 2 % de son salaire de base annuel en compensation de la 6^{ème} semaine de vacances (extrait de PV du Conseil d'Etat du 08.12.1999).</p>	<p>Le Conseil d'administration établit le Statut du personnel, après concertation avec les organisations représentatives du personnel (art. 7 al.k LEPM).</p> <p>L'échelle des traitements est définie par la LTrait, votée par le Grand Conseil.</p>	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 12 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
HG	<i>Application des règles de l'État de Genève (art. 7 RPAC).</i>	<i>Application des règles de l'État de Genève (art. 27 RPAC). Le cadre supérieur peut recevoir, à sa demande, une indemnité complémentaire de 2 % de son salaire de base annuel en compensation de la 6^{ème} semaine de vacances (extrait de PV du Conseil d'Etat du 08.12.1999).</i>	<i>Application des règles de l'État de Genève (art. 2 LTrait).</i>	-	<i>Application des règles de l'État de Genève (art. 12 LTrait).</i>	<i>Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).</i>	<i>Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).</i>	-

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
TPG	40 heures (art. 15 du Statut du personnel).	5 semaines, qui passent à 6 semaines les 5 dernières années qui précèdent l'âge légal de la retraite ou dès 30 ans d'ancienneté (art. 53 du Statut du personnel). Le collège de direction bénéficie d'un forfait de 5 jours par année, mais n'a pas d'heures supplémentaires payées ou portées en compte. Ces 5 jours par simplification administrative sont ajoutés au droit de vacances statutaires. Un éventuel solde de vacances en fin d'année peut être porté en compte "épargne-vacances" ou faire l'objet d'un paiement en espèces, à condition que le	Le traitement de base est déterminé conformément à l'échelle des traitements annexée au règlement d'application du Statut du personnel (art. 22 du Statut du personnel). Cette échelle n'est pas basée sur la grille de l'État de Genève.	Dès la première année de service, l'employé a droit à une prime de fidélité s'élevant à 15 % du traitement de base du mois de juin. Dès la 4 ^{ème} année, la prime de fidélité progresse de 5 % par année jusqu'à concurrence d'un montant équivalent à l'échelon 12 de la classe de fonction (art. 26 du Statut du personnel).	La progression du traitement de base de l'employé commence après 12 mois d'activité dans la fonction, et ce, dès la date de son engagement. Cette progression est annuelle jusqu'à l'échelon 12, biennale jusqu'à l'échelon 13, triennale jusqu'à l'échelon 15, quadriennale jusqu'à l'échelon 17 (art. 25 du Statut du personnel).	L'indexation annuelle (en janvier) de l'échelle des traitements est basée sur l'indice genevois des prix à la consommation du mois de novembre de l'année précédente. L'indexation est automatique, sauf si les résultats financiers de l'entreprise et les circonstances économiques ne le permettent pas. Dans ce cas, elle fait l'objet d'une négociation avec les organisations représentatives du personnel (art. 23 du Statut du personnel).	-	a) Participation financière pour 196'758 F : une participation financière annuelle unique, en fonction des résultats financiers de l'entreprise, peut être versée aux employés (art. 27 du Statut du personnel et art. 21 du règlement d'application du Statut du personnel). b) Primes spéciales et primes spéciales uniques pour 94'640 F : primes spéciales accordées par la direction, qui peuvent être soit sur une unique période (un seul mois), soit sur

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
		<i>minimum légal de 20 jours de vacances [...] ait été respecté (art. 13 du nouveau règlement sur la rémunération et la gestion du temps de travail du Collège de direction approuvé par le CA des TPG le 28.04.2014)</i>						<i>plusieurs mois (la réglementation relative aux primes spéciales est en cours de rédaction).</i>

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
UNIGE	<p>Corps enseignant : 40 heures (art. 30 du règlement sur le personnel de l'Université).</p> <p>Personnel administratif et technique : application des règles de l'État de Genève (art. 7 RPAC).</p>	<p>Corps enseignant : 6 semaines (art. 32 du règlement sur le personnel de l'Université).</p> <p>Personnel administratif et technique : application des règles de l'État de Genève (art. 27 RPAC).</p> <p>Le cadre supérieur peut recevoir, à sa demande, une indemnité complémentaire de 2 % de son salaire de base annuel en compensation de la 6^{ème} semaine de vacances (extrait de PV du Conseil d'Etat du 08.12.1999).</p>	<p>Application des règles de l'État de Genève (art. 2 LTrait).</p> <p>Toutefois, avec l'autorisation du Conseil d'État, le Rectorat peut, à titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche, décider de dépasser le montant maximum du traitement pour la fonction envisagée afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'un professeur éminent (art. 194 du règlement sur le personnel de l'État). Cela correspond à un montant situé entre 25 % et 50 % du traitement annuel brut (7 situations actives entre 2010 et 2012, montant en 2012 de 284'366 F).</p>	-	<p>Application des règles de l'État de Genève (art. 12 LTrait).</p> <p>Traitement pour des membres du corps enseignant rémunérés par des fonds provenant de l'État : les six premières augmentations annuelles sont doublées (art. 179 du règlement sur le personnel de l'Université).</p>	Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 14 du LTrait).	-

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
SIG	40 heures (art. 71 du Statut du personnel).	<p>a) Personnel : 5 semaines, puis dès 46 ans, 1 jour de plus par année jusqu'à atteindre 30 jours dès 50 ans (art.50 du Statut du personnel).</p> <p>b) Apprentis : 6 semaines (art. 50 du Statut du personnel).</p> <p>c) Direction générale et cadres supérieurs : 6 semaines (art. 5 & 50 du Statut du personnel).</p>	L'échelle des salaires est fixée par le Conseil d'administration en respectant les limites correspondant au minimum de la classe inférieure et au maximum de la classe supérieure de l'échelle des salaires appliquée au personnel de l'État de Genève (art. 33 du Statut du personnel).	-	L'augmentation individuelle des salaires dépend de l'appréciation des performances du collaborateur de l'année précédente et du positionnement du titulaire dans sa classe d'emploi. Les augmentations annuelles sont accordées jusqu'au moment où le salaire atteint le niveau supérieur de la classe d'emploi dans laquelle le poste est classé (art. 35 du Statut du personnel).	Les salaires sont adaptés au 1 ^{er} janvier de chaque année afin de tenir compte de l'évolution des prix à la consommation et des performances individuelles des collaborateurs, selon les modalités approuvées par le Conseil d'administration (art. 35 du Statut du personnel).	-	<p>Les montants versés en 2012 se composent comme suit :</p> <p>a) Gratifications pour 317'083 F : versées selon l'art. 40 du Statut du personnel et 36 du règlement d'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gratification des collaborateurs ayant atteint le plafond de leur classe d'emploi : prime non intégrée au salaire, qui favorise la motivation des collaborateurs. - Primes exceptionnelles : bonus versés en cas d'atteinte des objectifs globaux fixés pour l'entreprise. Il peut aussi s'agir de primes

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
								<i>individuelles versées par rapport à des projets spécifiques ou des primes versées aux apprentis.</i> <i>- Prime mobilité : perçue par les collaborateurs nommés à un nouveau poste dans la même classe d'emploi du poste précédemment occupé. Prime unique de 4 % du salaire annuel minimum de sa classe d'emploi, mais au moins de 3'000 F.</i> <i>- Primes formateurs et responsables de stages : 30F/heure de formation et 750 F/année au maximum.</i>

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
								<i>b) Part variable de la rémunération pour 7'586'444 F : bonus versés aux collaborateurs (art. 34 du Statut du personnel et 30 du règlement d'application).</i>

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
FPark	40 heures (art. 14 du Statut du personnel).	a) Collaborateurs : 5 semaines (art. 34 du Statut du personnel). b) Membres de la direction et directeur général : 6 semaines (art. 34 du Statut du personnel).	Le Conseil de fondation établit le Statut du personnel et fixe les traitements après consultation dudit personnel (art. 21 LFPark).	-	Évolution par annuité annuelle sur la grille salariale dans les mêmes conditions que celle fixée par l'État, avec la possibilité de ne pas accorder l'annuité pour des raisons économiques (art. 28 de la politique de rémunération). L'augmentation annuelle des employés ayant opté pour l'échelle de traitement de la Fondation des parkings, est décidée par le Conseil de Fondation.	Chaque année, le bureau indexe les salaires en appliquant, eu égard aux exigences de la CIA, la décision prise à cet effet pour l'ensemble de la fonction publique (art. 47 du Statut du personnel). L'indexation des salaires est au minimum égale à celle appliquée à l'État de Genève.	-	-

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
FPLC	40 heures.	a) Collaborateurs : 5 semaines. b) Secrétaire général : 6 semaines (soit 1 de plus que les collaborateurs, mais le secrétaire général ne bénéficie pas d'une compensation ni d'un paiement de ses heures supplémentaires).	Code des obligations - non basé sur la grille de l'État de Genève.	-	-	Application par analogie des règles de l'État de Genève.	-	Les primes éventuelles sont versées après des échanges et séances tenues entre le président et le vice-président du Conseil de fondation. Le montant de la prime est déterminé sur la base des prestations de l'année précédente (une directive sur la rémunération, traitant notamment des primes de fin d'année est en cours de rédaction).

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
FTI	40 heures.	<p>a) Collaborateurs : 5 semaines.</p> <p>b) Cadres et directeur général : 6 semaines.</p> <p>Le cadre supérieur peut recevoir, à sa demande, une indemnité complémentaire de 2 % de son salaire de base annuel en compensation de la 6^{ème} semaine de vacances (extrait de PV du Conseil d'Etat du 08.12.1999).</p>	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 2 LTrait) selon l'art. 2 du Statut du personnel.	-	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 12 LTrait).	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	-	-
SFIDP	40 heures.	<p>a) Personnel administratif : 5 semaines.</p> <p>b) Membres de la direction et directeur du bureau : 6 semaines.</p>	Code des obligations - inspirée par la grille de l'État de Genève.	-	Par analogie avec la pratique de l'État relative au coulisement de l'annuité, le secrétariat des FIDP accorde 1.5 % d'augmentation	Indexation selon l'indice suisse des prix à la consommation (ISPC), en application de la convention d'affiliation à la CIA.	-	-

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
FIPOI	40 heures (art. A1 du règlement d'entreprise).	a) Membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus : 5 semaines (art. B1 du règlement d'entreprise). b) Membres du personnel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, employés dès l'âge de 60 ans et cadres supérieurs : 6 semaines (art. B1 du règlement d'entreprise).	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 2 LTrait).	-	Le salaire du collaborateur évolue dans le cadre proposé par les classes de salaire correspondant à sa fonction. Sur la base de l'évaluation annuelle, le supérieur direct peut proposer au directeur une adaptation du salaire plus ou moins rapide par rapport à l'évolution prévue de l'échelle des traitements en vigueur, voire un blocage de la progression de salaire. Cette augmentation est liée à un engagement personnel important pour la FIPOI, à une augmentation de ses	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	Le directeur sur proposition des chefs de division peut, à titre exceptionnel, accorder une prime de reconnaissance à un collaborateur (politique du personnel).

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
					<i>compétences et/ou de son efficacité et lorsque de nouvelles responsabilités peuvent lui être confiées dans sa fonction ou dans de nouvelles fonctions.</i>			

<i>Entité</i>	<i>Nombre d'heures de travail hebdomadaire</i>	<i>Nombre de jours de vacances et paiement éventuel</i>	<i>Grille salariale</i>	<i>Prime de fidélité</i>	<i>Augmentation annuelle</i>	<i>Indexation</i>	<i>Allocation vie chère</i>	<i>Bonus</i>
IMAD	40 Application des règles de l'État de Genève (art. 7 RPAC).	Application des règles de l'État de Genève (art. 27 RPAC). Le cadre supérieur peut recevoir, à sa demande, une indemnité complémentaire de 2 % de son salaire de base annuel en compensation de la 6 ^{ème} semaine de vacances (extrait de PV du Conseil d'Etat du 08.12.1999).	Application des règles de l'État de Genève (art. 2 LTrait).	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 12 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 14 LTrait).	

Entité	Nombre d'heures de travail hebdomadaire	Nombre de jours de vacances et paiement éventuel	Grille salariale	Prime de fidélité	Augmentation annuelle	Indexation	Allocation vie chère	Bonus
Palexpo	<p>Cadres et personnel administratif : 40 heures (art. 3 de la directive temps de travail).</p> <p>Personnel technique et/ou production : 42 heures (art. 3 de la directive temps de travail).</p>	<p>a) Membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus : 4 semaines (art. 2 de la directive vacances).</p> <p>b) Membres du personnel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, dès l'âge de 40 ans révolus et 10 ans d'ancienneté, dès l'âge de 50 ans, et cadres : 5 semaines (art. 2 de la directive vacances).</p>	Code des obligations - non basé sur la grille de l'État de Genève.	-	<p>En principe, le salaire peut être réajusté une fois par année, au maximum, en fonction des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enveloppe globale d'augmentation de la masse salariale allouée ou non par le Conseil d'administration. - La performance individuelle du collaborateur. Celle-ci est mesurée par l'analyse de l'adéquation aux valeurs et compétences-clés de Palexpo et par l'évaluation de l'atteinte des objectifs fixés par le collaborateur et son chef direct en début d'année (art. 2 de la directive salaire). 			<p>Pour encourager la performance de ses cadres, Palexpo a mis au point un système de rémunération variable liée à la performance individuelle et à la performance de l'entreprise. (art. 1 de la directive part de salaire variable pour les cadres de Palexpo).</p> <p>En sus de la part variable, le CA peut attribuer une prime exceptionnelle à tous les employés. Le règlement interne est en cours de modification pour intégrer cette pratique.</p>

3. PRIMES

Les primes comprennent les prestations allouées lorsqu'un événement spécifique se réalise, par exemple : la 25e année de service, naissance d'un enfant, le départ à la retraite

Les données présentées aux chapitres 3.1 à 3.3 concernent l'exercice 2012. Sauf indications contraires, elles sont exprimées en francs. Compte tenu de l'hétérogénéité des informations récoltées, le nombre de personnes concernées par chaque élément de rémunération n'est pas renseigné.

3.1. Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
EGE/PJ/CDC	-	-	596'404	-	-	-
GA	-	-	-	-	-	-
HUG	-	-	-	-	-	-
HG	-	-	-	-	-	-
TPG	-	-	-	-	-	-
UNIGE	-	2'000	17'111	-	-	-
SIG	-	-	-	-	-	4'000
FPark	-	-	-	-	-	-
FPLC	-	-	-	-	-	-
FTI	-	-	-	-	-	500
FIDP	-	-	-	-	-	-
FIPOI	-	-	-	-	-	-
IMAD	-	-	-	-	-	-
Palexpo	-	-	-	-	-	-

3.2. Direction générale et haute direction

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
EGE/PJ/CDC	-	-	-	-	-	-
GA	-	2'000	-	386'082	-	-
HUG	-	-	-	-	-	-
HG	-	-	-	-	-	460
TPG	-	-	-	-	-	-
UNIGE	-	-	-	-	-	-
SIG	-	-	-	-	-	-
FPark	-	-	-	-	-	-
FPLC	-	-	-	-	-	-
FTI	-	-	-	-	-	-
SFIDP	-	-	-	-	-	-
FIPOI	-	-	-	-	-	-
IMAD	-	2'000	-	-	-	-
Palexpo	-	-	-	-	-	-

3.3. Collaborateurs

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
EGE/PI/CDC						
PAT & autres	101'500	493'000	1'340'769	-	5'832	-
PE	115'300	606'000	1'657'285	-	22'603	-
Police	30'750	140'000	107'228	-	27'720	-
Prison	3'750	24'000	73'230	-	-	-
GA	6'600	47'500	112'866	-	28'820	-
HUG						
Médecins	34'900	18'000	121'547	86'320	-	-
Personnel soignant	81'300	511'524	733'119	-	-	-
PAT & autres	23'350	209'559	480'265	-	-	-
HG						
Aide aux requérants d'asile	2'000	10'000	38'929	-	-	4'100
Action sociale	13'250	14'000	33'822	27'294	-	8'800
Activités seniors	-	2'000	803	-	-	600
Administratif	3'250	4'000	31'271	29'487	-	5'020
Informations par catégorie non disponibles	-	-	-	-	31'175	-
TPG						
Exploitation	12'600	175'000	159'320	-	-	-
Technique	3'000	69'000	162'173	-	-	-
Administratif	1'200	43'000	33'556	-	-	-
Informations par catégorie non disponibles	-	19'833	-	-	-	-
UNIGE						
Corps professoral	-	-	-	-	-	-
Coll. ens. et recherche	24'636	64'896	326'319	-	-	-
PAT & autres	15'114	91'000	278'832	70'270	-	-
SIG						
Cadres supérieurs	1'500	55'000	58'482	50'000	-	11'450
Administratif	12'700	212'500	154'223	75'882	-	43'600
Exploitation	10'000	174'500	108'596	-	23'262	27'400
FPark						
Stationnement	1'200	-	-	-	-	-
Admin., exploit. & autres	300	8'500	-	-	-	-
FPLC						
FTI						
FTI	500	-	11'727	-	-	3'150
SFIDP						
SFIDP	-	-	-	-	-	-
FIPOI						
FIPOI	500	4'500	-	-	-	-
IMAD						
Personnel soignant	20'500	50'000	185'484	73'195	-	-
PAT & autres	1'000	6'000	12'984	121'090	-	-
Palexpo	-	41'500	19'930	-	-	6'850

3.4. Détails des primes

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
État (y compris PJ et CDC)	500 F (art. 21 LTrait).	- 25 ans : 2'000 F, - 30 ans : 2'000 F (art. 20 LTrait).	<p>Si plus de 10 ans d'ancienneté : un montant équivalent au dernier traitement mensuel brut (art. 23 LTrait).</p> <p><u>Spécificité État</u> Le conseiller d'État qui ne bénéficie pas d'une pension de retraite ou d'une pension d'invalidité a droit, lorsqu'il quitte sa charge, à une indemnité égale à 3 mois de traitement par année accomplie. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure à 9 mois de traitement (art. 8 LTRCE).</p> <p><u>Spécificité PJ</u> Le magistrat dont le mandat n'est pas renouvelé, bien qu'il ait fait acte de candidature, ou dont la charge est supprimée, a droit, s'il ne bénéficie pas d'une pension, à une indemnité calculée selon l'article 23 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics</p>	-	Allocation globale égale à 3 mois du dernier traitement du défunt, en sus de celui du mois courant (art. 22 LTrait).	-

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
			<p>médicaux du 4 décembre 1997 (art. 15 al.1 LTRPJ). Cet article 23 al.4 LPAC fait mention d'une indemnité égale à 6 fois le dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois le dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'État ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite.</p> <p><u>Spécificité CDC</u> Le magistrat titulaire de la Cour des comptes qui ne bénéficie pas d'une pension de retraite ou d'une pension d'invalidité a droit, lorsqu'il quitte sa charge, à une indemnité égale à 3 mois de traitement déterminant par année accomplie. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure à 9 mois de traitement déterminant (art. 7 LTRCC).</p>			

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
GA	300 F (note interne GA du 04.04.2008).	- 20 ans : 2'000 F ou 6 jours de congé payé, - 25 ans : 2'500 F ou 7 jours de congé payé, - 30 ans : 3'000 F ou 8 jours de congé payé, - 35 ans : 3'500 F ou 9 jours de congé payé, - 40 ans : 4'000 F ou 10 jours de congé payé, (art.2 du règlement H 154_53I concernant les primes et cadeaux pour les jubilaires et les retraités).	Si plus de 10 ans d'ancienneté : un montant équivalent à un mois de salaire fixe sans indemnité, plus un cadeau d'une valeur d'environ 1'000 F (art. 3 du règlement H 154_53I concernant les primes et cadeaux pour les jubilaires et les retraités).	Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de GA, condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas 2 ans de salaire fixe pour les cadres supérieurs, les cadres et les employés et ne dépassant pas 6 mois de salaire fixe pour les auxiliaires, les stagiaires et les chargés de mission (art. 60 al. 3 du statut du personnel).	Allocation globale égale à 3 mois du dernier traitement du défunt, en sus de celui du mois courant (note interne du 21.08.2007).	-

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
HUG	Application des règles de l'État de Genève (art. 21 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 20 LTrait). Plus : - 40 ans : 2'000 F (décision du directeur général et du président du Conseil d'administration).	Application des règles de l'État de Genève (art. 23 LTrait).	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 22 LTrait).	<u>Petite attention</u> Une attention en faveur d'un membre du personnel peut être autorisée pour un montant maximum de 200 F par bénéficiaire (4.2.4 de la directive sur les remboursements de frais professionnels).
HG	Application des règles de l'État de Genève (art. 21 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 20 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 23 LTrait).	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 22 LTrait).	<u>Départ</u> Si départ (démission, retraite, invalidité) avec plus de 2 ans d'ancienneté : 100 F de base et 20 F pour les 5 premières années d'ancienneté et 50 F pour les années suivantes. Plus un apéritif de départ si plus de 5 ans d'ancienneté (montant de 250 F à 1'000 F en fonction des années d'ancienneté) (directives internes HG, point DEP 2.1 du document fil rouge).

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
TPG	300 F (art. 45 du Statut du personnel, art. 41 du règlement d'application).	- 20 ans : 2'000 F et 6 gobelets en étain, - 25 ans : 2'500 F et 1 channe en étain et 1 jour de congé, - 30 ans : 3'000 F et 1 plateau en étain et 1 jour de congé, - 35 ans et tous les 5 ans suivants : 3'000 F et 1 jour de congé, (art. 30 du Statut du personnel et art. 37 du règlement d'application).	Un montant équivalent au dernier traitement mensuel et 1 plateau en étain ou un cadeau de même valeur (art. 32 du Statut du personnel). Des indemnités pour encouragement à la retraite anticipée peuvent être versées à certains employés (la réglementation relative à ce point est en cours de rédaction).	-	-	<u>Cadeaux non monétaires</u> À l'occasion d'événements particuliers comme un départ à la retraite, une naissance, une maladie ou un accident grave, les TPG peuvent prendre en charge un cadeau non monétaire d'une valeur maximale de 50 F (ch. 5.3 du règlement des remboursements de frais).
UNIGE	Application des règles de l'État de Genève (art. 21 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 20 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 23 LTrait).	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 22 LTrait).	-

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
SIG	500 F (art. 48 du Statut du personnel, art. 40 du règlement d'application).	- 10 ans : 1'000 F, - 15 ans : 1'000 F et 1 cadeau de l'entreprise, - 20 ans : 1'500 F, - 25 ans : 1'500 F et 1 sortie d'un jour, - 30 ans : 3'000 F et 1 repas, - 35 ans : 4'000 F et 1 repas, - 40 ans : 4'000 F et 1 repas, - 45 ans : 4'500 F et 1 repas, (art. 37 du Statut du personnel et art. 34 du règlement d'application).	Un montant équivalent au dernier traitement mensuel brut (art. 47 du Statut du personnel) et 1 cadeau de l'entreprise d'un montant de minimum 1'000 F et de maximum 4'000 F (oscille en fonction de la classe salariale) (art. 29 du Statut du personnel et art. 22 du règlement d'application).	Indemnités versées en cas de suppression de poste suite à une réorganisation de l'entreprise, sans avoir pu proposer d'autre poste au collaborateur. L'indemnité est égale à 6 fois le dernier traitement mensuel de base, plus 0.2 fois du dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'entreprise. (art. 26 du Statut du personnel et art. 20 du règlement d'application).	Allocation égale à 3 mois du dernier traitement brut (art. 48 du Statut du personnel et art. 41 du règlement d'application).	<u>Prime aux résultats</u> Prime aux résultats versés sous forme de bons repas, bons d'achat, etc. Montant minimum de 50 F, sans limite maximum (art. 33 du Statut du personnel et art. 30 du règlement d'application). <u>Départ</u> Cadeau lors du départ à la retraite d'un montant minimum de 1'000 F et maximum de 4'000 F (art. 29 du Statut du personnel et art. 22 du règlement d'application).

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
FPark	300 F (ce point est en cours de validation par le bureau de la Fondation et sera intégré aux statuts lors de la prochaine mise à jour).	- 10 ans : 500 F et 1 stylo gravé, - 20 ans : 2000 F et 1 stylo gravé, - 25 ans : 2500 F et 1 stylo gravé, - 30 ans : 3000 F et 1 stylo gravé, (note du bureau de Conseil de fondation).	-	-	-	-
FPLC	-	-	-	-	-	-
FTI	Application des règles de l'État de Genève (art. 21 LTrait).	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 23 LTrait).	-	-	<u>Bons cadeaux</u> Les bons cadeaux suivants sont versés : - naissance : 250 F - mariage : 300 F - départ : le montant n'est pas précisé, et varie en fonction du niveau de rémunération, du nombre d'années de service et de la fonction occupée (collaborateurs et membres du Conseil d'administration) (règlement interne).

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
SFIDP	-	-	-	-	-	-
FIPOI	Application par analogie des règles de l'État de Genève (art. 21 LTrait).	- 10 ans : présent d'environ 200 F, (principes rémunération et événements collaborateurs). - 25 ans : maximum de 2'000 F, application des règles de l'État de Genève (art. 20 LTrait). - 30 ans : maximum de 2'500 F, Les principes de base relatifs à la rémunération des collaborateurs et aux événements sont en cours de mise à jour.	-	-	-	<u>Mariage</u> Présent pour un montant d'environ 200 F. <u>Décès</u> Présent ou signe de reconnaissance pour le décès d'un proche (parents, enfants, conjoint) pour un montant d'environ 400 F. (principes rémunération et événements collaborateurs).
IMAD	Application des règles de l'État de Genève (art. 21 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 20 LTrait).	Application des règles de l'État de Genève (art. 23 LTrait).	Les indemnités de départ, en cas de situation particulière, seront intégrées dans le document « compétences et signatures » d'ici fin 2014.	Application des règles de l'État de Genève (art. 22 LTrait).	-

Entité	Prime de naissance	Prime d'ancienneté	Prime de départ - retraite	Indemnité de départ (licenciement)	Prestations aux survivants	Autres
Palexpo	Bon de 150 F chez Balaxert et livraison de fleurs d'une valeur de 100 F (procédure événements du personnel)	- 5 ans révolus 500 F et 2 jours, - 10 ans révolus 1'000 F et 4 jours, - 15 ans révolus 1'500 F et 6 jours, - 20 ans révolus 2'000 F et 8 jours, - 25 ans révolus 2'500 F et 10 jours, - 30 ans révolus 3'000 F et 12 jours, - etc., Il est également possible de convertir tout ou partie de la prime en jours de congé, à savoir : 2 jours par tranche de 500 F (procédure primes de fidélité). Cette procédure a été modifiée en septembre 2013 : désormais, seuls les jours de congé sont octroyés pour cette prime.	Si collaborateur âgé d'au moins 50 ans et si plus de 20 ans d'ancienneté : un montant équivalent à un salaire mensuel brut (art. 1 de la procédure prime pour longs rapports de travail).	-	Indemnité équivalente à un salaire mensuel brut (art. 1 de la procédure prime pour longs rapports de travail).	<u>Anniversaire</u> Bon de 200 F à Balaxert pour les anniversaires « ronds ». <u>Retraite</u> Apéritif de départ et cadeau personnalisé. <u>Mariage</u> Bon de 500 F à Balaxert et livraison de fleurs d'une valeur de 100 F. <u>Décès</u> Livraison d'une gerbe d'une valeur de 250 F. <u>Convalescence</u> Livraison de fleurs d'une valeur de 100 F. (procédure événements du personnel). Changement dans la procédure depuis septembre 2013 : seules des cartes de vœux sont adressées pour les événements suivants : Anniversaires « ronds » Mariage Convalescence.

4. INDEMNITÉS

Les indemnités sont prévues pour compenser une prestation particulière ou des inconvénients de travail. Elles peuvent être très générales et indexées au traitement, être fixes, ou spécifiques à un savoir-faire ou à une responsabilité supérieure à la fonction. On peut citer à titre d'exemple : les indemnités pour heures supplémentaires, les indemnités piquet, les indemnités pour travail de nuit, les indemnités pour travail jour férié, les indemnités de cadre supérieur, les indemnités de départ.

Par souci de clarté, les différentes indemnités sont présentées ci-dessous selon le regroupement utilisé dans le bilan social de l'État¹, sous les trois catégories suivantes :

- Éléments de rémunération liés au droit du travail : regroupant notamment les heures supplémentaires, les compensations d'heures supplémentaires, les indemnités cadre supérieur, etc. ;
- Indemnités liées aux conditions de travail : regroupant notamment les indemnités risques inhérents à la fonction, les indemnités nuit, week-end et jours fériés, les inconvénients de service, etc. ;
- Indemnités pour des responsabilités additionnelles : regroupant notamment les indemnités de remplacement dans une fonction supérieure, les indemnités pour connaissance linguistique, etc.

Les données présentées aux chapitres 4.1 à 4.3 concernent l'exercice 2012. Sauf indications contraires, elles sont exprimées en francs. Compte tenu de l'hétérogénéité des informations récoltées, le nombre de personnes concernées par chaque élément de rémunération n'est pas renseigné.

¹ Pages 30 et 31 de l'annexe au rapport sur les comptes 2012 – Tome 5 : Bilan social de l'État.

4.1. Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat

Entité	Éléments de rémunération liés au droit du travail	Indemnités liées aux conditions de travail	Indemnités pour des responsabilités additionnelles
EGE/PJ/CDC	-	-	514'915
GA	-	-	-
HUG	-	-	-
HG	-	-	-
TPG	-	-	-
UNIGE	-	-	-
SIG	-	-	-
FPark	-	-	-
FPLC	-	-	-
FTI	-	-	-
FIDP	-	-	-
FIPOI	-	-	-
IMAD	-	-	-
Palexpo	-	-	-

4.2. Direction générale et haute direction

Entité	Éléments de rémunération liés au droit du travail	Indemnités liées aux conditions de travail	Indemnités pour des responsabilités additionnelles
EGE/PJ/CDC	337'724	-	-
GA	-	-	-
HUG	209'507	9'118	216'470
HG	29'791	-	-
TPG	-	-	188
UNIGE	147'652	14'250	-
SIG	-	250	-
FPark	-	-	-
FPLC	-	-	-
FTI	23'101	-	-
SFIDP	-	-	-
FIPOI	-	35'386	-
IMAD	157'925	25'240	48'935
Palexpo	-	-	-

4.3. Collaborateurs

Entité	Éléments de rémunération liés au droit du travail	Indemnités liées aux conditions de travail	Indemnités pour des responsabilités additionnelles
EGE/PJ/CDC			
PAT & autres	5'672'259	3'841'465	1'814'678
PE	2'054'753	1'261	12'657'340
Police	4'189'728	18'268'143	121'016
Prison	25'755	4'610'251	24'855
GA	429'096	2'646'092	21'283
HUG			
Médecins	8'789'261	4'308'266	1'004'241
Personnel soignant	291'551	29'272'978	536'699
PAT & autres	1'212'250	7'946'674	466'628
HG			
Aide aux requérants d'asile	35'812	68'660	64'450
Action sociale	42'544	17'698	99'221
Activités seniors	3'229	28'496	25'595
Administratif	28'268	-	50'083
TPG			
Exploitation	81'980	8'027'986	56'009
Technique	103'493	702'833	40'531
Administratif	7'382	84'552	6'448
UNIGE			
Corps professoral	-	-	1'224'354
Coll. ens. et recherche	15'838	5'389	-
PAT & autres	123'763	53'437	227'412
SIG			
Cadres supérieurs	45'950	65'886	4'860
Administratif	301'862	216'859	18'689
Exploitation	1'653'221	1'771'782	127'867
FPark			
Stationnement	-	-	-
Admin., exploit. & autres	-	15'900	-
FPLC			
FTI	20'397	-	-
SFIDP			
FIPOI	26'042	20'820	2'500
IMAD			
Personnel soignant	13'550	2'083'022	486'807
PAT & autres	69'395	68'572	43'180
Palexpo	-	-	-

5. DÉBOURS FORFAITAIRES

Les débours forfaitaires correspondent aux débours forfaitaires compensant les frais encourus par les membres du personnel dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ils font l'objet d'un remboursement forfaitaire. On peut citer à titre d'exemple : les frais de déplacement, les frais de repas, les frais d'hébergement.

Les données présentées aux chapitres 5.1 à 5.3 concernent l'exercice 2012. Sauf indications contraires, elles sont exprimées en francs. Compte tenu de l'hétérogénéité des informations récoltées, le nombre de personnes concernées par chaque élément de rémunération n'est pas renseigné.

5.1. Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
EGE/PJ/CDC	25'150	-	-	289'387	-
GA	-	-	-	-	-
HUG	-	-	-	-	-
HG	-	-	-	-	-
TPG	-	-	-	3'600	-
UNIGE	-	-	-	-	-
SIG	-	-	-	-	-
FPark	600	-	-	-	-
FPLC	-	-	-	-	-
FTI	-	-	-	-	-
FIDP	-	-	-	-	-
FIPOI	-	-	-	-	-
IMAD	-	-	-	-	-
Palexpo	-	-	-	-	-

5.2. Direction générale et haute direction

Entité	Frais de Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
EGE/PJ/CDC	1'100	2'600	2'600	31'629	-
GA	-	440	-	48'000	-
HUG	-	30'000	-	76'020	-
HG	3'400	8'488	-	20'360	-
TPG	362	-	-	73'600	-
UNIGE	-	-	-	-	-
SIG	-	-	-	122'750	-
FPark	-	28'800	-	-	-
FPLC	-	1'200	-	-	-
FTI	-	6'000	-	11'581	-
SFIDP	-	10'560	-	-	-
FIPOI	-	7'104	-	42'000	-
IMAD	-	4'000	-	36'000	-
Palexpo	-	36'400	-	64'800	-

5.3. Collaborateurs

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
EGE/PJ/CDC					
PAT & autres	922'512	646'456	468'387	24'350	74'153
PE	9'350	14'154	68'582	-	-
Police	450	27'476	4'206'057	-	73'711
Prison	12'200	2'654	-	-	-
GA	-	21'600	-	-	-
HUG					
Médecins	-	2'400	-	-	-
Personnel soignant	456	19'200	-	-	-
PAT & autres	-	63'206	-	55'500	-
HG					
Aide aux requérants d'asile	31'500	16'684	-	-	-
Action sociale	27'900	8'191	-	-	-
Activités seniors	13'300	5'250	-	-	-
Administratif	40'350	41'984	-	-	-
TPG					
Exploitation	6'282	-	564'456	3'600	-
Technique	12'714	-	101'418	-	-
Administratif	8'100	-	15	9'600	-
UNIGE					
Corps professoral	-	-	-	-	-
Coll. ens. et recherche	-	-	-	-	243'864
PAT & autres	-	-	-	-	-
Informations par catégorie non disponibles	48'600	-	-	-	-
SIG					
Cadres supérieurs	16'730	99	1'806	682'108	-
Administratif	75'057	83'902	60'586	3'300	-
Exploitation	101'647	46'732	820'235	-	-
FPark					
Stationnement	-	-	1'345	-	86'664
Admin., exploit. & autres	-	22'620	19'180	-	-
FPLC					
	-	3'000	-	-	-
FTI					
	-	4'365	-	-	-
SFIDP					
	24'742	-	-	-	-
FIPDI					
	-	3'300	-	-	3'650
IMAD					
Personnel soignant	-	214'603	-	-	-
PAT & autres	-	23'166	-	-	-
Palexpo					
	-	-	-	33'000	-

5.4. Détails des débours forfaitaires

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
État (y compris PJ et CDC)	<p>Indemnité de 50 F par mois pour l'utilisation du téléphone privé à des fins professionnelles si le collaborateur a une forte mobilité et un besoin urgent d'être atteint (arrêté du DCTI du 05.01.2010).</p> <p><u>Spécificité CDC</u> Pas d'indemnité, la Cour n'applique pas les règles de l'État de Genève (arrêté du DCTI du 05.01.2010).</p>	<p>- Indemnité forfaitaire annuelle versée pour l'usage régulier d'un véhicule privé à des fins professionnelles (les déplacements domicile-lieu de travail et hors canton ne sont pas pris en compte) pour plus de 2'000 kms par an. Montant variant en fonction de l'estimation des kms parcourus, minimum de 1'750 F/an en voiture (875 F/an en moto) et maximum de 7'000 F/an en voiture (2'800 F/an en moto) (art. 5 de l'ancien RDébours). Ces indemnités forfaitaires ont été supprimées avec effet au 1^{er} juillet 2012.</p> <p>- Frais de parking : indemnité validée à titre exceptionnel par le secrétaire général du DU justifiée pour des collaborateurs se déplaçant très fréquemment sur des chantiers avec des parkings soumis à horodateurs. Montant forfaitaire de 480 F/an (art.3 al.3 RDébours)</p> <p>- Indemnités d'éloignement : débours au bénéfice des collaborateurs stationnés à Aire, à la Villette, Nant D'Avril, Châtillon et à l'usine des Cheneviers faute de transports publics adéquats et pour répondre tout le temps à des</p>	<p>- Le personnel qui se trouve en dehors de son lieu de travail habituel et dans l'obligation, par suite des exigences du service, de prendre leur repas sur place, reçoivent une indemnité de repas/collations. Montant de 16.80 F par repas (RDébours). Remboursement forfaitaire de l'État en faveur des fonctionnaires de la police dont l'activité opérationnelle sur le terrain implique des dépenses qu'ils engagent afin de mener leurs missions. Montant journalier par brigade (protocoles d'accord CE/syndicats police du 16.12.2009 et 29.06.2010).</p> <p><u>Spécificité CDC</u> Pas de débours forfaitaires, la Cour n'applique pas les règles de l'État de Genève.</p>	<p>Pour les cadres supérieurs de l'administration cantonale, le Conseil d'État peut [...], fixer une indemnité forfaitaire annuelle au titre de frais de représentation, pour tenir compte de contraintes particulières inhérentes à la fonction (art.11 RDébours). Montants annuels : * Conseillers d'État : 34'500 F ; * Chancelier : 28'000 F ; * Secrétaire général et vice-chancelier : 2'750 F ; * Sautier : 1'375 F ; * Directeur général des finances de l'État et directeur général de l'office du personnel de l'État : 2'750 F ; * Chef du service du protocole : 9'600 F ; * Chef du service des affaires fédérales et intercantionales : 12'000 F</p> <p><u>Spécificité PJ</u> Indemnités forfaitaires de représentation accordées au procureur général (31'250 F) et au secrétaire</p>	<p>Les policiers de la brigade des chiens reçoivent une allocation mensuelle et une prime à l'admission d'un chien. Montant de 283.40 F/mois (F 1 05.18).</p> <p>Indemnités pour vêtements :</p> <p>a) Les opérateurs et les chaînes du service des cadastres reçoivent une indemnité pour leur habillement, en particulier pour l'achat de vêtements orange, dont le port est obligatoire pour des raisons de sécurité, pour travaux pénibles ou exécutés en dehors de l'horaire habituel et déplacement. Montant en fonction du nombre de sorties : 93 F, 186 F ou 250 F (décision du département de l'intérieur, de l'agriculture et des affaires régionales).</p> <p>b) Indemnités versées aux inspecteurs des</p>

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
		<p>appels urgents. Montants forfaitaires de 43.15 F/mois et 67.75 F/mois (catalogue des indemnités pour inconvénients de service selon RStFM). - Autres indemnités déplacements/transports : diverses indemnités versées à titre d'inconvénient de service, pour le déplacement des maîtres-voltigeurs, des traducteurs-interprètes, etc (règlement interne du DIME, catalogue des indemnités pour inconvénients de service, etc.)</p> <p><u>Spécificité PJ</u> Indemnité (1'400 F en 2012) anciennement accordée au collaborateur chargé du transport du procureur général (utilisation du véhicule privé à des fins professionnelles). Courant 2012, ce poste a été supprimé ainsi que cette indemnité (art. 2 à 7 RDébours).</p> <p><u>Spécificité CDC</u> Pas de débours forfaitaire, la Cour n'applique pas les règles de l'État de Genève.</p>		<p>général (2'750 F) (arrêtés du Conseil d'État).</p> <p><u>Spécificité CDC</u> Pas de débours forfaitaire, la Cour n'applique pas les règles de l'État de Genève (art.11 RDébours).</p>	<p>automobiles. Montant forfaitaire de 119 F/mois (cette indemnité sera analysée dans le cadre de la mise en œuvre du projet SCORE. Si la mise en œuvre de SCORE devait prendre du temps, l'État déposera la modification réglementaire afin de disposer d'une base légale suffisante)</p> <p>c)Indemnités d'habillement versées au sautier du Grand Conseil de 2'600 F par année (cette indemnité sera analysée dans le cadre de la mise en œuvre du projet SCORE. Si la mise en œuvre de SCORE devait prendre du temps, l'État déposera la modification réglementaire afin de disposer d'une base légale suffisante).</p> <p><u>Spécificité PJ</u> Forfait d'habillement : participation aux vêtements de</p>

<i>Entité</i>	<i>Téléphonie</i>	<i>Frais de déplacement</i>	<i>Frais de repas</i>	<i>Frais de représentation</i>	<i>Autres</i>
					<i>collaborateurs du Palais de justice tenus de siéger en habit noir ou foncé. Montant mensuel de 40 F (décision de la commission de gestion du pouvoir judiciaire du 10.05.99).</i>

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
GA	-	<i>Lors d'un déplacement professionnel de plus d'un jour, le collaborateur a droit, dès le 2e jour, en plus du remboursement des frais de repas et de déplacements, à un forfait de 20 F par jour (40 F par jour si déplacement à l'étranger) destiné à couvrir les menues dépenses (art. 7 de la directive fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels).</i>	-	<i>Une indemnité pour frais de représentation de 1'000 F par mois est accordée aux quatre membres de la direction générale (art. 1 du règlement sur la rémunération variable des membres de la direction générale).</i>	-
HUG	<i>Participation à l'utilisation du téléphone privé pour les besoins du service (jusqu'en 1986). Désormais, seuls les anciens ayants droit bénéficient de cette indemnité pour un montant de 19 F par mois.</i>	<i>Lorsque les nécessités du service l'exigent, les membres du personnel ont droit à des indemnités de déplacements (art. 2 al. 2 RDébours). Il s'agit notamment des déplacements dans le Canton de Genève effectués par les assistants sociaux et infirmiers de santé publique. Le montant est attribué pour couvrir les frais de déplacement sur la base du forfait transports publics pour un montant de 70 F par mois (art. 2 RDébours).</i>	-	<i>Liste du personnel bénéficiant d'allocations forfaitaires pour des frais de représentation validée par le directeur général (art. 11 al. 3 RDébours)</i>	-

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
HG	Indemnité de 50 F par mois pour l'utilisation du téléphone privé à des fins professionnelles si le collaborateur a une forte mobilité et un besoin urgent d'être atteint (directives internes).	Indemnité forfaitaire annuelle versée pour l'usage régulier d'un véhicule privé à des fins professionnelles (les déplacements domicile-lieu de travail et hors canton ne sont pas pris en compte) pour plus de 2'000 kms par an. Montant variant en fonction de l'estimation des kms parcourus, minimum de 1'750 F/an en voiture (875 F/an en moto) et maximum de 7'000 F/an en voiture (2'800 F/an en moto). La direction de l'HG a décidé de supprimer les forfaits de déplacements et ce, à compter du 1 ^{er} juillet 2013.	-	Forfait mensuel de 1'696.65 F versé au directeur général (art. 11 al. 3 RDébours).	-

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
TPG	<p>a) Pour les collaborateurs avec une responsabilité d'encadrement (directeurs, cadres supérieurs, cadres) : montant forfaitaire de téléphone de 30.20 F/mois (concerne une majorité des débours comptabilisés).</p> <p>b) Pour d'autres collaborateurs qui auraient besoin de leur téléphone pour les besoins du service : montant forfaitaire de 7.55 F/mois (minorité des débours).</p> <p>c) Pour certains collaborateurs administratifs : montant forfaitaire ADSL de 50F/mois (règlement complémentaire (au règlement de remboursements de frais) pour les membres de la direction et les personnes désignées par la direction générale).</p>	-	<p>a) Indemnité de repas (20'658 F en 2012) : montant unitaire de 24.95 F si l'employé n'a pas pu prendre l'un des deux principaux repas à domicile (art. 28 du Statut du personnel et art. 47 al.1 du règlement d'application).</p> <p>b) Prime casse-croûte (81'518 F en 2012) : l'employé, dont l'exécution de l'horaire comprend plus de 7 heures consécutives, a droit à une indemnité par horaire entier (casse-croûte) de 6.20 F (art. 28 Statut du personnel et art. 48 al.7 du règlement d'application).</p> <p>c) Indemnité de déplacement du repas (563'713 F en 2012) : prime perçue pour le déplacement du repas de plus d'une demi-heure (6.20 F) ou de plus d'une heure (24.95 F) (art. 28 Statut du personnel et art. 48 al.5 du règlement d'application).</p>	<p>a) Pour les membres de la direction et directeur général : montants forfaitaires fixés par le Bureau (conformément à l'art. 7 du règlement de rémunération du Collège de direction) : directeur général 1'000 F/mois et directeurs : 800 F/mois.</p> <p>b) Pour le président du Conseil d'administration : montant forfaitaire de 400 F/mois.</p> <p>c) Pour les collaborateurs : montant forfaitaire fixé par le directeur général et de généralement 300 F/mois (règlement complémentaire (au règlement de remboursements de frais) pour les membres de la direction et les personnes désignées par la direction générale).</p>	-

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
UNIGE	Indemnité de 50 F par mois pour les collaborateurs (directive relative à l'utilisation professionnelle de téléphones portables).	-	-	-	Les chercheurs « Marie-Curie », selon les dispositions de ces bourses européennes, perçoivent en sus de leur salaire une indemnité mensuelle de « living allowance » pour tenir compte du coût de la vie en Suisse ainsi qu'une indemnité annuelle unique de voyage.
SIG	Forfait de 45 F par mois versé pour l'utilisation du téléphone privé à des fins professionnelles (directive interne en cours de rédaction).	Remboursement en cas d'utilisation d'un véhicule privé pour se déplacer professionnellement dans le canton. Montant variant de 5 F/demi-journée à 16.50 F/jour en fonction des zones (Ville, campagne, etc.), ou indemnisation de 0.70 F/km hors canton (art. 40 du Statut du personnel et art.36 du règlement d'application, directives internes).	Indemnités repas/collations/panier versées aux collaborateurs soumis à certains horaires contraignants (p.ex. - travail ininterrompu de plus de 6 heures, déplacement nécessitant de prendre un repas au restaurant, équipe 3x8 du dimanche, etc.). Forfaits variant entre 12 F et 26.45 F par repas (art. 40 du Statut du personnel et art.36 Règlement d'application, directives internes - point 1.2 et annexe 6 du « Catalogue État RStFM »).	Forfait versé aux cadres supérieurs pour couvrir leur frais de représentation (utilisation du véhicule privé sur 1'000 kms dans le canton, frais de parking, frais déplacement taxi, débours journaliers de moins de 20 F). Forfait par année de minimum 3'600 F et maximum 15'000 F (art. 5 du Statut du personnel, art. 8 du règlement d'application et directives internes sur les remboursements de frais, indemnités, etc.).	-

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
FPark	Indemnité forfaitaire pour le président du Conseil de fondation de 600 F/an (Procès-Verbal du bureau de Conseil de fondation).	Dans le cadre de leur activité professionnelle, certains membres du personnel ont davantage besoin de se déplacer. Il est parfois impossible ou très difficile d'obtenir des justificatifs de ces frais de déplacement. Pour des raisons pratiques, ces membres du personnel reçoivent une allocation forfaitaire d'un montant de 2'550 F à 8'000 F/an (art. 2.6 de la directive relative aux remboursements de frais et contrat de travail).	Certains membres du personnel en service interne reçoivent une indemnité panier de 200 F ou 300 F par mois pour les repas (art. 3.1 de la directive relative aux remboursements de frais).	-	Indemnité de chaussures et de nettoyage des uniformes : le personnel du service du stationnement perçoit une indemnité forfaitaire de 102 F/mois (art. 5.4 de la directive relative aux remboursements de frais).
FPLC	-	Forfait de 1'200 F annuel en 2012 pour le secrétaire général. Forfait de 3'000 F annuel pour le personnel « prospection - acquisition » (contrats de travail).	-	-	-
FTI	-	Versement semestriel sur une base de km estimés. Montant pouvant aller de 350 F à 6'000 F/an (précisé dans le contrat de travail).	-	5 % du montant annuel brut soumis à l'AVS, uniquement pour le directeur général, soit un montant de 11'581 F/an en 2012 (précisé dans le contrat de travail).	-
SFIDP	400 F mensuel pour les personnes devant se déplacer sur les chantiers et les immeubles, 380 F mensuel pour le directeur.		-	-	-

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
FIPOI	-	<i>Déplacement en véhicule privé : La direction détermine la liste des membres du personnel qui peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire mensuelle. Ce montant varie entre 275 F et 317 F par mois (art.2.6 du règlement relatif au remboursement des frais et contrat de travail).</i>	<i>Les membres du personnel assumant une activité professionnelle les samedis et/ou dimanches sont mis au bénéfice d'une participation financière de 13 F par repas (art. 5.2 du règlement relatif au remboursement des frais).</i>	<i>Un montant forfaitaire pour frais de représentation peut être octroyé aux membres de la direction. Elle est déterminée conformément à la pratique publiée par l'administration fiscale. Ce montant varie entre 500 F et 1'000 F par mois (art. 6.3 du règlement relatif au remboursement des frais et contrat de travail).</i>	<i>Un montant forfaitaire pour la prise en charge de l'achat de tenue vestimentaire à certains membres du personnel. Elle est déterminée par la direction. Ce montant est d'un maximum de 1'000 F par an. Sous certaines conditions, un forfait mensuel d'un montant maximum de 25 F pour les frais de nettoyage de vêtements professionnels peut être octroyé, en accord avec la hiérarchie. (art. 5.1 du règlement relatif au remboursement des frais).</i>

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
IMAD	-	<p>a) <i>Contrainte voiture : l'employeur verse à l'employé utilisant son véhicule privé avec l'accord du service une indemnité mensuelle qui est égale à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 F pour les taux d'activité supérieurs ou égaux à 50 %, - 25 F pour les taux d'activité inférieurs à 50 % (CCT). <p>b) <i>Contrainte livraison pour le portage de repas : cette indemnité couvre les frais liés à la particularité de la fonction notamment : l'espace de chargement suffisant ; le respect des exigences de la loi fédérale sur les denrées alimentaires et les objets usuels ; l'usure du véhicule liée à la répétition d'arrêts et démarrages durant toute la durée de la tournée. En outre, le livreur de repas est exposé aux risques de l'automobiliste pendant tout son temps de travail. L'indemnité journalière se monte à 1.75 F (CCT).</i></p> <p>c) <i>Indemnité motos et scooters : lorsque l'usage d'un tel véhicule est continu ou régulier, l'employé a droit à une indemnité équivalente à l'abonnement Unireso. Lorsque le taux d'activité est inférieur à 50 %, l'indemnité est réduite de moitié (CCT).</i></p>	-	<p><i>Pour les cadres supérieurs de l'administration cantonale, le Conseil d'État peut [...], fixer une indemnité forfaitaire annuelle au titre de frais de représentation, pour tenir compte de contraintes particulières inhérentes à la fonction (art. 11 RDébours).</i></p>	-

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
		<i>d) Indemnité de déplacement : lorsque les nécessités du service l'exigent, les membres du personnel ont droit à des indemnités de déplacement, à l'exclusion de toutes vacations (art. 2 RDébours).</i>			

Entité	Téléphonie	Frais de déplacement	Frais de repas	Frais de représentation	Autres
Palexpo	-	<i>Frais d'utilisation du véhicule privé : montant mensuel de 800 F, qui est fixé contractuellement pour les directeurs.</i>	-	<i>Les cadres reçoivent une indemnité forfaitaire annuelle, versée en 12 mensualités, qui couvre toutes les menues dépenses n'excédant pas 50 F par événement. Les forfaits versés sont : - sous-directeurs : 500 F par mois, - directeurs : 900 F par mois, - directeur général : 1'800 F par mois, (art. 13 de la directive frais professionnels et contrat individuel).</i>	-

6. DÉBOURS EFFECTIFS

Les débours effectifs correspondent aux frais effectifs encourus par les membres du personnel dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ils font l'objet d'un remboursement au cas par cas sur la base de factures. On peut citer à titre d'exemple : les frais de déplacement, les frais de repas, les frais d'hébergement.

Les données présentées aux chapitres 6.1 à 6.3 concernent l'exercice 2012. Sauf indications contraires, elles sont exprimées en francs. A noter que les débours effectifs mentionnés pour l'État de Genève comprennent uniquement ceux issus de l'outil I-Expense. Compte tenu de l'hétérogénéité des informations récoltées, le nombre de personnes concernées par chaque élément de rémunération n'est pas renseigné.

6.1. Conseillers d'État et chancelier, magistrats du PJ et de la CDC, Conseil d'administration, Conseil de fondation, Rectorat

Entité	Téléphonie	Frais de repas	Frais d'hébergement	Frais de déplacement	Frais de représentation	Autres
EGE/CDC	-	6'542	655	718	-	-
PJ	-	12'237	-	27'831	300	-
GA	-	-	-	-	-	-
HUG	-	-	-	-	-	-
HG	-	-	-	-	-	-
TPG	-	-	-	-	-	-
UNIGE	Pas de détail par catégorie de personnel, voir chapitre 6.3					
SIG	-	-	41'952	-	-	-
FPark	-	-	2'857	-	181	-
FPLC	-	-	-	-	-	-
FTI	-	1'866	-	-	-	-
FIDP	-	-	-	-	-	-
FIPOI	-	-	-	-	-	-
IMAD	-	-	-	-	-	-
Palexpo	-	-	-	-	11'350	-

6.2. Direction générale et haute direction

Entité	Téléphonie	Frais de repas	Frais d'hébergement	Frais de déplacement	Frais de représentation	Autres
EGE/CDC	-	22'879	7'185	3'897	464	54
PJ	-	-	-	472	3'038	-
GA	-	-	1'569	-	-	126
HUG	-	3'773	-	5'903	-	966
HG	-	-	-	-	-	-
TPG	-	-	-	76'774	-	-
UNIGE	Pas de détail par catégorie de personnel, voir chapitre 6.3					
SIG	-	-	93'639	-	-	-
FPark	4'139	-	4'649	-	2'974	-
FPLC	-	-	-	-	-	-
FTI	-	6'283	-	2'077	-	-
SFIDP	-	-	-	-	-	-
FIPOI	-	-	18'082	-	-	-
IMAD	-	-	-	10'822	-	-
Palexpo	-	4'577	-	21'996	-	-

6.3. Collaborateurs

Entité	Téléphonie	Frais de repas	Frais d'hébergement	Frais de déplacement	Frais de représentation	Autres
EGE/CDC						
PAT & autres	93	371'700	125'494	956'172	44'726	31'044
PE	-	66'297	34'598	192'870	141	12'950
Police	3'250	65'042	20'200	24'667	3'210	20'334
Prison	-	2'743	100	6'100	-	30
PJ	-	73'284*	-	24'388*	-	-
GA	-	-	76'248	-	-	7'911
HUG						
Médecins	-	19'771	-	319'954	-	30'365
Personnel soignant	-	9'469	-	298'199	-	29'183
PAT & autres	-	26'049	-	147'489	-	37'692
HG						
Aide aux requérants d'asile	-	-	9'897	-	-	3'085
Action sociale	-	-	22'771	-	-	20'570
Activités seniors	-	-	7'795	-	-	446
Administratif	-	-	65'341	-	-	511
TPG						
Exploitation	-	-	-	42'718	-	-
Technique	-	-	-	64'101	-	-
Administratif	-	-	-	71'053	-	-
Informations par catégorie non disponibles	-	97'443	-	-	-	-
UNIGE						
Corps professoral	-	-	-	-	-	-
Coll. ens. et recherche	-	-	-	-	-	-
PAT & autres	-	-	-	-	-	-
Informations par catégorie non disponibles	-	3'792'556	6'018'533	-	-	-
SIG						
Cadres supérieurs	-	-	-	1'943	-	-
Administratif	-	-	-	31'048	-	-
Exploitation	-	-	-	72'264	-	-
Informations par catégorie non disponibles	-	-	1'658'101	-	-	-
Fpark						
Stationnement	23'336	-	800	-	171	-
Admin., exploit. & autres	21'859	-	1'370	-	1'222	-
FPLC						
FTI	-	4'862	-	5'628	-	-
SFIDP						
FIPOI	-	24'428	-	4'514	-	-
IMAD						
Personnel soignant	-	-	-	960'240	-	1'858
PAT & autres	-	-	-	106'596	-	-
Palexpo	-	7'574	-	31'357	3'025	-

* Y compris un montant de 75'886 F non ventilé par catégorie de personnel.

6.4. Détails des débours effectifs

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
État (y compris PJ et CDC)	Remboursement des frais de téléphone de la police et de la gendarmerie lors d'opérations à l'étranger.	Les frais d'hébergement remboursés comprennent le prix de la nuit et du petit déjeuner dans un hôtel de catégorie moyenne, sur la base des justificatifs détaillés (art. 9 RDébours).	0.70 F du km en voiture et 0.40 F du km en moto (art. 3 RDébours).	Les déplacements doivent être effectués sur la base des tarifs les plus avantageux. À cet effet, les départements ou la chancellerie d'État mettent à disposition des membres du personnel : a) des cartes multiparcours au porteur sur le réseau de transport public genevois, délivrées par le service autorisé ; b) un abonnement CFF demi-tarif pour les déplacements en Suisse, lorsque celui-ci est plus avantageux ; en contrepartie les frais de déplacement seront remboursés sur la base du prix du billet de chemin de fer demi-tarif ou d'une carte d'abonnement journalière. Les magistrats, [...] ainsi que les cadres supérieurs	<u>Taxi</u> Les déplacements professionnels doivent en principe être effectués avec les transports publics. Les déplacements en taxi ne sont remboursés qu'en présence de circonstances particulières et moyennant justificatifs (art. 2 al.3 RDébours). <u>Avion</u> Les déplacements en avion ne sont autorisés, à titre exceptionnel, que si la distance et le gain en temps le justifient. Les frais sont remboursés sur la base d'un billet en classe économique. Exceptionnellement, des dérogations peuvent être admises, avec l'autorisation préalable du département ou de la chancellerie d'État (art. 2 al. 3 et 7 du RDébours).	<u>Repas</u> Si, lors d'un déplacement dans ou à l'extérieur du canton et par suite des exigences du service, le membre du personnel doit exceptionnellement prendre son repas de midi sur place, ses frais effectifs sont remboursés à concurrence d'un montant maximal de 35 F, sur présentation des justificatifs détaillés. Les repas du soir ne sont remboursés qu'en cas de retour après 20h (art. 9 du RDébours). <u>Spécificité CDC</u> Repas : Pas de prise en charge. <u>Repas de travail</u> Il s'agit de repas pris lors d'une rencontre agendée tenant lieu exclusivement de séances de travail. Ces repas réunissent en principe des personnes de différents services et demeurent de nature exceptionnelle. Le choix du restaurant ainsi que les prix des menus et boissons devant être raisonnables, seuls les frais effectifs sont remboursés, à concurrence d'un montant maximum de 35 F par	Sont concernés les repas pris lors des séminaires organisés par le département ou les services, les repas de fin d'année ou ceux liés à tout autre événement sortant de l'ordinaire. Le montant pris en charge par l'État est de 35 F par personne (art. 13 RDébours). <u>Spécificité PJ</u> - Frais de réception remboursés à hauteur de 25 F maximum (directive ad hoc du PJ plus restrictive que le RDébours). - Frais de repas de fin d'année remboursés à hauteur de 25 F maximum (directive ad hoc du PJ).	<u>Frais de réception</u> Sont concernés les apéritifs organisés dans le cadre d'un événement particulier, notamment le départ d'un collaborateur, ou d'une cérémonie officielle réunissant des collaborateurs et des tiers externes à l'administration. Le montant maximum admis est de 35 F par personne, selon les frais effectifs et la note de frais détaillée (art. 12 RDébours).	Il s'agit des frais de repas engagés par un membre du personnel qui, de par sa fonction, a un devoir de représentation envers des tiers, partenaires de l'administration. Le montant maximum admis est de 35 F par personne, selon la note de frais détaillée. Le dépassement du montant admis peut être validé jusqu'à un maximum de 50 F par personne par le secrétaire général ou les directeurs généraux. Au-delà de 50 F, l'autorisation préalable du secrétaire général est requise (art. 11 RDébours). <u>Spécificité CDC</u> Pas de débours effectifs, la Cour n'applique pas	Remboursement de débours divers pour le personnel, de concerts et spectacles (dans le cadre d'une action de formation des élèves, l'enseignant est souvent amené à avancer les frais pour l'achat des billets) et d'actes médicaux (principalement vaccination contre la grippe),

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
				<p>de l'administration cantonale ont droit au remboursement de leurs frais de transport sur la base du prix d'un billet CFF de 1re classe ; les autres membres du personnel sont remboursés sur la base du prix d'un billet de 2e classe (art. 2 al.4 et 5 RDébours)</p> <p>Spécificité GDC Cartes multiparcours : pas de prise en charge.</p>	<p><u>Abonnement TPG</u> À titre exceptionnel, la prise en charge d'un abonnement individuel ou collectif TPG pour le service peut être accordée lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs utilisent fréquemment les transports publics et uniquement à titre professionnel (art 2 RDébours et directive transversale sur les débours EGE-03-04).</p> <p><u>Parking</u> Les frais de parking ne sont pas pris en charge, sauf en cas de déplacement de plusieurs collaborateurs dans un même véhicule hors canton (art. 3 al. 3 RDébours).</p> <p><u>Autoroute et carburant</u> Les déplacements sont remboursés sur la base des tarifs les plus avantageux pour l'État (art.2 al.4 RDébours)</p>	<p>personne (art. 10 RDébours).</p>			<p>les règles de l'État de Genève.</p>	

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
					<u>Spécificité CDC</u> Abonnement TPG : Pas de prise en charge d'un abonnement TPG.					

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
GA	-	Les frais d'hôtel sont remboursés contre remise des justificatifs, mais, en principe, au maximum à concurrence de 200 F par nuit, petit déjeuner inclus (art. 8 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels).	L'utilisation d'un véhicule privé n'est indemnisée que si ce moyen de transport permet un gain de temps, une économie substantielle ou qu'il n'est pas raisonnable d'utiliser les transports publics. Remboursement à concurrence de 0.60 F par km, calculés par un calculateur d'itinéraires (art. 12 & 13 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels). De même, les frais d'utilisation du véhicule privé lors d'une intervention dans le cadre d'un service de piquet sont remboursés à concurrence de 0.60 F par km (art. 6 de la directive H154_46I sur les modalités de	Les collaborateurs peuvent voyager en 1 ^{ère} classe, dès que la distance à parcourir, lors d'une simple course, est supérieure à 50 km depuis l'aéroport de Genève. Les collaborateurs qui prennent souvent le train peuvent solliciter le remboursement d'un abonnement demi-tarif. Ils ne peuvent alors pas solliciter la prise en charge de frais relatifs à un autre moyen de transport (art. 10 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels).	<u>Avion</u> Les vols à destination de l'Europe s'effectuent en classe économique, alors que les vols extraeuropéens sont autorisés en business class (art. 11 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels).	Lors d'un déplacement professionnel à l'extérieur, les frais de repas (midi et soir) sont remboursés contre remise des justificatifs pour un montant maximum de 40 F par repas (art. 6 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels). Lors d'invitations de personnes tierces, les notes de frais doivent indiquer le nom des personnes invitées, la société représentée, ainsi que le motif de l'invitation, et être accompagnées des justificatifs originaux (art. 15 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels).	-	-	-	<u>Autres petits frais professionnels</u> Remboursement sur présentation des justificatifs originaux, de divers autres petits frais professionnels, tels par exemple l'achat de livres, de magazines ou de fournitures de bureau (art. 3 de la directive D154_33D fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels).

<i>Entité</i>	<i>Téléphonie</i>	<i>Frais d'hébergement</i>	<i>Frais de déplacement : Voiture et moto</i>	<i>Frais de déplacement : Train</i>	<i>Frais de déplacement : Autres</i>	<i>Frais de repas</i>	<i>Frais de repas exceptionnels</i>	<i>Frais apéritifs/collation</i>	<i>Frais de représentation</i>	<i>Autres</i>
			<i>transport en cas de service piquet).</i>							

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
HUG	-	Les frais d'hébergement sont remboursés pour un montant maximum de 220 F par nuit, petit-déjeuner inclus (4.1.2 de la directive remboursement de frais professionnels).	0.70 F du km (4.1.1 de la directive remboursement de frais professionnels).	Le remboursement se fait sur la base du prix du billet de chemin de fer, 1 ^{ère} classe pour les cadres supérieurs (classe 23 et plus), et 2e classe pour les autres membres du personnel (4.1.2 de la directive remboursement de frais professionnels).	<u>Taxi</u> Les déplacements ne sont remboursés qu'en présence de circonstances particulières (4.1.1 et 4.1.2 de la directive remboursement de frais professionnels).	<u>Frais de repas</u> - À l'intérieur du canton : 30 F par repas (4.1.1 de la directive remboursement de frais professionnels). - À l'extérieur du canton : 40 F par repas (4.1.2 de la directive remboursement de frais professionnels).	<u>Séances de travail internes</u> À titre exceptionnel, les repas pris lors de séances de travail sont remboursés pour un montant maximum de 40 F par repas et par personne (4.2.2 de la directive remboursement de frais professionnels). <u>Frais de repas de fin d'année ou liés à des occasions particulières</u> Un repas peut être organisé par les services, pour des occasions particulières (par exemple fêtes de fin d'année ou départ à la retraite). Le montant pris en charge ne peut dépasser 100 F par personne (4.2.4 de la directive remboursement de frais professionnels).	<u>Frais de réception</u> Les frais d'apéritifs et de collations sont limités à 35 F par participant (4.2.3 de la directive remboursement de frais professionnels).	Les frais de repas engagés par un membre du personnel qui, de par sa fonction, a un devoir de représentation envers les tiers sont remboursés pour un montant maximum de 60 F par repas et par personne (4.2.1 de la directive remboursement de frais professionnels).	<u>Achats de petit matériel jusqu'à 300 F</u> Le remboursement de dépenses de petit matériel pour une valeur maximum de 300 F est possible. La décision de remboursement de ces frais est de la responsabilité de l'administrateur (4.5 de la directive remboursement de frais professionnels).

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
HG	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 9 RDébours)	-	-	Application des règles de l'État de Genève (articles RDébours).	Les repas sont remboursés sur base de la facture originale, à concurrence d'un montant maximal de 35 F. Les repas du soir ne sont remboursés qu'en cas de retour après 20h (art. 9 RDébours).	<u>Soirée du personnel</u> La soirée est organisée tous les 2 ans : - Coût en 2011 : 108'714 F, - Coût 2013 estimé : 108'000 F. L'HG applique les articles 11, 13 et 14 RDébours (soit 35 F par personne, qui peuvent être augmenté à 50 F avec l'accord de la direction générale).	-	-	<u>Remboursement de lunettes</u> Les collaborateurs qui travaillent quotidiennement sur écran informatique ont droit au remboursement de 100 % du prix des verres plus 140 F sur la monture. Ce remboursement est possible une fois dans sa carrière à l'HG (directive interne, point SAL2.6 du document fil rouge). La direction de l'HG a décidé de supprimer cette indemnité à compter du 1 ^{er} juillet 2014.

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
TPG	-	Les frais d'hébergement sont remboursés pour un montant maximum de 160 F par nuit, petit-déjeuner inclus. Le directeur général ou le directeur financier peuvent exceptionnellement autoriser un dépassement de cette limite (ch. 4.1 du règlement des remboursements de frais).	Les déplacements professionnels se font en principe en transports publics, et sinon, dans la mesure des disponibilités, avec un véhicule de service. Les déplacements en véhicule privé sont indemnisés uniquement si ce moyen de transport permet un gain de temps et/ou une économie significative, ou qu'il n'existe aucune possibilité d'emprunter les transports publics. Le remboursement s'effectue alors selon les règles applicables à l'État de Genève (art. 3 RDébours) (ch. 2.4-2.5 du règlement des remboursements de frais).	Pour les déplacements professionnels en train en Suisse et à l'étranger, tout le personnel est autorisé à voyager en 1 ^{ère} classe (en raison des conventions entre entreprises de transports). Le collaborateur doit utiliser l'abonnement 1/2 tarif FVP offert par l'entreprise et choisir le titre de transport le moins cher entre la carte journalière et le billet demi-tarif. Si le collaborateur n'a pas l'abonnement 1/2 tarif FVP, le remboursement est effectué sur un billet de train 2e classe (ch. 2.1 du règlement des remboursements de frais).	<u>Avion</u> Sauf cas particulier dûment approuvés par écrit par la direction générale, les déplacements en avion sont remboursés au tarif le plus bas (p.ex : voyage en classe affaires autorisé si des questions de représentation le justifient) (ch. 2.3 du règlement des remboursements de frais). <u>Tram/bus</u> Pour tout le personnel, gratuité sur le réseau TPG et remboursement du prix effectif du billet sur les autres réseaux (ch. 2.2 du règlement des remboursements de frais).	Un collaborateur obligé de prendre son repas hors du lieu de travail habituel se voit rembourser ses frais effectifs à concurrence d'un montant maximal de 15 F pour le petit-déjeuner (si départ avant 7h ou nuit dans un hôtel qui ne l'inclut pas), de 35 F pour le midi et de 40 F pour le soir (si retour après 19h30 ou nuit à l'hôtel). Le directeur général ou le directeur financier peuvent exceptionnellement autoriser un dépassement de ces limites (ch. 3.1 du règlement des remboursements de frais).	<u>Invitation d'un tiers ou d'un collaborateur</u> Remboursement sur base de la facture, à concurrence d'un montant maximum de 50 F par personne et par repas. Le directeur général ou le directeur financier peuvent exceptionnellement autoriser un dépassement de cette limite (ch. 3.2 du règlement des remboursements de frais). <u>Soirée du personnel</u> La soirée du personnel 2012 a réuni environ 750 collaborateurs, pour un coût de 97'443 F.	-	Les frais effectifs de représentation sont remboursés sur la base des justificatifs, sans limite définie par l'entité (ch. 5.1 du règlement des remboursements de frais).	<u>Menues dépenses</u> Les menues dépenses (de type frais de stationnement, communications téléphoniques professionnelles en cours de déplacement, etc.) sont indemnisées sur présentation de l'original du justificatif, à condition qu'elles présentent un caractère professionnel (ch. 5.2 du règlement des remboursements de frais).

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
UNIGE ²	-	En Suisse, les frais d'hébergement sont remboursés pour un montant maximum de 220 F par nuit, petit déjeuner inclus (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).	0.70 F par km en voiture et 0.40 F par km en moto (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).	Le remboursement se fait sur la base du prix du billet de chemin de fer 1ère classe pour les cadres supérieurs (classe 23 et plus) et 2e classe pour les autres membres du personnel, sauf si ces derniers accompagnent une personne autorisée à voyager en 1ère classe. Lorsqu'un membre du personnel se déplace souvent, un abonnement demi-tarif peut lui être remboursé (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).	<u>Taxi</u> Les taxis sont remboursés sur justification liée aux obligations de fonction. Les pourboires excédant 3 % de la facture ne sont pas remboursés. <u>Avion</u> Les déplacements en avion sont remboursés en Classe Economy. La Classe Business peut être utilisée pour des vols dont la durée est supérieure à quatre heures (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).	Les repas sont remboursés pour un montant maximum de 40 F. Les pourboires excédant 3 % de la facture ne sont pas remboursés (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).	<u>Invitation entre collaborateurs de l'Université de Genève pour raisons professionnelles</u> Entre collaborateurs, le montant autorisé est de 40 F par personne. Lorsqu'une personne externe est invitée, le montant peut être augmenté à 60 F. <u>Invitations exceptionnelles</u> Ce sont des invitations non susceptibles de se produire plus d'une fois par année. Il s'agit par exemple de repas annuels entre collaborateurs, de repas de Commission ou de repas de départ d'un collaborateur. Le montant maximum admis pour le remboursement est de 100 F par	<u>Frais liés à des apéritifs ou des collations</u> Les frais liés à des apéritifs ou des collations sont limités à 30 F par personne (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).	<u>Frais de voyage et de déménagement</u> Remboursement du billet de train en 2e classe, ou du billet d'avion en classe « Economy », pour l'enseignant, son conjoint et ses enfants, plus 200 F de bagages. Remboursement de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets. Remboursement de 75 % des frais de transport de matériel dans une limite comprise entre 5'000 F et 13'300 F (directive précisant les conditions de participation de l'Université aux frais de voyage et de déménagement des membres du corps enseignant domiciliés hors de Suisse ou en Suisse, mais hors du canton	-

² L'université précise que les montants liés aux remboursements de frais de déplacement et autre découlent des nombreux déplacements de ses collaborateurs dans le cadre de ses collaborations internationales, de sa participation à des colloques et séminaires, etc.

<i>Entité</i>	<i>Téléphonie</i>	<i>Frais d'hébergement</i>	<i>Frais de déplacement : Voiture et moto</i>	<i>Frais de déplacement : Train</i>	<i>Frais de déplacement : Autres</i>	<i>Frais de repas</i>	<i>Frais de repas exceptionnels</i>	<i>Frais apéritifs/collation</i>	<i>Frais de représentation</i>	<i>Autres</i>
							<i>personne (directive réglementant les remboursements liés aux frais de déplacement, de réception, d'invitation à des repas et des petits frais sur tous les budgets).</i>		<i>de Genève, au moment de leur nomination).</i>	

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
SIG	-	Les frais d'hébergement sont remboursés sur base de la facture originale pour un montant maximum de 180 F par nuit, petit déjeuner inclus en Suisse (étranger : avec l'autorisation de la hiérarchie) (art. 40 du Statut du personnel, art. 36 du Règlement d'application, directives internes).	<u>Déplacements dans le canton</u> Remboursement en cas d'utilisation d'un véhicule privé pour se déplacer professionnellement dans le canton. Montant variant de 5 F/demi-journée à 16.50 F/jour en fonction des zones (Ville, campagne, etc.), ou indemnisation de 0.70 F/km hors canton (art. 40 du Statut du personnel, art. 36 du règlement d'application, directives internes). <u>Déplacements hors du canton</u> Généralement, ces déplacements s'effectuent en train. Sinon en voiture de service, et uniquement si aucune n'est disponible, en voiture personnelle, avec un remboursement de 0.70 F/km,	<u>Déplacements hors du canton</u> Généralement, ces déplacements s'effectuent en train, avec un remboursement sur base du justificatif original. Il est remboursé le moins cher du billet demi-tarif ou de la carte journalière (art. 40 du Statut du personnel, art. 36 du Règlement d'application, directives internes).	<u>Avion</u> À titre exceptionnel, le déplacement en avion peut être autorisé, avec l'application du tarif le plus bas (art. 40 du Statut du personnel, art. 36 du Règlement d'application, directives internes).	En cas de déplacements hors du canton avec un retour après 14h ou après 19h30, le remboursement est effectué sur base de la facture originale, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 40 F à midi et de 50 F le soir (art. 40 du Statut du personnel, art. 36 du Règlement d'application, directives internes).	Soirée annuelle du personnel de l'entreprise.	-	-	-

<i>Entité</i>	<i>Téléphonie</i>	<i>Frais d'hébergement</i>	<i>Frais de déplacement : Voiture et moto</i>	<i>Frais de déplacement : Train</i>	<i>Frais de déplacement : Autres</i>	<i>Frais de repas</i>	<i>Frais de repas exceptionnels</i>	<i>Frais apéritifs/collation</i>	<i>Frais de représentation</i>	<i>Autres</i>
			<i>mais au maximum équivalent au billet demi-tarif/carte journalière (art. 40 du Statut du personnel, art. 36 du Règlement d'application, directives internes).</i>							

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
FPark	-	En principe un hôtel de catégorie moyenne. Pour autant que l'intérêt commercial le justifie, exceptionnellement un hôtel de catégorie supérieure pour des questions de représentation (art. 3.2 de la directive relative aux remboursements de frais).	En voiture : - Jusqu'à 10'000 km/an : 0.60 F du km ; - À partir de 10'000 km/an : 0.50 F du km (art. 2.4 de la directive relative aux remboursements de frais). En moto : 0.30 F du km (art. 2.6 de la directive relative aux remboursements de frais).	Les déplacements professionnels en train peuvent avoir lieu en Suisse ou à l'étranger. Si nécessaire, la Fondation des parkings, remet un abonnement CFF demi-tarif nominatif aux membres du personnel (art. 2.1 de la directive relative aux remboursements de frais).	<u>Vélo</u> 0.10 F du km (art. 2.6 de la directive relative aux remboursements de frais).	Indemnisation des frais effectifs dans la limite de 35 F par repas ou forfaitaires : - petit déjeuner : 15 F, - repas du midi : 30 F, - repas du soir : 35 F, (art. 3.2 de la directive relative aux remboursements de frais).	-	-	Pour assurer le suivi de sa clientèle ou entretenir ses relations avec les tiers, la FPark peut avoir intérêt à ce que les membres de son personnel invitent ces tierces personnes. Les frais engendrés devront toujours être proportionnels à l'intérêt de l'entreprise (art. 5.1 de la directive relative aux remboursements de frais).	-
FPLC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
FTI	-	Frais effectifs - pas de limite définie par l'entité (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	0.70 F du km en voiture et 0.40 F du km en moto (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	Déplacement en 1ère classe (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	<u>Avion</u> - Vol de moins de 4 heures : classe économique, - Vol de plus de 4 heures : classe affaires. <u>Transports publics urbains</u> Frais effectifs (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	Remboursement sur la base des frais effectifs, sans limite définie par l'entité (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	<u>Repas annuel du Conseil d'administration, repas d'équipe et de fin d'année du personnel</u> Remboursement sur la base des frais effectifs, sans limite définie par l'entité (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	-	<u>Invitation de clients pour relations d'affaires</u> Remboursement sur la base des frais effectifs, sans limite définie par l'entité (règlement relatif au remboursement des frais selon FER Genève).	-
SFIDP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
FIPOL	-	Les frais d'hébergement, ainsi que le petit déjeuner, sont pris en charge par l'entreprise sur base des frais effectifs (art. 3.2 du règlement relatif au remboursement des frais).	0.70 F par km (voiture) et 0.40 F (moto) (art. 2.6 du règlement relatif au remboursement des frais).	Le personnel appelé à se déplacer pour des motifs professionnels a droit au remboursement de ses frais de transport sur la base du prix d'un billet CFF de 1ère classe ou 2e classe, dépendant de la fonction du membre du personnel. Si la fréquence du déplacement professionnel en train le justifie, l'entreprise prend en charge le coût d'un abonnement CFF demi-tarif (art. 2.2 du règlement relatif au remboursement des frais).	<p><u>Taxi</u> Les frais de déplacement professionnels en taxi sont pris en charge par l'entreprise à la condition que l'utilisation des transports publics ne soit pas adaptée aux circonstances. (art.2.4 du règlement relatif au remboursement des frais).</p> <p><u>Avion</u> Les déplacements en avion ne sont autorisés qu'à titre exceptionnel, et que si la distance et le gain en temps le justifient. 1^{ère} classe pour la direction, les chefs de divisions et services et 2e classe pour les collaborateurs. (art.2.5 du règlement relatif au remboursement des frais).</p>	Les frais de repas encourus à l'occasion d'un déplacement professionnel sont pris en charge par l'entreprise sur base des frais effectifs (art.3.1 du règlement relatif au remboursement des frais).	La Direction dispose d'un budget annuel de 300 F par collaborateur pour les événements d'entreprise touchant tous les collaborateurs (repas de fin d'année, Noël des enfants, etc.) (principes rémunération et événements collaborateurs). Les chefs de division et le directeur adjoint ont à leur disposition un budget annuel de 100 F par collaborateur pour financer des événements propres à leurs collaborateurs (visite d'entreprise, repas de service, excursions, etc.). Les divisions peuvent également se regrouper entre elles et utiliser une partie de ce budget pour financer un événement	Participation aux frais relatifs à des apéritifs marquant les étapes suivantes d'un collaborateur au sein de la FIPOL, à raison de 50 F par collaborateur invité : - 25 ans de service, - départ à la retraite, (principes rémunération et événements collaborateurs).	-	-

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
							commun (principes rémunération et événements collaborateurs).			
IMAD	-	-	Application des règles de l'État de Genève (art. 3 RDébours).	-	-	-	-	-	-	<u>Complément d'assurance</u> Prise en charge de l'assurance RC pour les véhicules immatriculés à l'étranger couvrant les déplacements en Suisse (art. 20.2 de la CCT).

Entité	Téléphonie	Frais d'hébergement	Frais de déplacement : Voiture et moto	Frais de déplacement : Train	Frais de déplacement : Autres	Frais de repas	Frais de repas exceptionnels	Frais apéritifs/collation	Frais de représentation	Autres
Palexpo	-	<p>En principe un hôtel de catégorie moyenne (2-3 étoiles). Pour autant que l'intérêt justifie, exceptionnellement un hôtel de catégorie supérieure pour des questions de représentation.</p> <p>Les frais d'hôtel effectifs seront remboursés sur présentation de l'original de la facture, déduction faite des éventuelles dépenses personnelles (appels téléphoniques personnels, par exemple).</p> <p>En cas d'hébergement chez des particuliers (p.ex. des amis), les frais effectifs d'achat d'un présent à l'hôte pourront être remboursés dans la limite de 80 F (art. 5 de la directive frais professionnels).</p>	0.65 F du km en voiture et 0.40 F du km en moto (art. 3d de la directive frais professionnels).	Les frais de déplacement professionnel en train sont remboursés sur la base du tarif 2e classe (art. 3 b de la directive frais professionnels).	<p><u>Avion</u></p> <p>- Vol de moins de 4 heures : les collaborateurs doivent voyager en classe économique et de préférence sur des compagnies « Low cost ». Dans les cas urgents, exceptionnels ou lorsque des questions de représentation le justifient, les collaborateurs peuvent voyager en classe affaires, sur autorisation de leur responsable hiérarchique.</p> <p>- Vol de plus de 4 heures : les collaborateurs peuvent voyager en classe affaires. (art. 3c de la directive frais professionnels).</p>	Les collaborateurs qui doivent effectuer un déplacement professionnel (activité commerciale, formation, etc.) peuvent prétendre à l'indemnisation de leurs frais effectifs, sur présentation de l'original de la facture. Les montants engendrés devront toujours être proportionnels à l'intérêt de Palexpo, et validés par le responsable hiérarchique (art. 4 de la directive frais professionnels).	Prise en charge des frais de repas pris entre collègues à la condition qu'ils aient été autorisés par le supérieur hiérarchique (art. 9 b de la directive frais professionnels).	-	<p>Pour assurer le suivi de sa clientèle ou entretenir ses relations avec de tiers proches, Palexpo peut avoir intérêt à ce que les membres de son personnel invitent ces tierces personnes.</p> <p>Les frais engendrés devront toujours être proportionnels à l'intérêt de l'entreprise. Les frais effectifs seront indemnisés (art. 9a de la directive frais professionnels).</p>	-

7. AUTRES PRESTATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les autres prestations fournies par l'employeur : correspondent aux biens ou services fournis à l'employé soit gracieusement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à la valeur réelle des biens concernés (prix préférentiels) ainsi qu'à la mise à disposition d'infrastructures à usage privé et à la mise à disposition de temps de travail pour des activités privées dans le cadre du temps de travail rémunéré par l'entité. On peut citer à titre d'exemple :

- Repas : accès à un restaurant d'entreprise à un tarif préférentiel.
- Logement : participation aux frais de logement du collaborateur, participation aux frais de déménagement, participation aux frais de recherche de logement.
- Transport : mise à disposition gratuite ou à un tarif préférentiel d'un abonnement TPG/CFF, mise à disposition d'un moyen de transport par l'organisation pour une utilisation professionnelle et privée, mise à disposition d'une place de parking à titre gratuit ou à un tarif préférentiel, mise à disposition de billet d'avion à un tarif préférentiel.
- Téléphonie : mise à disposition d'un téléphone portable pour une utilisation professionnelle et privée (abonnement, appareil, communications).

Divers : rachat de parts de prévoyance professionnelle par l'employeur pour le collaborateur (par exemple pour rendre l'offre de recrutement suffisamment attractive), participation de l'employeur pour une utilisation privée à l'assurance maladie/ accident/responsabilité juridique/autres (cotisation, franchise, tarif préférentiel négocié avec un assureur, etc.), accès gratuit ou à un tarif préférentiel à des actes médicaux, bons d'achat, cadeaux divers, prêts au personnel à un taux préférentiel, mise à disposition d'une salle de sport (ou d'un abonnement à un tarif préférentiel), mise à disposition d'un accès privilégié à des places de crèche et/ou à un tarif préférentiel, mise à disposition de places ou d'abonnements gratuits ou à titre préférentiel pour des événements culturels, sportifs, etc., mise à disposition de prestations offertes par l'organisation à un tarif préférentiel ou gratuit (électricité, eau, hospitalisation en chambre privée, conseil juridique, etc.), mise à disposition d'un bien mobilier ou immobilier aux collaborateurs (chalet, bateau, etc.)

Les données présentées aux chapitres 7.1 à 7.10 concernent l'exercice 2012. Il convient de noter que certaines de ces prestations correspondent à des outils de travail pour les collaborateurs.

7.1. Mobilité

Entité	Mobilité
<p>État</p> <p>Administration cantonale</p>	<p><u>Abonnements et cartes de transport TPG</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge à 100 % pour certains collaborateurs et pour des motifs professionnels un total de 1'576 abonnements TPG (transmissibles ou nominatifs), dont 1'474 pour la police (coût de 254'518 F pour la police), et de 10 cart@bonus transmissibles. Par ailleurs, 20 infirmières reçoivent une indemnité mensuelle TPG. À noter qu'une partie de ces dépenses est déjà incluse dans la rubrique des débours effectifs du chapitre 8. - Participation de l'employeur à l'achat d'un abonnement TPG à hauteur de 200 F par année (selon décision du Conseil d'État du 17.12.2007). En 2012, cela a représenté un montant de 627'759 F pour 3'111 collaborateurs. - Des cartes à bonus TPG sont achetées en grand nombre par le « plan de mobilité de l'administration cantonale (PMAC) » et données aux services situés sur les sites PMAC. <p><u>Abonnements CFF</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge à 100 % pour certains collaborateurs et pour des motifs professionnels d'un total de 31 abonnements CFF demi-tarif (dont 6 financés par la Confédération) et 3 abonnements CFF généraux. À noter qu'une partie de ces dépenses est déjà incluse dans la rubrique des débours effectifs du chapitre 8. <p><u>Véhicules et vélos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les moyens de location PMAC mis à disposition des sites PMAC au 01.09.13 sont les suivants : 30 vélos, 44 vélos électriques, 4 cyclomoteurs électriques, 7 scooters électriques, 8 voitures électriques (dont 6 louées) et 14 voitures Mobility. En principe, ces véhicules PMAC sont réservés à l'usage professionnel. Cependant, il peut être autorisé sur demande de conserver un vélo ou un vélo à assistance électrique dans certains cas (pour rentrer le soir après une séance tardive, durant la pause de midi, etc.). - Mise à disposition d'un total de 51 voitures et véhicules de service, 1 camion et 4 scooters/motos (hors PMAC). Toute utilisation de ces véhicules à des fins privées est interdite. - Mise à disposition de 23 vélos et de 53 vélos électriques (hors PMAC). Ces vélos sont tous à usage professionnel.
<p>PJ</p>	<p><u>Abonnements TPG</u></p> <p>Participation de l'employeur à l'achat d'un abonnement TPG à hauteur de 200 F par année (selon décision du Conseil d'État du 17.12.2007). Coût pour le PJ en 2012 de 48'000 F pour 240 collaborateurs (plan de mobilité).</p> <p><u>Véhicules</u></p> <p>3 véhicules « mobility » ont été loués par le PJ en 2012. Ces véhicules sont utilisés par la logistique pour le transport de documents, dossiers et matériel divers entre les différents sites du pouvoir judiciaire. Le contrat a été revu en 2013 et le nombre de véhicule loués est actuellement de 2.</p>

Entité	Mobilité
CDC	<p><u>Abonnements TPG</u> Participation de l'employeur à l'achat d'un abonnement TPG à hauteur de 200 F par année (selon décision du Conseil d'État du 17.12.2007). Coût pour la CDC en 2012 de 800 F pour 4 collaborateurs.</p>
GA	<p><u>Prime d'écomobilité</u> Versées aux employés qui viennent travailler à pied ou à vélo, pour autant que l'employé n'ait pas d'abonnement de parking, et ne touche pas de subvention pour un abonnement Unireso ou CFF. Prime de 470 F/an (si taux activités > 50 % et contrat de travail > 6 mois) ou 140 F/an (si taux activités < 50 % et un contrat de travail < 6 mois) pour un total versé en 2012 par GA de 17'820 F (plan de mobilité).</p> <p><u>Abonnements Unireso</u> Une subvention annuelle est offerte aux collaborateurs sur tous les types d'abonnement Unireso. Par exemple, pour l'abonnement annuel « tout Genève » : prix public de 700 F, prix pour les collaborateurs de 135 F (si taux activités > 50 % et contrat de travail > 6 mois et sans abonnement de parking 240 h ou 120 h) ou de 604 F (si taux activités < 50 % ou contrat de travail < 6 mois) (plan de mobilité). Les collaborateurs bénéficient aussi de la gratuité TPG dans toute la zone aéroportuaire. Coût total en 2012 pour GA de 61'805 F + 6'745 F de subvention abonnement TPG.</p> <p><u>Abonnements CFF/cars Frossard-carte Alpy/autres abonnements annuels (Elitebus, SNCF, P+R ou P+B)</u> Une subvention annuelle est offerte aux collaborateurs sur l'abonnement annuel de parcours, l'abonnement général ou l'abonnement inter-Genève. La subvention est de 470 F (si taux activités > 50 % et contrat de travail > 6 mois et sans abonnement de parking 240 h ou 120 h) ou de 140 F (si taux activités < 50 % ou contrat de travail < 6 mois) (plan de mobilité). Coût total en 2012 pour GA de 12'765 F.</p> <p><u>Remboursement taxe passager</u> Montant de 21.35 F remboursés aux membres du personnel et leurs proches (conjoint et enfants de moins de 25 ans) au maximum 3 fois par an (plan de mobilité). En 2012, 268 collaborateurs ont bénéficié de la taxe passagère, pour un total de 20'404 F.</p> <p><u>Carte Mobility/Car Sharing</u> Mise à disposition de 2 cartes Mobility pour les déplacements privés et professionnels. Dans le cadre d'une utilisation privée, les coûts d'utilisation sont à la charge du collaborateur (plan de mobilité).</p>

Entité	Mobilité
HUG	<p><u>Transports publics</u> Depuis 2006, les HUG subventionnent la moitié du coût de l'abonnement annuel Unireso de tous les collaborateurs qui ne disposent pas d'un abonnement de parking. Nouveau dès le 1^{er} juin 2013 : un abonnement annuel auprès d'un opérateur de transport public régional (CFF, SNCF, Frossard, Lihsa, etc.) peut aussi faire l'objet d'une subvention (plan de mobilité). Coût total pour l'entité en 2012 de 750'856 F.</p> <p><u>CarSharing</u> Depuis le 12 novembre 2009, les déplacements professionnels peuvent se faire avec Mobility CarSharing. En plus de la flotte publique, 3 véhicules sont réservés exclusivement aux collaborateurs HUG du lundi au jeudi, de 8h à 17h et le vendredi, de 8h à 15h (plan de mobilité). En 2012, 80 cartes Mobility distribuées dont 66 utilisées.</p> <p><u>Vélos</u> 11 vélos classiques et 14 vélos électriques sont mis à disposition des collaborateurs (plan de mobilité).</p>
HG	<p><u>Abonnements CFF-TPG et carte bonus multiparcours</u> 3 situations peuvent se présenter (plan de mobilité) :</p> <p>a) Trois déplacements professionnels par semaine et plus de 500 kms par an : l'HG finance 100 % de l'abonnement Unireso. Concerne 15-20 % des abonnements financés. b) Collaborateur CDI ou CDD > 1 an : rabais de 100 F de la part des TPG plus subvention de 200 F à charge de l'HG. Concerne 80-85 % des abonnements financés. c) Déplacements professionnels ponctuels : carte multiparcours mise à disposition. Coût, en 2012, de : a-b) 104'200 F et c) 18'100 F, soit un total de 122'300 F.</p> <p><u>Véhicules</u> L'HG dispose d'une flotte d'environ 35 véhicules (scooter, moto, voiture, fourgon, minibus) dont la moitié environ est louée. Tous les véhicules sont alloués à des tâches nécessitant des déplacements, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hébergement des requérants d'asile (p. ex. déménagement, entretien des locaux, etc.), - Exploitation des locaux de l'Hospice général. <p><u>Vélos</u> L'HG met à disposition de ses collaborateurs pour leurs déplacements professionnels un parc de vélos (12 électriques, 13 classiques) (plan de mobilité). En 2012, le montant pour l'achat, l'entretien et la location était de 21'385 F.</p>

Entité	Mobilité
TPG	<p><u>Abonnements TPG</u> <i>a) Les employés, les retraités et les invalides des TPG disposent de la gratuité de transport sur l'entier du réseau TPG. Leurs conjoints et enfants bénéficient pour leur part d'un tarif réduit (art. 31 du Statut du personnel et art. 50 du règlement d'application du Statut du personnel). En 2012, 1'882 personnes ont bénéficié de cet avantage pour un coût estimé par les TPG de 944'137 F.</i> <i>b) Les TPG ont signé quatre contrats commerciaux avec d'autres entités du Grand État, portant sur des billets ou abonnements TPG à prix préférentiels. Il s'agit d'un contrat avec le DIP pour des billets forfaitaires pour les établissements scolaires, d'un contrat avec le DS qui octroie la libre circulation sur le réseau TPG aux policiers, de deux contrats avec le service du Grand Conseil et l'office du personnel de l'État de Genève qui font bénéficier à leur personnel d'un abonnement annuel Unireso à prix préférentiel. Le coût 2012 pour les TPG entre le prix préférentiel et le prix public de ces quatre contrats se monte à 1'543'426 F.</i></p> <p><u>Autres abonnements (par exemple CFF)</u> <i>Les employés, les retraités et les invalides des TPG, ainsi que leurs conjoints et enfants, bénéficient de tarifs préférentiels pour l'accès aux facilités de transport accordées par les entreprises suisses de transport (par exemple : CFF) (art. 31 du Statut du personnel et art. 51 du règlement d'application du Statut du personnel). En 2012, 560 personnes ont bénéficié de cet avantage pour un coût estimé par les TPG de 179'011 F.</i></p> <p><u>Vélos</u> <i>Les TPG financent l'acquisition d'un vélo par leurs employés à hauteur de 20 % du prix d'achat, mais au maximum pour un montant de 500 F. Ils offrent aussi la possibilité d'acheter des casques au prix de 40 F (offre valable une fois tous les 5 ans). En 2012, le montant à charge des TPG était de 9'532 F, et a concerné 26 personnes.</i></p>
UNIGE	<p><u>Transports publics</u> <i>Tarif préférentiel sur tous les types d'abonnement Unireso. Par exemple, pour l'abonnement annuel « tout Genève (adulte) » : prix public de 700 F, prix pour les collaborateurs de 624 F plus une indemnité de 200 F (cf. procédure acquérir un abonnement TPG à prix préférentiel et bénéficier d'une indemnité). En 2012, coût pour l'UNIGE de 215'237 F.</i></p> <p><u>Véhicules Mobility</u> <i>Des déplacements professionnels peuvent se faire avec Mobility CarSharing (directive relative à l'utilisation d'un véhicule Mobility).</i></p>

Entité	Mobilité
SIG	<p><u>Abonnements</u> <i>Subvention partielle des SIG, à condition que le collaborateur n'utilise pas le parking de l'entreprise plus de 50 jours par an, à hauteur de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Demi-tarif CFF : de 175 F à 450 F, - Unireso & TPG : de 310 F à 670 F, - Abonnements annuels P+R : de 350 F à 450 F. <p><i>Coût total pour l'entreprise en 2012 de 107'646 F. (art. 40 du Statut du personnel, 36 du règlement d'application et directive interne - annexe 3 - règles relatives aux déplacements à l'extérieur du canton, séminaire, congrès).</i></p>
FPark	<p><u>Plan mobilité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Subvention pour l'achat d'un vélo électrique : 600 F (mesure 2 du plan de mobilité). - Subvention pour la restitution de la carte de parking de la Fondation : 200 F (mesure 2.1 du plan de mobilité). - Prise en charge de l'abonnement TPG ou train à hauteur du coût de l'abonnement Unireso durant 1 an, sous réserve de la restitution de la carte de parking de la Fondation (mesure 3 et 3.1 du plan de mobilité). - Utilisation d'un parking P+R sous réserve de la restitution de la carte de parking de la Fondation : abonnement P+R d'un coût de 30 F par mois pour l'employé (mesure 4 du plan de mobilité). - Subvention pour les employés se rapprochant de leur lieu de travail : indemnité de déménagement de 500 F (mesure 6 du plan de mobilité). - Mise à disposition d'une voiture Mobility et de deux vélos électriques (mesure 10 du plan de mobilité). <p><i>Primes payées directement aux collaborateurs en 2012 de 900 F, et une estimation de l'avantage pour les collaborateurs en 2012 de 8'665 F.</i></p>
FPLC	<i>Mise à disposition d'un vélo à assistance électrique.</i>
FTI	-
SFIDP	<i>Participation de 200 F sur les abonnements TPG pour 5 collaborateurs (prix payé par les collaborateurs de 500 F vs 700 F pour le prix public).</i>

Entité	Mobilité
FIPOI	<p><u>TPG</u> Les membres du personnel disposant d'un abonnement général ou annuel Unireso bénéficient d'une participation de l'employeur de 200 F par année (art. 2.7 du règlement relatif au remboursement des frais). Des cartes de bus à prépaiement sont mises à la disposition des collaborateurs pour les déplacements professionnels dans le canton de Genève (art. 2.3 du règlement relatif au remboursement des frais).</p> <p><u>Vélos</u> Mise à disposition des membres du personnel de 2 vélos électriques pour les déplacements professionnels urbains. Les membres du personnel utilisant régulièrement un vélo ont la possibilité de recevoir une participation financière d'une valeur de 200 F pour l'achat d'un vélo (art. 2.7 du règlement relatif au remboursement des frais).</p>
IMAD	<p>Les déplacements en TPG, voitures ou vélos, sont un élément essentiel de la mise en place d'une organisation d'aide et de soins à domicile</p> <p><u>TPG</u> Les membres du personnel disposent d'une remise de 50 % du prix public pour l'ensemble des abonnements Unireso, tout Genève et régions. En 2012, 627 personnes ont profité de cet avantage, pour un coût total de 2'12'960 F. Abonnement transmissible TPG Tout Genève : remise de 35 %. En 2012, 7 personnes ont profité de cet avantage pour un total de 2'695 F.</p> <p><u>P+R (park & ride)</u> Prix collaborateur de 350 F au lieu d'un prix compris entre 1'040 F et 1'700 F selon le P+R.</p> <p><u>Mise à disposition de véhicules</u> Pour les déplacements professionnels des collaborateurs, il est mis à leur disposition 100 abonnements Mobility Car-Sharing, 172 vélos, 162 vélos à assistance électrique, 10 quadricycles, 5 voitures électriques, 2 véhicules utilitaires électriques et 35 voitures hybrides.</p>
Paexpo	-

7.2. Parkings

Entité	Parkings
<p>État</p> <p>Administration cantonale</p>	<p><i>Les places de parking sont gérées de manière centralisée par le service de la gérance. À ce jour, 1'506 places sont disponibles dont 435 sont destinées à des véhicules de service, 121 à des voitures privées utilisées à des fins professionnelles et 607 à des voitures privées à usage privé (le solde est composé de places vacantes et de places dédiées au PMAC). Les places non destinées à un usage professionnel sont directement facturées aux bénéficiaires. À noter qu'un important travail de recensement est en cours et pourrait modifier à la hausse le nombre de places de parking recensées.</i></p> <p><i>L'inventaire transmis par les départements pour la mise à disposition gratuite ou à tarif préférentiel de places de parking pour des véhicules privés se décline comme suit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - SGGC : 1 place de parking mise à disposition du secrétaire général. - CHA : 2 places de parking prises en charge par la chancellerie. - DF : 13 places à l'Office des poursuites, 2 places au service de santé (OPE), 28 places pour voiture et 2 places pour deux-roues à l'Office des faillites, toutes prises en charge par le département. Plus 1 place de parking mise à disposition du secrétaire général. - DS : 11 places à l'Office Cantonal de la Population prises en charge par le département. Office Cantonal de la détention : 1 place au SAPEM, 5 à Probation et réinsertion, 189 à Champ-Dollon, 5 à Riant-Parc, 12 à Favra, 3 à Villars, 10 au Vallon, 18 à Montfleury, 24 à la Clairière et 35 à la Brenaz. Plus 1 place de parking mise à disposition du secrétaire général. - DU : nombre de places non précisé. Plus 1 place de parking mise à disposition du secrétaire général. - DIME : 42 places de parking prises en charge par le département. Plus 1 place de parking mise à disposition du secrétaire général. - DARES : 3 places au parking du « Manège » pris en charge par le département. À la direction générale de la santé, sur le site de l'Avenue de Beau-Séjour, propriété de l'État : un espace privatif est utilisé pour parquer 16 véhicules (sans facturation). Au service du commerce, 6 places de parking en sous-sol sont prévues dans le bail de location. Une place est dévolue au directeur du service (sans facturation), les 5 autres sont destinées aux véhicules de service. 4 places de parking externes sont réservées aux visiteurs. Plus 1 place de parking mise à disposition du secrétaire général. - DSE : l'OCE dispose de 2 places visiteurs et 1 place pour le véhicule de l'inspecteur juridique. Le SPA dispose d'une place extérieure gratuite pour un collaborateur connaissant de graves problèmes de motricité. Le secrétariat général bénéficie de 2 places gratuites (détenteur : DU) au « Manège ». <p><i>En ce qui concerne le DIP, l'arrêté du Conseil d'État du 28 novembre 2012 modifie les tarifications comme suit :</i></p> <p><i>Parkings extérieurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 parkings en hyper-centre (zone A) : CFPAA, HEAD, Collège Calvin, Collège de Candolle. Passage de 80 F à 130F. Concerne 48 places. - 8 parkings en centre-ville (zone B) : Collège Voltaire, CO Sécheron, OFPC, HEAD, HETS, CFPS, HEDS. Passage de 80 F à 100F. Concerne 191 places. - 1 parking en centre-ville (zone B) : CO de Montbrillant. Passage de 60 F à 100F. Concerne 10 places.

Entité	Parkings
	<p>- 23 parkings en ville (zone C), dont 13 établissements scolaires. Passage de 60 F à 80 F. Concerne 806 places.</p> <p>- 5 parkings en ville-périphérie (zone D) : CO Seymaz, Collège Claparède, EFP Conches, CMP Florissant, CFPS+ESIG+CMP Petite-Ourse. Passage de 40 F à 60 F. Concerne 178 places</p> <p>- 7 parkings en périphérie (zone E), 4 CO, 1 PO et 3 CMP. Passage de 60 F à 40 F. Concerne 242 places.</p> <p><i>Parkings intérieurs :</i></p> <p>- 1 parking en hyper-centre (zone A) : OJ Adrien-Lachenal. Passage de 220 F à 450 F (coût d'une place utilisée par deux voitures). Concerne 52 places (Le parking était utilisé essentiellement par le SPMi, qui déménage).</p> <p>- 2 parkings en ville (zone C), ECG Henry-Dunant, CFPS Cluse. Passage de 100 F à 150 F. Concerne 90 places.</p> <p>- 2 parkings en ville-périphérie (zone D) : CFPT Bertrand, CO Grandes-Communes. Passage de 100 F à 120 F. Concerne 47 places.</p> <p>- 2 parkings en centre-ville (zone B) : OFPC : passage de 475 F à 200 F. Concerne 51 places. HEDS : passage de 220 F à 200 F. Concerne 32 places.</p> <p>DGPO : Aucune place de parking n'est mise à disposition gratuitement sauf à Lullier où le parking, situé en zone agricole est gratuit (mais pas de place privée attribuée)</p> <p>DGOEJ : Le SSEJ a prévu 7 places de parking attribuées à des unités ou à des fonctions, mais non pas à des collaborateurs directement.</p> <p>DGOFPC : Les collaborateurs voltigeurs bénéficient de places de parking à tarif préférentiel</p> <p>Les mois de juillet et d'août ne sont pas facturés (arrêté du Conseil d'État du 27.08.2008).</p> <p>À noter que les magistrats et fonctionnaires au bénéfice de frais forfaitaires de représentation sont mis au bénéfice d'un tarif exceptionnel de CHF 100.- / mois, applicable dans tous les parkings.</p>
PJ	<p><u>Autres - macarons de la Fondation des parkings :</u></p> <p>Il s'agit de 3 macarons (56 F par macaron) pour les 3 véhicules « mobility » loués par le PJ ainsi que les badges distribués aux procureurs et greffiers pour le parking vieil hôtel de police (VHP). Coût pour le PJ en 2012 de 6'077 F.</p>
CDC	-

Entité	Parkings
GA	<p><i>L'attribution de places de parking pour le personnel du site aéroportuaire fait partie du plan de mobilité de GA (et de sa directive D181_64I), et est régie par les principes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Seules les personnes ne pouvant pas se rendre au travail par des moyens de transport efficaces autres que la voiture (transports collectifs, NPA, vélos et marche) soit, résidant dans une zone d'accès sans transport public, peuvent obtenir un abonnement de parking plein-temps (240 h/mois) ou mi-temps (120h/mois).</i> - <i>Les personnes à mobilité réduite (personnes handicapées), de façon permanente ou provisoirement à la suite d'un accident ou d'une maladie attestés par certificat médical, ont droit à un abonnement de parking sans condition.</i> - <i>Tous les employés peuvent obtenir l'abonnement de parking occasionnel valable 60 heures par mois sans condition.</i> <p><i>Coût en 2012 pour GA : 0 F.</i></p>
HUG	<p><i>Places de parking à disposition (2'462) : site de Cluse/Roseraie (1'035), site Belle-idée/Trois Chênes (931), site de Loex (285), site du Cesco (124), site de Cressy (87).</i></p> <p><i>Tarif maximum en fonction du site et du mode de l'abonnement à 220 F par mois, plus TVA.</i></p> <p><u><i>Abonnements P+N</i></u></p> <p><i>Parking + navette HUG à Belle-Idée : tarif de 85 F par mois, plus TVA.</i></p> <p><u><i>Abonnements P+R</i></u></p> <p><i>a) Parkings de la catégorie A, soit des parkings proches du centre-ville avec une attractivité maximale (P+R Étoile, Frontenex, Genève Plage, Moillesulaz, et Sous-Moulin) : tarif P+R « Grands Comptes HUG » annuel de 1'560 F au lieu de 1'700 F.</i></p> <p><i>b) Parkings de la catégorie B, soit des parkings proches du centre-ville avec une bonne attractivité (P+R Balexert, Bernex, Mouilles, P26-Palexpo, L'Uche-Veyrier, Voie Centrale, Bout-Du-Monde, CERN, Sécheron et Meyrin-Gravière) : tarif P+R « Grands Comptes HUG » annuel de 1'120 F au lieu de 1'370 F.</i></p> <p><i>(plan mobilité).</i></p>
HG	<p><i>Environ 95 places de parking, dont une quarantaine payante pour les collaborateurs.</i></p> <p><i>Elles sont attribuées dans l'ordre de priorité suivant (sur la base d'un règlement d'attribution) : collaborateurs à mobilité réduite, les véhicules HG et véhicules en autopartage, les collaborateurs utilisant leur véhicule privé pour des déplacements professionnels de 2'000 km et plus par an et les collaborateurs cumulant une fonction de cadre supérieur et un besoin accru de mobilité. Le reliquat éventuel de places peut être attribué à d'autres collaborateurs.</i></p> <p><i>Les places de parking sont gratuites pour celles attribuées aux véhicules de l'HG/autopartage, et refacturées aux collaborateurs au prix habituellement de 125.50 F par mois.</i></p> <p><i>En 2012, le coût estimatif pour l'HG entre le cumul des baux annuels payés et les montants refacturés aux collaborateurs était d'environ 150'000 F.</i></p> <p><i>Le Conseil d'administration de l'HG a décidé en avril 2014 de facturer les places de parking destinées à l'usage privé des collaborateurs, à prix coûtant.</i></p>

Entité	Parkings
TPG	<p><i>Des macarons/badges donnent accès au parking d'entreprise (places libres). Le tarif annuel à charge des employés est de 600 F ou 1'200 F, et varie en fonction des horaires et du lieu de domicile. Toutefois, ceux contraints d'utiliser leur véhicule privé pour aller travailler obtiennent une indemnité mensuelle équivalente au montant de la redevance de parcage (règlement particulier R12 - parking). En 2012, le montant relatif aux parkings était de 260'745 F, et a concerné 1'209 personnes.</i></p>
UNIGE	<p><i>Tous les parkings se situent sur des terrains détenus par l'État de Genève. L'Unige pratique une politique tarifaire différenciée en fonction de la localisation des parkings : ceux situés en zone urbaine sont payants (selon les tarifs arrêtés par l'État de Genève), et ceux situés dans des zones difficilement accessibles en transports publics sont gratuits.</i></p> <p><i>Il existe trois catégories de parkings :</i></p> <p><i>a) Parkings sans convention spécifique avec l'État de Genève : ils sont gérés directement par les facultés avec un tarif défini par l'État de Genève. Il s'agit de 6 parkings extérieurs en zone urbaine, soit 216 places pour un prix unitaire payé par le personnel de 80 F/mois (HT), d'un parking intérieur en zone urbaine de 79 places pour un prix unitaire payé par le personnel de 220 F/mois (HT), et de 4 parkings gratuits en zone extra-urbaine.</i></p> <p><i>b) Parkings mis en gestion par l'État de Genève à la fondation des parkings, cette dernière fixant les tarifs. Il s'agit de 3 parkings pour un total de 523 places, facturées selon la zone respectivement 80 F, 220 F et 330 F (HT) par mois au personnel.</i></p> <p><i>c) Parkings publics pour lesquels l'Unige n'a aucune influence.</i></p> <p><i>Les collaborateurs de l'Unige assument seuls les coûts de leur place de parking (cf. arrêté du Conseil d'État du 17.08.2008 et décision du Rectorat du 10.11.2008).</i></p> <p><i>De plus, il existe un cas de prise en charge par l'Unige d'un parking « privatif », qui a été recensé pour des raisons strictement professionnelles. Cet avantage en nature représente une somme annuelle de 960 F.</i></p>
SIG	<p><i>Les SIG sont propriétaires du parking collaborateurs sur le site du Lignon, qui n'est pas accessible aux visiteurs. Les collaborateurs paient soit 4 F/jour soit 876 F/an pour avoir accès au parking.</i></p> <p><i>Un parking visiteurs spécifique, gratuit et contrôlé leur est destiné exclusivement devant le bâtiment principal.</i></p> <p><i>Montant versé par les collaborateurs en 2012 de 494'855 F.</i></p>
FPark	<p><i>Parking mis à disposition du personnel pour 60 F/mois (mesure 1 du plan de mobilité).</i></p> <p><i>Coût pour l'entité en 2012 de 44'198 F.</i></p>
FPLC	-

Entité	Parkings
FTI	<p><i>Jusqu'à fin 2010, les parkings étaient facturés aux employés au tarif de 1'240.20 F par année au lieu de 1'736.00 F. En 2010, pour 15 collaborateurs, le coût à charge de FTI était de 7'437 F.</i></p> <p><i>Depuis le 1^{er} janvier 2011, les collaborateurs n'ont plus d'avantages, et il leur est appliqué le même tarif que pour les locataires.</i></p>
SFIDP	-
FIPOI	<p><i>L'entreprise peut fournir aux membres de son personnel une place de stationnement sur le lieu de travail. Toutefois, l'entreprise peut mettre à charge du membre du personnel tout ou partie des frais découlant de cette attribution (art. 6.4 du règlement relatif au remboursement des frais).</i></p> <p><i>Le nombre d'abonnements mis à disposition et le coût total pour la FIPOI en 2012 étaient de 50 collaborateurs à 150 F par mois, soit environ 90'000 F/an.</i></p>
IMAD	<p><i>Les collaborateurs peuvent disposer d'une carte d'accès au parking du centre administratif de Carouge (pas de place réservée). Le prix payé par les collaborateurs est de 80 F par mois (prix public de 200 F). Pour 2012, 34 collaborateurs ont bénéficié de cet avantage pour un total de 48'960 F.</i></p> <p><i>Les règles d'attribution des parkings ont été revues en octobre 2013.</i></p>
Palexpo	<p><i>Les collaborateurs disposent d'un accès gratuit au parking P-12. Lors du départ à la retraite, le collaborateur garde son « badge personnel P-12 » lui donnant accès, sauf exception, à l'ensemble des manifestations ayant lieu à Palexpo (art. 3 directive laissez-passer).</i></p> <p><i>Le prix public est estimé à 120 F par mois (estimation, car Palexpo ne vend pas d'abonnements mensuels). Tous les collaborateurs ont la possibilité d'utiliser le parking, et l'entité n'effectue pas de contrôles pour savoir si les collaborateurs utilisent ou non cet avantage.</i></p> <p><i>Montant 2012 estimé à 219'978 F.</i></p>

7.3. Véhicules de fonction

Entité	Véhicules de fonction
État	
Administration cantonale	<p><u>Chancellerie</u> 2 véhicules de fonction achetés en 2007 pour une valeur de 125'377 F. Les deux véhicules et leurs chauffeurs sont à la disposition des membres du Conseil d'État pour leurs déplacements. Lorsque les collaborateurs de la chancellerie ne sont pas engagés en course, ils sont à la disposition des huissiers du Conseil d'État pour effectuer des travaux en lien avec la logistique de la chancellerie. Tout usage privé de ces véhicules est interdit. En cas de demande plus importante, la Chancellerie fait appel à une société externe sur la base d'un contrat résultant d'une procédure de marché public, qui met à disposition une voiture et un chauffeur.</p> <p><u>DIP</u> 1 véhicule de fonction acheté en 2006 pour une valeur de 53'135 F est mis à disposition avec un chauffeur à temps partiel pour des questions de représentation hebdomadaire dans les établissements scolaires du canton, ainsi que pour des obligations intercantionales.</p>
PJ	-
CDC	-
GA	1 véhicule de fonction d'une valeur à neuf de 80'000 F est mis à disposition du directeur général, sans chauffeur. L'utilisation à titre privé est autorisée, du fait que 0.8 % de la valeur du véhicule à neuf (hors TVA) est ajoutée au salaire brut du directeur général (art. 1 du règlement sur la rémunération variable des membres de la direction générale de GA).
HUG	<p><u>Conseiller d'État en charge du DARES</u> 1 véhicule de fonction acheté en 2010 pour une valeur de 71'940 F est mis à disposition avec un chauffeur à 70 % de son temps. À partir du 1^{er} janvier 2014, le poste du chauffeur sera transféré au sein de l'État de Genève. Le véhicule reste propriété des HUG.</p> <p><u>Direction générale</u> 1 véhicule de fonction acheté en 2005 pour une valeur de 71'873 F est mis à disposition avec un chauffeur. Depuis le 1^{er} juin 2013, à l'arrivée du nouveau directeur général, le chauffeur de la direction générale a été affecté pour la majeure partie de son temps à des activités hors direction générale afin de transporter du sang pour les patients.</p>
HG	-
TPG	-
UNIGE	-

Entité	Véhicules de fonction
SIG	-
FPark	-
FPLC	-
FTI	<i>2 véhicules en leasing sont mis à disposition de deux collaborateurs. Ces voitures peuvent également être utilisées à des fins privées. La part d'utilisation privée a été réintégrée sur la fiche de salaire à hauteur de 0.8 % du prix d'achat HT du véhicule (précisé dans le contrat de travail). Montant réintégré en 2012 dans les fiches de salaires des deux collaborateurs de 4'378 F.</i>
SFIDP	-
FIPOI	-
IMAD	-
Palexpo	<i>1 véhicule pour une valeur d'achat de 73'091 F en 2004 est mis à disposition du directeur général. Cette voiture peut également être utilisée à des fins privées. La part d'utilisation privée a été réintégrée sur la fiche de salaire à hauteur de 0.8 % du prix d'achat HT du véhicule, avec un minimum de 150 F par mois (art. 3e de la directive sur les frais professionnels).</i>

7.4. Téléphonie

Entité	Téléphonie
État	
Administration cantonale	<i>L'attribution d'un abonnement et d'un appareil entièrement pris en charge par la DGSJ est, dans la règle, réservée aux conseillers d'État, aux secrétaires généraux et aux directeurs généraux. Chaque secrétaire général peut solliciter des exceptions à cette règle tout en limitant ce type d'équipement aux cadres qui justifient d'un besoin impératif dans le cadre de leur activité professionnelle (arrêté du DCTI du 05.01.2010).</i>
PJ	<i>L'attribution d'un abonnement et d'un appareil entièrement pris en charge par la DGSJ est, dans la règle, réservée aux conseillers d'État, aux secrétaires généraux et aux directeurs généraux. Chaque secrétaire général peut solliciter des exceptions à cette règle tout en limitant ce type d'équipement aux cadres qui justifient d'un besoin impératif dans le cadre de leur activité professionnelle (arrêté du DCTI du 05.01.2010). Dans les faits, selon les informations communiquées, seuls le procureur général et le secrétaire général bénéficient au PJ d'un appareil et abonnement entièrement pris en charge.</i>
CDC	-
GA	-
HUG	<i>Mise à disposition d'un téléphone portable avec abonnement : en principe, le GSM HUG ne doit pas être utilisé à des fins privées. En cas d'usage à titre privé, les montants correspondants devront être remboursés par le collaborateur au moyen d'une retenue sur la fiche de salaire. Les frais générés par un usage abusif du GSM HUG seront à la charge du collaborateur (directive utilisation des téléphones portables).</i>
HG	-
TPG	<i>L'attribution d'un téléphone mobile doit être justifiée par la clause du besoin professionnel (si un collaborateur doit fréquemment se déplacer et qu'il doit pouvoir être joint respectivement, émettre des appels lors de ses déplacements) et ne constitue pas un droit acquis. L'ensemble des frais est pris en charge par l'entreprise, le téléphone mobile étant exclusivement utilisé à des fins professionnelles (ch. 5.4 du règlement des remboursements de frais).</i>
UNIGE	<i>Participation à l'acquisition de portables pour environ 1'200 F en faveur de 2 collaborateurs.</i>
SIG	-
FPark	<i>La FPark met à la disposition du personnel qui en a besoin un téléphone portable. Cet outil de travail peut être utilisé à des fins privées à condition que les coûts engagés demeurent raisonnables. À défaut, la FPark qui procède à des contrôles réguliers se réserve le droit d'en demander le remboursement (art. 5.5 de la directive relative aux remboursements de frais plus directive sur l'utilisation des téléphones portables professionnels). 133 abonnements en 2012, lesquels se répartissent comme suit : - Administration : 5 abonnements + 2 à la direction ;</i>

Entité	Téléphonie
	<ul style="list-style-type: none"> - Centre de contrôle : 35 abonnements + 1 à la direction ; - Service du stationnement : 83 abonnements + 1 à la direction ; - Voie publique : 2 abonnements ; - Tri-monnaie : 4 abonnements. <p>Concernant le service du stationnement, le téléphone mobile est obligatoire pour le transfert des informations par PDA (appareil de saisie pour gestion et établissement des amendes d'ordre) avec la possibilité de contacter sa hiérarchie ainsi que le service de sécurité et la police. Aucun appel privé n'est possible pour les agents. Les appels entre les collaborateurs de la Fondation sont gratuits.</p>
FPLC	-
FTI	<p>Participation aux frais d'abonnement et de communications : maximum de 1'200 F/année pour les collaborateurs ayant une fonction nécessitant un téléphone portable et maximum de 3'000 F/année pour le directeur général (précisé dans le contrat de travail). Montant 2012 de 6'752 F.</p>
SFIDP	-
FIPOI	<p>L'entreprise peut fournir à ses collaborateurs un téléphone portable pour un usage professionnel. Les conversations privées sont exceptionnellement tolérées, mais doivent rester brèves et d'un nombre limité. De même, le téléphone peut être utilisé pendant les vacances, avec une limite financière autorisée de 200 F sur 3 mois. En cas de dépassement régulier sans justification, l'entreprise peut mettre à charge du membre du personnel tout ou partie des frais d'abonnement et de communication découlant de cette attribution (art. 6.5 du règlement relatif au remboursement des frais).</p>
IMAD	<p>Les téléphones portables ou les netbook sont des outils essentiels à la mise en place d'une organisation nomade métiers qui doit concentrer son temps auprès des clients. Pour le surplus, d'éventuels usages à titre privé sont limités en amont par des contraintes techniques (impossibilité d'appeler à l'étranger ou hors Genève) et en aval, par des contrôles mensuels effectués par la hiérarchie sur la base des listes qui lui sont remises sur les frais de communication engendrés. Les frais d'abonnements et de communications ont été négociés dans le cadre du consortium de l'État. En 2012, il est mis à disposition 1'604 mobiles et 688 netbook.</p>

Entité	Téléphonie
Paexpo	<p><i>Paexpo prend à sa charge l'achat du téléphone mobile auprès de Swisscom (art. 2.2 de la directive téléphones mobiles). Les appels privés doivent se réduire à un minimum. S'ils dépassent un montant de 30 F/mois, le collaborateur doit déclarer sur le justificatif le montant du surcoût. Celui-ci sera débité trimestriellement de son salaire, jusqu'au niveau hiérarchique de fondé de pouvoir. Les statuts de sous-directeurs et directeurs sont exonérés de ce paiement (art. 3.3 de la directive téléphones mobiles).</i></p> <p><i>En 2012, le nombre de collaborateurs concerné par cet avantage était de 68, pour un montant de 21'240 F.</i></p>

7.5. Restaurants d'entreprise

Entité	Restaurants d'entreprise
État	
Administration cantonale	<p>- DF et DSE (OCE) : une cafeteria et un restaurant d'entreprise sont ouverts au public. Il n'y a pas de subvention, ni de différence de tarifs entre les collaborateurs de l'État et les personnes extérieures.</p> <p>- DIP : 21 cafétérias. Dans les établissements scolaires, le personnel (administratif, technique, enseignant) paie le même prix que les élèves, à l'exception des prix majorés (Fourchette verte +2.10 F et plat du jour +2.50 F). Ces cafétérias ne sont pas ouvertes au public, hormis deux cafétérias exclusivement HES (aux HES, le personnel paie une majoration de 20 % sur tous les prix, le public 30 %). Il n'y a pas de subvention directe. Néanmoins, compte tenu d'une ouverture uniquement 144 jours par année, les gérants ne paient ni loyer ni charge. Par ailleurs, les équipements et le matériel nécessaires à l'exploitation sont mis gratuitement à leur disposition et leur entretien est pris en charge par l'État.</p> <p>- DS : 3 restaurants (office cantonal des véhicules OCV, police au nouvel hôtel NHP, office cantonal de la protection de la population et des affaires militaires OCPPAM) et 8 cafétérias (office cantonal de la détention). Il n'y a pas de subvention. Toutefois, pour l'OCPPAM, mise à disposition gratuite des locaux et de l'équipement. La maintenance est à la charge de l'exploitant. Sur les trois restaurants, deux (OCV et NHP) sont ouverts au public et un « tolère » le public selon les places disponibles. Les cafétérias sont ouvertes uniquement aux collaborateurs. Tarif préférentiel à midi pour les collaborateurs de l'OCPPAM.</p>
PJ	-
CDC	-
GA	-
HUG	<p>Le restaurant n'est pas ouvert au public, les prix payés par les collaborateurs sont comparables à des restaurants externes ou certains restaurants aux alentours des sites. Seuls les accompagnants externes des collaborateurs sont autorisés à manger moyennant un supplément de 4 F.</p> <p>Le coût des locaux et du personnel du restaurant des HUG n'est pas disponible.</p>
HG	-
TPG	<p>Contrat signé par les TPG avec la DSR concernant le restaurant d'entreprise : les TPG mettent gratuitement à disposition de la DSR les locaux ainsi que le mobilier, appareils et matériel d'exploitation nécessaire et paient l'eau, l'électricité, le gaz, les dépenses d'entretien, les primes d'assurance et le nettoyage périodique approfondi. En échange, les TPG ne versent pas de subvention, et la DSR perçoit une rémunération de gestion calculée dégressivement en fonction du total des frais de personnel et de marchandises.</p> <p>Les employés paient leur repas 2.20 F de moins que les externes (le rabais concerne uniquement les menus et les grillades). Ainsi, la mise à disposition des locaux par les TPG est compensée par la différence de prix externe - interne, et un décompte annuel est réalisé.</p> <p>Sur l'exercice 2012, le décompte s'est clôturé sur un paiement par la DSR aux TPG de 9'603 F.</p>

Entité	Restaurants d'entreprise
UNIGE	<p><i>L'Unige et l'État ont signé une convention d'exploitation des cafeterias d'Uni-Mail : l'Unige fixe au mois d'août de chaque année, en accord avec la Commission de restauration collective du DIP, les tarifs des mets et boissons conventionnés et, en accord avec le gérant, les autres prix de la nourriture et boissons.</i></p> <p><i>Trois tarifs sont applicables :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Tarif étudiant,</i> - <i>Tarif entreprise : appliqué exclusivement au personnel de l'Unige qui est en principe supérieur de 30 % du tarif étudiant,</i> - <i>Tarif public : au moins supérieur de 40 % au tarif étudiant.</i>
SIG	<p><i>Pour le restaurant d'entreprise, les SIG mettent à disposition des locaux (frais fixes, amortissements, etc.).</i></p> <p><i>Coût 2012 de 2'200'000 F pour les SIG.</i></p>
FPark	-
FPLC	-
FTI	-
SFIDP	-
FIPOI	-
IMAD	-
Palexpo	<p><i>Palexpo met à la disposition des collaborateurs des tickets-restaurants permettant de manger à prix réduit dans les restaurants de Palexpo (art. 9 g de la directive des frais professionnels). L'utilisation des tickets donne droit à une réduction de 60 % sur le prix des mets et boissons consommés durant les repas (midi et soir), hormis sur les alcools (art. 1 de la directive tickets-restaurants).</i></p> <p><i>L'estimation du coût pour Palexpo a été effectuée sur la base d'un coût moyen d'un plat du jour à 8 F (prise en charge par Palexpo à hauteur de 60 %, soit un coût pour Palexpo de 4.80 F). Montant 2012 de 180'755 F.</i></p>

7.6. Crèches – gardes d'enfants

Entité	Crèches/Gardes d'enfants
État Administration cantonale, PJ, CDC	<p><u>Crèche</u> La moitié des places de la crèche Edmond Kaiser gérée par la Ville de Genève (48 places au total pour la crèche au sein de l'Hôtel des finances) est réservée aux enfants dont un parent travaille à l'État de Genève. Montant versé en 2012 pour l'achat de places = 543'290 F. Selon la loi L10076, l'État facture à la Ville le loyer pour les locaux sis à l'Hôtel des finances. Les collaborateurs ne bénéficient d'aucun rabais sur la place de crèche (tarification en fonction des revenus)</p>
GA	-
HUG	<p><u>Crèche</u> Deux crèches internes aux HUG sont à disposition (site de Cluse-Roseraie et site de Belle-Idée) uniquement des collaborateurs. Le coût des locaux et du personnel des deux crèches des HUG n'est pas disponible. Les collaborateurs ne bénéficient d'aucun rabais sur la place de crèche (tarification en fonction des revenus)</p>
HG	-
TPG	-
UNIGE	-
SIG	<p><u>Crèche</u> Les SIG ont conclu un partenariat avec la commune de Vernier. 53 places sont disponibles dans une crèche pour les enfants des collaborateurs. Coût 2012 pour les SIG de 1'718'000 F. Les collaborateurs ne bénéficient d'aucun rabais sur la place de crèche (tarification en fonction des revenus)</p> <p><u>Garde d'un enfant malade</u> Le collaborateur dont un enfant de moins de 13 ans est malade peut recourir au service « Chaperon Rouge » de la Croix-Rouge ou tout autre service officiel au coût équivalent. L'entreprise prend en charge le 80 % des frais de garde pour une période d'une durée plafonnée à 8 heures par cas et au maximum 24 heures par année civile (art. 48 du règlement d'application du statut du personnel). Coût 2012 pour les SIG de 739 F.</p>
FPark	-
FPLC	-
FTI	-
SFIDP	-
FIPOI	-

Entité	Crèches/Gardes d'enfants
IMAD	<u>Garde d'un enfant malade</u> <i>Une convention a été signée, et offre un crédit de garde d'un maximum de 400 heures par an à domicile aux collaborateurs. Le montant de la subvention en 2012 est de 19'780 F par an. Toutefois seulement 6'028 F ont été consommés par les collaborateurs en 2012. Le solde (13'752) a été reporté sur l'année 2013.</i>
Palexpo	-

7.7. Participation aux assurances surobligatoires

Entité	Participation aux assurances
État Administration cantonale	<i>Tous les fonctionnaires de police et de la prison sont obligatoirement soumis au contrat collectif conclu par l'État auprès d'une caisse-maladie agréée (F 1 05.24). Montant en 2012 de 8'380'760 F.</i>
PJ	-
CDC	-
GA	<p><u>Participation à l'assurance maladie</u> GA participe au paiement de la prime d'assurance maladie contractée par les collaborateurs (les CDD et les auxiliaires horaires ne la perçoivent pas) ; le montant est indexé dans la même mesure que le salaire (art. 32 du Statut du personnel). La subvention mensuelle en 2012 est de 115.50 F par mois, versée à 809 collaborateurs. Les retraités bénéficiaient aussi d'une participation à l'assurance maladie, sur la base de ce que faisait l'État et qui n'a jamais été remis en question. Il n'existait aucune base statutaire pour ce versement, supprimé depuis le 1^{er} janvier 2013.</p> <p><u>Participation à l'assurance accident</u> GA pourvoit à l'assurance des membres du personnel contre les accidents professionnels et non professionnels, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents. La prime d'assurance contre les accidents non professionnels est, à raison de 50 % du taux défini par la SUVA, à la charge des membres du personnel (art. 33 Statut du personnel). En 2012, 936 personnes en ont bénéficié. Montant de la prise en charge par GA : 676'740 F.</p> <p><u>Assurance perte de gain en cas de maladie</u> Assurance pour les employés en CDI. Le délai de carence est de 30 jours. La prime annuelle s'élève à 1'011'499 F, moins la cotisation des employés (0.30 % = 235'173 F). Le coût pour GA est de 776'326 F.</p>
HUG	-
HG	<i>Pas de participation directe par l'HG. Par contre, il a été négocié des avantages avec des caisses maladies permettant aux collaborateurs de bénéficier d'un rabais de 10 % à 15 % sur une assurance complémentaire.</i>

Entité	Participation aux assurances
TPG	<p>Chaque employé reçoit une indemnité mensuelle à titre de participation à l'assurance maladie. Montant de 90 F/mois (si taux activités 50 à 100 %) ou 45 F/mois (si taux d'activités < 50 %) (art. 80 al.2 du Statut du personnel et 38 al.4 du règlement d'application). Montant à charge des TPG en 2012 : 1'960'617 F.</p> <p>Chaque retraité reçoit une participation financière aux cotisations d'assurance maladie (art. 80 al. 2 du Statut du personnel). Montant de 50 F / mois. Montant à charge des TPG pour le budget 2013 : 450'000 F.</p>
UNIGE	-
SIG	<p>L'entreprise participe aux primes de la caisse maladie à raison de 200 F/mois par collaborateur. Pour les collaborateurs à temps partiel, cette participation est calculée au prorata du taux de rémunération (art.37 du règlement d'application du statut du personnel) Montant 2012 de 3'876'452 F.</p> <p>À noter la suppression de la contribution à l'assurance maladie des retraités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le 30 juin 2013 pour les rentes CAP supérieures à 50'000 F/an, - le 31 décembre 2013 pour les rentes CAP inférieures à 50'000 F/an.
FPark	-
FPLC	-

Entité	Participation aux assurances
FTI	<p><u>Assurance accident professionnel complémentaire</u> Prise en charge à 100 % par la FTI de la cotisation de la prime d'assurance d'accident complémentaire auprès de la Nationale Suisse. Cotisation de 0.2558 % sur le salaire AVS jusqu'à 126'000 F/an et de 0.4478 % sur le salaire AVS dès 126'001 F jusqu'à 300'000 F/an pour chaque collaborateur (précisé dans le contrat de travail). Montant 2012 de 6'194 F.</p> <p><u>Assurance accident non professionnel</u> Prise en charge à 50 % par la FTI de la cotisation de la prime d'assurance d'accident non professionnel auprès de la Nationale Suisse. Cotisation totale de 1.070 % sur salaire AVS (max. 126'000 F/an), soit une part FTI de 0.5350 % pour chaque collaborateur (précisé dans le contrat de travail). Montant 2012 de 10'679 F.</p> <p><u>Assurance perte de gain</u> Prise en charge à 100 % par la FTI de la cotisation de la prime d'assurance pour perte de gain en cas de maladie auprès de la Nationale Suisse. Cotisation de 1.524 % pour les hommes et de 1.98 % pour les femmes sur le salaire AVS jusqu'à 300'000 F/an, plus le montant des allocations familiales pour chaque collaborateur (précisé dans le contrat de travail). Montant 2012 de 42'648 F.</p>
SFIDP	-
FIPOI	<p><u>Assurance accident professionnel complémentaire</u> La FIPOI prend en charge les primes d'assurance accident complémentaire (part employé et employeur) de tous les collaborateurs, ainsi que les primes sur les salaires excédentaires.</p> <p><u>Assurance perte de gain</u> La FIPOI prend en charge les primes pour perte de gain en cas de maladie (part employé et employeur) de tous les collaborateurs (délai de carence de 60j.).</p>
IMAD	-

Entité	Participation aux assurances
Palexpo	<p><u>Assurance maladie</u> <i>La couverture des frais de traitement en cas de maladie est entièrement à la charge du collaborateur, par le biais d'une assurance privée (caisse maladie, assurances complémentaires). Il est toutefois possible de souscrire une assurance auprès de la caisse maladie INTRAS, en adhérant au contrat collectif de Palexpo. Ceci permet de bénéficier d'une réduction des primes par rapport à une assurance individuelle auprès de cette caisse (art.3 de la directive maladie et assurance maladie).</i></p> <p><u>Assurance accident</u> <i>En principe, les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge du collaborateur. Cependant, à Palexpo, les primes d'assurance-accidents professionnels et non professionnels sont intégralement payées par l'employeur (art. 2c de la directive accidents-assurances accidents).</i></p> <p><u>Assurance perte de gain</u> <i>Palexpo prend à sa charge les primes pour couvrir la perte de gain en cas de maladie de tous les collaborateurs (art. 2 de la directive maladie et assurance maladie).</i></p> <p><i>En 2012, le montant correspondant aux primes d'assurance accident et d'assurance perte de gain se montait à 419'747 F.</i></p>

7.8. Prêts au personnel

Entité	Prêts au personnel
État Administration cantonale, PJ, CDC	-
GA	-
HUG	<p><u>Prêt pour stage de perfectionnement à l'étranger</u> Montant maximum de 70'000 F/an ou 120'000 F/an si un couple (directive interne HUGO.RH.CM.0005). Montant restant à rembourser au 31.12.2012 : 622'259 F.</p> <p><u>Prêt Mobil HUG</u> Pour faciliter l'acquisition d'un nouveau moyen de transport non polluant et favorable pour la santé, facilitant leurs déplacements, mais pouvant grever leur budget. Montant maximum de 3'000 F (directive interne HUGO.LO.AC.0010). Montant restant à rembourser au 31.12.2012 : 45'555 F.</p> <p><u>Prêt sur fonds social du personnel</u> Montant restant à rembourser au 31.12.2012 : 104'560 F. Un règlement du fonds social est en cours de rédaction.</p>
HG	<p>L'HG a mis en place un fonds de solidarité pour les personnes faisant face à des situations d'urgence (un règlement y afférent a été établi). Des dons ou prêts sans intérêts allant jusqu'à 5'000 F peuvent être octroyés à tout le personnel. En 2012, 5 cas étaient concernés. Le taux appliqué est de 0 % et le montant net des prêts/dons à fin 2012 était de 3'676 F.</p>
TPG	<p>Prêts octroyés aux employés (sous réserve de remplir certaines conditions) : montant maximum de 5'000 F, remboursable dans l'année, avec un taux d'intérêts de 9 % (règlement concernant les prêts au personnel). Au 31.12.2012, 25 personnes bénéficiaient de prêts accordés pour un solde restant dû de 42'070 F et des intérêts dû de 1'997 F.</p>
UNIGE	-
SIG	<p>L'entreprise peut accorder des prêts aux collaborateurs en vue de l'assainissement de leur situation financière, aux conditions définies dans les directives internes (art. 48 du Statut du personnel et 42 du règlement d'application). Fin 2012, dix collaborateurs étaient concernés pour un montant à rembourser de 101'814 F. Le taux moyen est d'environ 3.5 %.</p>
FPark	-

Entité	Prêts au personnel
FPLC	-
FTI	-
SFIDP	-
FIPOI	-
IMAD	-
Palexpo	<i>En principe, Palexpo ne répond pas positivement aux demandes de prêt financier de ses collaborateurs. Toutefois, une entrée en matière est possible en cas de difficultés financières importantes (art. 2 de la directive avance et frais).</i>

7.9. Décharges horaires

Entité	Décharges horaires
<p>État</p> <p>Administration cantonale, PJ</p>	<p><u>Mandats électifs et services à la communauté</u></p> <p>- Un collaborateur du DIME avec un mandat électif de constituant : utilisation des heures supplémentaires pour la moitié des heures consacrées à la Constituante, l'autre moitié étant prise sur les heures de travail. Cela a concerné 14.5h en 2010, 28.5 h en 2011 et 33 h en 2012. Aucune réduction de salaire n'a été opérée, l'activité n'empiétant pas notablement sur l'activité professionnelle (art. 11 RPAC).</p> <p>- Le pharmacien cantonal, le chimiste cantonal et le médecin cantonal (DARES) interviennent durant leur temps de travail dans le cadre de cours universitaires à l'UNIGE. Aucune réduction de salaire n'est opérée, l'activité n'empiétant pas notablement sur l'activité professionnelle (art. 9 RPAC).</p> <p><u>Congés syndicaux</u></p> <p>- Un congé sans retenue de traitement, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé aux membres du personnel mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations (art.35 RPAC).</p> <p>- Une décharge syndicale de 50 % est accordée à un collaborateur de l'État, également président du cartel intersyndical du personnel de l'État et du secteur subventionné. La décharge a été effective de septembre 2012 à septembre 2013.</p> <p>- En 2010 et 2011, les organisations représentatives du personnel de l'administration cantonale reconnues par le Conseil d'État bénéficient d'une provision de temps libéré, au titre de décharge syndicale. Le congé sans retenue de traitement est de 2 jours (16 heures) par an et par tranche de 100 postes du personnel de l'administration cantonale, le solde non utilisé n'étant pas reporté sur l'année suivante.</p>
<p>CDC</p>	<p>-</p>
<p>GA</p>	<p><u>Mandats électifs et services à la communauté</u></p> <p>GA favorise l'exercice de mandats électifs et les services à la communauté (pompiers volontaires, samaritains, etc.) lorsque les besoins du service le permettent.</p> <p>Les conditions de l'exercice du mandat électif et des services à la communauté font l'objet d'un accord entre le membre du personnel et la direction générale. Cet accord fixe notamment l'adaptation nécessaire de l'horaire individuel de travail et le cas échéant une réduction du salaire fixe (art. 22 du Statut du personnel).</p> <p><u>Congés syndicaux</u></p> <p>Un congé sans retenue de salaire fixe de 5 jours ouvrables au maximum par année peut être accordé (art. 43 du Statut du personnel).</p>

Entité	Décharges horaires
HUG	<p><u>Mandat électif</u> L'exercice d'un mandat électif ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte plus de 15 jours ouvrables d'absence par an (art. 9 des directives d'application du statut du personnel des établissements publics médicaux). En 2012, 7 collaborateurs concernés pour un total de 339 heures.</p> <p><u>Congés syndicaux</u> Un congé sans retenue de traitement de 5 jours ouvrables au maximum par année peut être accordé aux membres syndicaux du personnel mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations (art. 37 du Statut du personnel). En 2012, 39 collaborateurs concernés pour un total de 545 heures.</p> <p><u>Décharges horaires aux représentants des instances</u> En 2012, 21 collaborateurs concernés pour un total de 748 heures.</p> <p><u>Activité privée du corps médical</u> Les personnes travaillant à plein-temps (respectivement à mi-temps) autorisées à recevoir une clientèle privée ne peuvent y consacrer qu'un maximum de 8h/semaine (respectivement 4h) (art. 7 al.2 du règlement concernant l'exercice de l'activité privée du corps médical). En 2012, le montant des honoraires privés reversés aux médecins (40 ETP) était de 19'147'169 F.</p>
HG	<p><u>Exercice d'une fonction publique</u> Pas de décharge autorisée.</p> <p><u>Congés syndicaux</u> Un congé sans retenue de traitement, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé aux membres du personnel mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations (art.35 RPAC).</p>

Entité	Décharges horaires
TPG	<p><u>Exercice d'une fonction publique</u> L'absence se limite au temps nécessaire au déplacement et à l'exercice du mandat (calcul en heures). L'entreprise prend en charge au maximum 21 jours par année civile. Si l'absence est plus longue, le salaire est diminué à due concurrence (art. 20 du Statut du personnel).</p> <p><u>Activités syndicales</u> Chaque membre du comité d'une organisation syndicale peut disposer de 5 jours de congé par année, afin de participer à des réunions et à des cours de formation syndicale organisés par les institutions reconnues. Sur demande motivée, des jours supplémentaires peuvent être accordés aux membres des organisations syndicales pour des besoins spécifiques (art. 87 du Statut du personnel).</p>
UNIGE	<p><u>Mandat électif</u> Les conditions de l'exercice d'un mandat électif à l'extérieur de l'Unige font l'objet d'un accord préalable entre le membre du corps enseignant et le Rectorat, d'entente avec le Décanat de l'UPER concernée. Cet accord fixe, notamment, le temps de congé nécessaire et une éventuelle réduction de traitement (art. 16 du règlement sur le personnel de l'Université).</p> <p><u>Congés syndicaux</u> Un congé sans retenue de traitement de 5 jours ouvrables au maximum par année peut être accordé aux membres du corps enseignant mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations (art. 41 du règlement sur le personnel de l'Université).</p> <p><u>Activités accessoires des membres du corps enseignant à charge complète</u> L'ensemble des activités accessoires exercées par le membre du corps enseignant ne doit pas dépasser 20 % de son taux d'activité universitaire sur une moyenne annuelle (art. 53 du règlement sur le personnel de l'Université). En 2012, ces activités concernaient 139 personnes.</p> <p><u>Honoraires Section Médecine Dentaire (SMD)</u> Facturation des soins effectués par les professeurs au bénéfice de patients privés (règlement concernant l'activité privée au sein de la section de médecine dentaire). Montant 2012 versé aux professeurs de 166'027 F.</p>

Entité	Décharges horaires
SIG	<p><u>Activités syndicales</u> Les membres élus du personnel au sein du Conseil d'administration, de la Commission du personnel, du Comité de gestion de la CAP et les délégués syndicaux dans d'autres commissions et groupes de travail disposent d'une décharge de temps équivalente aux cumuls de la durée des séances auxquelles ils doivent participer, de la préparation de ces séances et du temps nécessaire au traitement des dossiers qu'ils doivent traiter (art. 10 du Statut du personnel et 11 du règlement d'application). De plus, chaque syndicat représenté à la Commission du personnel peut disposer chaque année, au total, de 6 jours de congé payé pour permettre à ses membres de suivre un cours de formation de caractère syndical (art. 55 du Statut du personnel). En 2012, aucun collaborateur n'était concerné.</p> <p><u>Actions de sauvetage</u> Les collaborateurs appelés à participer à une action de sauvetage peuvent obtenir un congé spécial (art. 55 du Statut du personnel). En 2012, aucun collaborateur n'était concerné.</p>
FPark	<p><u>Congés syndicaux</u> Un congé sans retenue de traitement, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé aux membres du personnel, mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations (art. 42 du Statut du personnel). En 2012, cela a concerné 1 collaborateur pour un total de 8h.</p>
FPLC	-
FTI	-
SFIDP	-
FIPOI	-
IMAD	<p><u>Exercice d'un mandat électif</u> Les conditions de l'exercice d'un mandat électif font l'objet d'un accord entre le membre du personnel et le chef du département. Cet accord fixe, notamment, le temps de congé nécessaire et une éventuelle réduction de traitement (art. 11 RTrait). En 2012, aucun collaborateur concerné.</p> <p><u>Congés syndicaux</u> Un congé sans retenue de traitement, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé aux membres du personnel mandatés par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations (art.35 RTrait). En 2012, cela a concerné 16 collaborateurs pour 148 heures.</p>

Entité	Décharges horaires
Palexpo	<p><i>Dans la mesure où elles restent dans des limites raisonnables, les absences occasionnées par une fonction publique (appartenance à des autorités législatives, exécutives ou judiciaires) ne donnent lieu à aucune retenue de salaire. Il en est de même pour des obligations légales (p.ex. jurés, témoins, tuteur, curateur, etc.).</i></p> <p><i>Dans le cas de projet de candidature à une fonction publique, impliquant des absences durant le temps de travail, l'employé est prié de soumettre son projet à son responsable hiérarchique qui en informera le service des Ressources Humaines (directive fonction publique).</i></p> <p><i>En 2012, aucun collaborateur concerné.</i></p>

7.10. Autres

Entité	Autres
État	
Administration cantonale	<p><u>Neptune</u> - Selon le contrat de prestations conclu entre l'État de Genève et la Fondation Neptune, mise à disposition de la barque Neptune à l'État de Genève pour les journées du patrimoine, la commémoration du 1^{er} juin, la régates de l'association des voiles latines et pour le Conseil d'État, à sa demande. Cela a représenté 5 sorties en 2012. La Fondation Neptune n'octroie pas de rabais ou ne pratique pas de tarifs préférentiels pour les fonctionnaires de l'État.</p> <p><u>Sports et loisirs</u> - En 2012, l'État a versé 11'000 F à l'association sportive Hauteville-Sport des employés de l'État, de la Ville et des communes genevoises. Les membres des sections actives et de la section non active paient également une cotisation. - La police met un local à disposition du vélo-club de la police. - Le DARES met à disposition une salle pour un cours de yoga à la direction générale de la santé, cours assuré durant la pause de midi par une collaboratrice du service. - Au DIP, des places gratuites pour des événements culturels ou sportifs sont mises à disposition des responsables sport, art et culture. - Au DS, de manière ponctuelle et non convenue, quelques invitations (moins d'une dizaine) sont mises à disposition des collaborateurs pour les cirques Knie et Starlight, ainsi que pour le salon de l'automobile. - Financement d'un abonnement de fitness (à proximité du Nouvel Hôtel de Police) par la police au personnel de 3 unités spéciales (environ 100 personnes) pour un montant de 46'400 F.</p>
PJ	<p><u>Sports et loisirs</u> Participation financière du PJ à des manifestations sportives, pour un montant total en 2012 de 584 F.</p>
CDC	-

Entité	Autres
GA	<p><u>Sports et loisirs</u> a) GA achète chaque année 8 abonnements dans un fitness, qui sont mis à disposition du personnel. Chaque collaborateur peut s'inscrire (sur intranet ou à l'accueil) pour réserver au maximum 10 créneaux horaires par mois. Coût des 8 abonnements pour GA en 2012 : 10'550 F. b) Rabais de 20 % accordé aux collaborateurs sur les entrées au Vitam Parc. Offre ne générant aucun coût pour GA. c) Musée des transports à Lucerne : 5 abonnements sont mis à disposition de tout le personnel. Coût annuel pour GA en 2012 de 600 F.</p> <p><u>Transports en ambulances SSA</u> Gratuité pour tout le personnel dans le cadre de leur travail sur site, ainsi que pour le personnel de GA et les parents directs pour un transport vers un établissement médical genevois. Sinon, prestations payantes selon le tarif officiel (150 F) pour tous les autres cas (note interne GA du 28.06.2001).</p>
HUG	<p><u>Salon de réception</u> Un salon de réception (infrastructure permettant d'accueillir les délégations et personnalités en visites officielles au sein des HUG) a été créé et mis à la disposition de la direction générale en 2010, pour un coût final de 337'324 F. Depuis, cette infrastructure a été peu utilisée. Depuis l'arrivée du nouveau directeur général en juin 2013, ce salon de réception n'a jamais été utilisé et il a été décidé de recycler le matériel contenu dans ce salon dans d'autres lieux de l'institution et de restaurer cette infrastructure dans sa fonction d'origine, soit un vestiaire pour les collaborateurs.</p>
HG	-
TPG	<p><u>Prestations de « bien-être »</u> Mise à disposition des collaborateurs de prestations de « bien-être », à savoir gym dos, massages assis et yoga. Montants 2012 à charge des TPG : yoga 6'720 F, massages assis 8'298 F et gym dos 1'795 F</p> <p><u>Protection juridique</u> Les TPG ont conclu une assurance de protection juridique par rapport aux risques professionnels", qui a été étendue aux aspects également « privés » des collaborateurs. Ainsi, ils peuvent donc faire appel à titre privé à cette protection juridique, dont les primes sont totalement à charge des TPG. La couverture est de 250'000 F par cas au maximum et couvre les frais d'avocat, de justice dans le cadre des conditions générales d'assurance. Montant 2012 à charge des TPG pour la partie de protection juridique « privée » : 214'200 F.</p>

Entité	Autres
UNIGE	<p><u>Rachat de caisse de pension</u> Avec l'autorisation du Conseil d'État, le Rectorat peut, à titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'enseignement et de la recherche, procéder à un rachat de caisse de pension afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'un professeur éminent (art. 194A du règlement sur le personnel de l'Université). Le montant est compris entre 25'000 F et 175'000 F par professeur. Depuis 2009, 13 situations sont « actives » (3 début en 2009, 2 début en 2010, 2 début en 2011, 4 début en 2012, 1 début en 2013, 1 en cours en 2013).</p> <p><u>Indemnité de royauté</u> Ce terme regroupe les accords de valorisation donnant la possibilité à des tiers d'exploiter des biens immatériels générés au sein de l'UNIGE, les contrats de recherche et de service avec l'économie privée et le soutien aux start-ups basées sur des accords de valorisation (spin-offs) (directive en matière d'accords de transferts de technologies et de compétences, art. 15 de la loi sur l'université et art.89 du Statut de l'université). Le montant payé aux collaborateurs en 2012 était de 96'254 F.</p>
SIG	<p><u>Sports et loisirs</u> Mise à disposition d'une salle de sport et de vestiaires sportifs. Pour les SIG, cela représente un coût en 2012 (frais fixes, amortissements, etc.) d'environ 50'000 F.</p> <p><u>Protection juridique</u> Une protection juridique a été négociée par les SIG, et mise à la disposition de ses collaborateurs. Par contre, les SIG ne financent ou ne subventionnent aucune prime pour l'assurance protection juridique des collaborateurs.</p>
FPark	-
FPLC	-
FTI	-
SFIDP	-
FIPOI	-
IMAD	-

Entité	Autres
Paexpo	<p><u>Automates</u> <i>Chaque employé fixe bénéficie d'une clé rechargeable lui permettant de se servir de boissons chaudes/froides et de petits en-cas aux automates prévus à cet effet dans les cafétérias du personnel.</i> <i>Paexpo offre un crédit de 40 F/mois pour le personnel fixe à plein temps et de 20 F/mois pour le personnel fixe à mi-temps (directive boissons et en-cas).</i></p>

8. PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

« En Suisse, le système de prévoyance repose sur trois piliers. Ce système (article 111 de la Constitution fédérale) a pour but de maintenir le standard de vie antérieur de l'assuré au moment de la retraite, en cas d'invalidité ou de décès, pour soi-même ou les survivants. [...] Le 1^{er} pilier correspond à l'AVS (assurance vieillesse et survivants). S'y ajoutent l'AI (assurance-invalidité), les APG (allocation pour perte de gain en cas de service militaire) et l'AC (assurance-chômage). Toutes les personnes domiciliées en Suisse sont obligatoirement assurées à l'AVS/AI. [...] Le 2^e pilier se compose de la LPP (loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, article 113 de la Constitution fédérale) et de la LAA (loi sur l'assurance-accidents). [...] Les deux premiers piliers ne permettent que partiellement d'atteindre l'objectif constitutionnel du maintien du standard de vie. L'État soutient donc la prévoyance individuelle, ou 3^e pilier. »³

La caisse de prévoyance de l'État de Genève (CPEG)

Afin de répondre aux exigences fédérales, la CIA et la CEH sont engagées dans un processus de fusion depuis quelques années. Le 14 septembre 2012, le Grand Conseil a adopté le projet de loi 10847 instituant la CPEG (Caisse de prévoyance de l'État de Genève). Suite au référendum lancé contre cette loi, le peuple genevois s'est prononcé en sa faveur le 3 mars 2013. La fusion des deux caisses sera effective le 1^{er} janvier 2014⁴.

CIA⁵

La CIA a pour but d'assurer les personnes au service de l'État de Genève et de ses institutions externes affiliées contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Outre le personnel des départements de l'État de Genève, elle assure également celui de 38 institutions externes dont les plus importantes sont l'Université de Genève, l'Hospice général, Genève aéroport et le Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire. La CIA est constituée en corporation de droit public, dotée de la personnalité juridique, régie par des statuts soumis à l'approbation du Grand Conseil.

CEH⁶

La Caisse de prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (CEH) a pour but d'assurer ses membres contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Outre le personnel des HUG, elle assure également celui de plusieurs institutions dont les plus importantes sont l'IMAD, les établissements pour l'intégration, les Cliniques genevoises de Joli-Mont et de Montana.

La CEH est constituée en corporation de droit public, dotée de la personnalité juridique, régie par des statuts soumis à l'approbation du Grand Conseil.

Au 31.12.2012, le degré de couverture de la CIA était de 49,10% et celui de la CEH était de 63%.

³ Source : www.cap-ge.ch/systeme-des-3-piliers.

⁴ Source : www.ceh.ch/fusion_faq.php.

⁵ Source : Audit de gestion et de légalité relatif à la gestion au parc immobilier de la CIA et de la CEH publié par la Cour en février 2012.

⁶ Source : Audit de gestion et de légalité relatif à la gestion au parc immobilier de la CIA et de la CEH publié par la Cour en février 2012.

La caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève et des SIG (CAP)

« La CAP est la caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève, des SIG et du personnel communal transféré dans l'administration cantonale. Également ouverte au personnel des communes genevoises, elle assure 46 communes et institutions externes communales. Sa mission est d'assurer ses membres contre les conséquences économiques résultant de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. En tant que service commun de la Ville de Genève, des SIG et de l'État de Genève, la CAP ne dispose pas de la personnalité juridique, mais du statut d'une institution de prévoyance commune autonome de droit public. La Caisse applique un plan de prévoyance en primauté des prestations qui prévoit la fixation des prestations en fonction du dernier salaire assuré. La CAP est inscrite au registre de la prévoyance professionnelle auprès de l'Autorité de surveillance du canton de Genève. Outre ses statuts et règlements, elle est tenue d'appliquer les dispositions de toute la législation suisse en matière de prévoyance professionnelle, comme toute institution de prévoyance helvétique.⁷ »

Au 31.12.2012, le degré de couverture de la CAP était de 77,76%.

La fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG (FPTPG)

La FPTPG assure les employés des TPG, y compris le personnel de la société TPG publicité (environ dix collaborateurs) ainsi que ceux de la FPTPG. Dans le nouveau plan de prévoyance (dès janvier 2014), tout nouvel employeur désirant s'affilier à la FPTPG devra être soumis à validation du Grand Conseil. La FPTPG est une caisse en capitalisation partielle (nécessite la garantie de l'État).

Au 31 décembre 2012, la FPTPG a un degré de couverture de 61.5 %. L'objectif, conformément à la nouvelle législation en la matière, est de passer à un degré de couverture de 80 % en quarante ans.

La caisse de prévoyance des fonctionnaires de la police et de la prison (CP)

La CP regroupe la gendarmerie, la police judiciaire et les gardiens de prison. La police de la sécurité internationale (PSI) est assurée auprès de la CIA sur base du plan CIA standard. La CP restera indépendante et n'intégrera pas la CPEG.

Les statuts actuels de la CP datent de 2011. Ils ont profondément modifié le plan de prestations en portant l'âge possible de la retraite à 58 ans et en augmentant la durée d'assurance de 5 ans. La CP ayant repris le paiement de l'adaptation des rentes, 88.9 millions F ont été transférés par l'État de Genève en juillet 2011 à cette fin.

Le projet de nouvelle loi sur la CP a été approuvé par le Conseil d'État début 2013. Il devrait faire l'objet d'un vote par le Grand Conseil en fin d'année 2013 (pour une entrée en vigueur dès le 1^{er} juillet 2014). Ce projet amène principalement des modifications au niveau de la gouvernance de la CP comme cela est demandé par le droit fédéral en vue d'une meilleure répartition des compétences et des responsabilités entre l'employeur public et le comité de la Caisse. La CP ne serait donc plus présidée par un conseiller d'État. En effet, l'État de Genève désignerait une personne en qualité de représentant de l'employeur. De plus, il n'y aurait plus de garantie de l'État de Genève du fait de la capitalisation de la CP à 100 %.

⁷ Source : www.cap-ge.ch.

Au 31.12.2012, le degré de couverture de la CP était de 101,90%.

La prévoyance professionnelle des conseillers d'État, magistrats du pouvoir judiciaire et magistrats de la Cour

La prévoyance professionnelle des conseillers d'État et du chancelier est régie par la loi concernant le traitement et la retraite des conseillers d'État et du chancelier d'État (LTRCE) et par le règlement concernant la retraite des conseillers d'État et du chancelier d'État (RTRCE). La caisse de prévoyance des conseillers d'État et du chancelier d'État est une corporation de droit public possédant la personnalité juridique, dont le domicile est à l'office du personnel de l'État.

La prévoyance professionnelle des magistrats du pouvoir judiciaire est régie par la loi concernant le traitement et la retraite des magistrats du pouvoir judiciaire (LTRPJ) et par le règlement relatif à la prévoyance professionnelle des magistrats du pouvoir judiciaire (RPPPJ). La caisse de prévoyance est une institution de droit public, possédant la personnalité juridique et ayant son siège à l'office du personnel de l'État.

La prévoyance professionnelle des magistrats de la Cour est régie par la loi concernant le traitement et la retraite des magistrats de la Cour des comptes (LTRCC). La caisse de prévoyance des conseillers d'État et du chancelier d'État assure les magistrats de la Cour des comptes contre les risques économiques de la vieillesse, de l'invalidité et de la mort.

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux de déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaires assurés	Salaires maximum assurés	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
CIA (1)	Public	Primauté de prestations	58 ans	62 ans (64 ans dès le 01.01.14, avec l'introduction d'une notion de pénibilité avec un âge à 61 ans pour ces fonctions).	38 années (à partir du 01.01.14 : 40 années).	18 % Le taux est sans changement au 01.01.2014, mais l'assiette de cotisation est plus large.	9 % Le taux est sans changement au 01.01.2014, mais l'assiette de cotisation est plus large.	Maximum de 29'700 F (à partir du 01.01.2014 : maximum de 24'570 F).	1.97 % (à partir du 01.01.2014 : 1.5 %).	12 mensualités du salaire, plus 26 % du 13e salaire (à partir du 01.01.2014 : 12 mensualités du salaire, plus 100 % du 13e salaire).	Correspond au maximum de la classe 30 de l'État de Genève (209'786 F en 2013) (à partir du 01.01.2014 : pas de maximum).	75 % du dernier salaire assuré. (à partir du 01.01.2014 : objectif visé de 60 % du dernier salaire assuré à l'âge pivot avec un maximum de 68%).	Rappel lors de changement de classe de fonction : 1/3 employé – 2/3 employeur (à partir du 01.01.14 : rappel lors de changement de classe de fonction optionnelle, mais à 100 % à charge de l'employé).	3 % en moins par année d'anticipation (à partir du 01.01.14 : 5 à 6 % en moins par années d'anticipation).	Pour GA, package complémentaire pour les directeurs assurés auprès de la caisse privée - Profond. Le complément assuré correspond à la différence entre le salaire fixe et le traitement déterminant CIA maximum. Le taux de cotisations s'élève à 18.8 %, réparti à hauteur de 1/3 pour l'employeur et 2/3 pour l'employé. La charge pour l'employeur s'est élevée à 13'540 F en 2012.

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux de déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
CEH (2)	Public	Primauté de prestations	58 ans	60 ans (64 ans dès le 01.01.2014, avec l'introduction d'une notion de pénibilité avec un âge à 61 ans pour ces fonctions).	37.5 années (à partir du 01.01.2014 : 40 années).	16.66 % (à partir du 01.01.2014 : 18 %).	8.33 % (à partir du 01.01.2014 : 9 %).	Maximum de 29'700 F (à partir du 01.01.2014 : maximum de 24'570 F).	2 % (à partir du 01.01.2014 : 1.5 %).	12 mensualités du salaire, plus 26 % du 13e salaire (à partir du 01.01.2014 : 12 mensualités du salaire, plus 100 % du 13e salaire).	Correspond au maximum de la classe 30 de l'État de Genève (209'786 F en 2013) (à partir du 01.01.2014 : pas de maximum).	75 % du dernier salaire assuré. (à partir du 01.01.2014 : objectif visé de 60 % du dernier salaire assuré à l'âge pivot avec un maximum de 68%)	Rappel lors de changement de classe de fonction : 1/3 employé – 2/3 employeur (à partir du 01.01.14 : rappel lors de changement de classe de fonction optionnel, mais à 100 % à charge de l'employé).	2 % en moins par année d'anticipation (à partir du 01.01.14 : 5 à 6 % en moins par années d'anticipation).	Aucune
CAP (3)	Public	Primauté de prestations	58 ans	62 ans. Actuellement, il est possible d'atteindre le 70% avant 62 ans puisque la cotisation vieillesse démarre dès le 1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans. (64 ans dès le 01.01.2014. Au 01.01.2014 <u>il ne sera plus possible</u> d'atteindre 70% avant 64 ans la cotisation vieillesse ne démarrant qu'à partir de 24 ans).	35 années (à partir du 01.01.2014 : 40 années).	16 %	8 %	25 % du salaire de base, mais au plus la rente simple annuelle complète maximum de l'AVS.	2 % (à partir du 01.01.2014 : 1.75 %).	Salaires de base moins la déduction de coordination. Le salaire de base est communiqué par l'employeur. Il intègre ou pas, partiellement ou totalement, le 13e salaire selon choix/statut du personnel de l'employeur.	Salaires de base moins la déduction de coordination. Le salaire de base est communiqué par l'employeur. Il intègre ou pas, partiellement ou totalement, le 13e salaire selon choix/statut du personnel de l'employeur.	70 % du dernier salaire assuré.	Rappel pour la partie du salaire assuré supérieure au renchérissement (indexation selon indice genevois des prix à la consommation du mois de décembre) répartition du rappel : 1/3 employé maximum 90 % de l'augmentation du salaire assuré – solde employeur. Le rappel peut amener à un taux de cotisation total de 29 %.	5 % du montant de la pension par année d'anticipation entre 58 et 60 ans, 0 % entre 60 et 62 ans. (5 % dès 64 ans à partir du 01.01.2014	Aucune

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux de déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG	Public	Primauté de prestations (à partir du 01.01.2014 : Caisse en primauté de prestations sur la somme revalorisée des salaires cotisants (SRS). Les salaires assurés sont revalorisés à 2.3 % par an. Ce taux peut varier en fonction des résultats de la caisse sur décision du comité (à la hausse ou à la baisse). Ce taux permet de tenir compte aussi bien de l'indexation que de la carrière de la personne concernée).	58 ans	63 ans (64 ans dès le 01.01.2014).	40 années (à partir du 01.01.14 : 41 années).	17 %, plus rappel dépassant l'augmentation annuelle de l'indexation (maximum 1 %). (21.5 % dès le 01.01.2014)	8.5 %, plus rappel dépassant l'augmentation annuelle de l'indexation (maximum 1 %). (9.5 % dès le 01.01.2014)	Maximum de la rente AVS, plus 16.7 % (correspondant aux charges forfaitaires de personnel), soit 32'500 F.	1.875 % (à partir du 01.01.2014 : 1.829 %).	Salaire brut moins la déduction de coordination.	Salaire brut moins la déduction de coordination.	75 % du dernier salaire assuré.	Rappel dépassant l'augmentation annuelle de l'indexation : 50 % employé – 50 % employeur, pouvant amener à un taux de cotisation de 27.5 %. (à partir du 01.01.2014 : le rappel n'est plus nécessaire compte tenu du SRS)	3 % en moins par année d'anticipation, sans effet actuariel (à partir du 01.01.2014 : calcul prenant en compte un effet actuariel pour toutes les années d'anticipation, soit environ 6 %).	Aucune

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
Caisse de la police et prison	Public	Primauté de prestations	52 ans jusqu'au 31.12.2010, puis 58 ans sans possibilité de prendre une retraite avant. La mise en place de cette mesure s'effectuera progressivement du 01.01.2011 jusqu'au 31.12.2026	52 ans jusqu'au 31.12.2010, puis 58 ans sans possibilité de prendre une retraite avant. La mise en place de cette mesure s'effectuera progressivement du 01.01.2011 jusqu'au 31.12.2026.	35 années.	22 %	11 %	53 % de la rente AVS maximum simple, soit 14'659 F (à partir du 01.01.2014 : majoration intégrée dans la coordination de 10'905 F).	2.14 %.	Les 12 mensualités du salaire, plus 26 % du 13e salaire, plus une majoration du traitement de 3'754 F (cotisation prélevée également sur la majoration).	Maximum de 228'495 F.	75 % du dernier salaire assuré.	Le rappel est financé pour 1/3 par l'employé et pour 2/3 par l'employeur. Suivant l'âge de la personne, ce ratio peut varier, l'employeur pouvant financer jusqu'à concurrence d'un ratio de 8x ce qui est financé par l'employé (moyenne : 5 à 6x).	- 0 an d'anticipation : 75 % - 1 an d'anticipation : 69,3 % - 2ans d'anticipation : 64,1 % - 3 ans d'anticipation : 59,3 % - 4 ans d'anticipation : 54,8 % 5 ans d'anticipation : 50,7 % 6 ans d'anticipation : 46,9 % 7 ans d'anticipation : 43,3 % <u>À partir du 01.01.14</u> - 0 an d'anticipation : 75 % - 1 an d'anticipation : 68,5 % - 2ans d'anticipation : 62,7 % - 3 ans d'anticipation : 57,5 % - 4 ans d'anticipation : 52,7 %	Aucune

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
														5 ans d'anticipation : 48,4 % 6 ans d'anticipation : 44,4 % 7 ans d'anticipation : 40,8 %	

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux de déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
Palexpo - Profond institution de prévoyance	Privé	Primauté de cotisations	58 ans	N/A	N/A	- Administration et cadres : 18-54 ans 9.8 %, 55-65 ans 10.60 %. - Direction : 25-34 ans 7.30 %, 34-54ans 15.80 %, 55-65 ans 16.6 %. - Exploitation : 25-34 ans 6.60 %, 35-44 ans 8.1 %, 45-54 ans 10.6 %, 55-65 ans 12.10 %.	- Administration et cadres : 18-65 ans 6 %. - Direction : 25-34 ans 2.1 %, 34-65 ans 6 %. - Exploitation : 25-34 ans 3.5 %, 35-44 ans 5 %, 45-54 ans 7.5 %, 55-65 ans 9 %.	7/8 d'une rente AVS maximum (24'360 F en 2011).	N/A	- Administration, cadres et direction : pour l'épargne, salaire AVS pour le risque salaire coordonné moins montant de coordination - Exploitation : le salaire coordonné moins le montant de coordination pour le risque et pour l'épargne.	- Administration et cadres : salaire AVS annuel prévu plafonné à 30 fois la rente AVS max. (820'800 F en 2009) avec déduction de coordination - Direction : salaire annuel prévu plafonné à 30 fois la rente AVS maximum (835'200 F en 2011) avec déduction de coordination - Exploitation : salaire AVS annuel prévu plafonné à 3 fois la rente AVS maximum (79'560 F en 2008) avec déduction de coordination	N/A	N/A	N/A	Aucune.

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
Caisse des conseillers d'État et du chancelier	Public	Primauté de prestations	8 années de magistrature.	N/A	après 12 années de magistrature	N/A	Le traitement des conseillers d'État et du chancelier subit une retenue de 7,3 % à titre de contribution à la constitution des pensions.	N/A	N/A	Le traitement déterminant pour le calcul des prestations et des retenues prévues s'élève à 12,26/13 du traitement.	N/A	La pension annuelle est proportionnelle à la durée de la charge, à raison de 6 % du dernier traitement annuel par année de magistrature pour les 4 premières années et de 5 % pour les années suivantes, sans dépasser 64 % du dernier traitement annuel.	N/A	1 % par année d'anticipation avant 60 ans.	N/A

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
Caisse des magistrats du pouvoir judiciaire	Public	Primauté de prestations	18 années de magistrature ou atteint l'âge de 60 ans révolus.	N/A	après 28.5 années de magistrature	N/A	9 %	Maximum de 29'000 F (identique à la CIA).	N/A	Le traitement assuré par la caisse de prévoyance correspond à 12,26/13 du dernier traitement de base selon l'échelle des traitements à l'exclusion de tout autre prime ou indemnité. Le traitement assuré tient compte du taux d'activité du magistrat et sert de base au calcul des cotisations fixées par équivalence avec le taux du personnel de l'État (CIA)	N/A	Le taux de pension de retraite est fixé à 2,25 % par année de magistrature , mais sans pouvoir excéder 64 %.	N/A	1 % par année d'anticipation avant 60 ans.	N/A

Nom de la caisse	Type de caisse	Type de prestation	Âge minimum pour la retraite	Âge de la retraite à taux plein	Nombre d'années de cotisations donnant le droit à une pleine retraite	Taux de cotisation employeur (théorique)	Taux de cotisation employé (théorique)	Taux déduction de coordination	Taux de rente par année d'affiliation	Salaire assuré	Salaire maximum assuré	Montant maximum garanti	Rappel	Taux de réduction en cas de retraite anticipée	Cotisation complémentaire LPP
Caisse des magistrats de la Cour des comptes	Public	Primauté de prestations	12 années de magistrature.	N/A	après 18 années de magistrature	N/A	Le traitement des magistrats titulaires de la Cour des comptes subit une retenue de 7,3 % du traitement déterminant à titre de contribution à la constitution des pensions	N/A	N/A	Le traitement déterminant pour le calcul des prestations et des retenues prévues s'élève à 12,26/13 du traitement.	N/A	La pension annuelle est proportionnelle à la durée de la charge, à raison de 3,6 % du dernier traitement déterminant par année de magistrature, sans dépasser 64 % du dernier traitement déterminant.	N/A	1 % par année d'anticipation avant 60 ans.	N/A

(1) Employeurs affiliés : administration cantonale (hors CE, police et prison), PJ (hors magistrats), CDC (hors magistrats), UNIGE, HG, GA, FPark, IMAD, FIPOI, SFIDP, FTI, FPLC, Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison.

(2) Employeurs affiliés : HUG, IMAD.

(3) Employeurs affiliés : SIG.

Vous pouvez participer à l'amélioration de la gestion de l'État en contactant la Cour des comptes.

Toute personne, de même que les entités soumises à son contrôle, peuvent communiquer à la Cour des comptes des faits ou des pratiques qui pourraient être utiles à l'accomplissement de ses tâches.

La Cour des comptes garantit l'anonymat des personnes qui lui transmettent des informations, mais n'accepte pas de communication anonyme.

Vous pouvez contacter la Cour des comptes par téléphone, courrier postal, fax ou courrier électronique.

Cour des comptes — CP 3159 — 1211 Genève 3
tél. 022 388 77 90 — fax 022 388 77 99
www.cdc-ge.ch



Cour des comptes - CP 3159 - 1211 Genève 3
tél. 022 388 77 90 - fax 022 388 77 99
<http://www.cdc-ge.ch>