



COUR DES COMPTES

Corps de police

Rapport

concernant l'audit de légalité et de gestion

relatif aux éléments de rémunération

Genève, le 24 mars 2009

Rapport no 17



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'Etat possède une participation financière majoritaire,
- les organismes bénéficiant de subventions de l'Etat 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'Etat 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 Courrier postal ou par le formulaire disponible sur Internet :

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

SYNTHESE

Sur sollicitation de la commission des finances du Grand Conseil la Cour des comptes a entrepris le présent rapport qui tend à établir la totalité des divers éléments entrant dans la rémunération des policiers en général et les bases de calcul des heures supplémentaires en particulier.

La loi sur la police (LPol) du 1^{er} janvier 1958 a subi au cours de son existence de nombreuses modifications. La dernière importante, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005, résulte de négociations consensuelles et d'une convention signée par le conseiller d'Etat en charge du département concerné, des syndicats et de la hiérarchie de la police. Elle visait notamment à la réforme de la direction de la police, l'augmentation des effectifs, l'établissement d'un plan de carrière, la fixation du statut de la police de sécurité internationale, la fixation des traitements et des indemnités, ces dernières devant être fixées par règlements du Conseil d'Etat, lequel devait également déterminer le barème de majoration des heures supplémentaires.

On cherchera toutefois vainement un ou des règlements précisant ces éléments. L'examen des pièces mises à disposition de la Cour révélera en particulier que la majoration des heures supplémentaires émane d'un ordre de service mis à jour en 1988 par le chef de la police de l'époque, et que les indemnités diverses, autres que l'indemnité pour inconvénients de service fixée par la loi, n'ont fait l'objet que d'ordres de service internes établis par la hiérarchie, avant ou après l'entrée en vigueur des modifications de la loi.

Le seul règlement édicté par le Conseil d'Etat est celui qui fixe l'échelle des traitements des fonctionnaires de police, le Grand Conseil ayant renoncé à cette prérogative au cours de ses débats.

La Cour a observé que jusqu'au début des années 1990, les décisions relatives aux indemnités, heures supplémentaires, vacances, etc., émanent de décisions formelles du Conseil d'Etat, ce qui n'est plus le cas par la suite. Ainsi les modifications des horaires de la gendarmerie ne sont même pas signées du conseiller d'Etat concerné. Seules une décision confirmant la majoration financière des heures supplémentaires et du versement d'une indemnité spéciale relative à l'Euro 2008 et une décision relative à l'octroi d'une indemnité de nuit en faveur de la PSI proviennent du Conseil d'Etat.

S'il convient de préciser que certains de ces éléments de rémunération ont été fixés bien antérieurement à l'entrée en vigueur des modifications législatives de 2005 donnant au Conseil d'Etat le pouvoir et le devoir de les fixer, il lui appartenait à tout le moins de les examiner, de les aménager, voire de les modifier ou de les confirmer par voie réglementaire.

En 2007, les coûts de la rémunération de la police, soit 245.4 millions, se présentent comme suit :

- Le coût du traitement de base du point de vue de l'employeur, soit le salaire brut (prime de fidélité incluse) et les cotisations sociales hors prévoyance professionnelle pour 169.7 millions
- Les cotisations aux caisses de pension, soit à la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison (CP) et à la caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (CIA), soit un montant de 42.1 millions
- Les heures supplémentaires à hauteur de 7.6 millions
- Les cotisations d'assurance maladie pour 6.3 millions
- Les autres indemnités telles qu'heures de nuit, indemnités de service, débours (en sus du remboursement de frais effectifs effectué sur base de factures), soit un montant de 19.7 millions.

Sur la base de l'information disponible en matière de rémunération, la Cour retient que :

- le contrôle relatif aux processus de rémunération du corps de police est fortement lacunaire, alors qu'il représente un élément-clé du système de contrôle interne. C'est ainsi que la Cour a dû déterminer elle-même la structure de rémunération du corps de police et les répartitions de certaines données chiffrées, dès lors qu'elles ne sont pas disponibles dans leur intégralité au sein de la police, du département des institutions ou de l'office du personnel de l'Etat.

- Ainsi, le secrétaire général du département des institutions et la cheffe de la police sont invités à renforcer et à étendre le champ de compétences du responsable des ressources humaines de la police, afin qu'il soit en mesure de présenter une image globale des facteurs influençant leur domaine de responsabilités et maintenir une vision claire et synthétique des catégories de collaborateurs, de leurs avantages et des bases légales, arrêtés, règlements et ordres de service.
- Parallèlement, le secrétaire général et la responsable des ressources humaines du département des institutions sont invités à mettre en place les tableaux de bord nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches de surveillance, notamment en ce qui concerne les composantes d'information, de communication et de suivi du système de contrôle interne.

Relativement au traitement de base et à la durée annuelle du travail, la Cour conclut que :

- Il existe au sein du corps de police une multiplicité d'horaires de service peu transparents et parfois réduits notamment en ce qui concerne la gendarmerie dont l'horaire hebdomadaire planifié est de 35 heures et demie. Constatant l'absence de base réglementaire relativement à la durée du travail des gendarmes et de la PSI, qui est inférieure à celle de l'administration, la Cour invite le Conseil d'Etat à intégrer dans un règlement un article sur la durée du travail de la police afin que celle-ci figure dans une base réglementaire de même niveau que pour les autres fonctionnaires de l'Etat. De même, il convient de préciser le nombre de jours de vacances, jours fériés, jours de liberté et de repos auxquels les policiers ont droit, ainsi que le nombre d'heures de nuit et de samedis et dimanches effectivement à travailler.
- Sous la surveillance du conseiller d'Etat en charge du département des institutions, l'état-major de la police est invité à transposer les dispositions du Conseil d'Etat dans les horaires spécifiques en indiquant la qualité des personnes concernées, le nombre d'heures de nuit par an, le nombre de samedis et dimanches (et éventuellement les heures effectuées ces jours-là) à travailler effectivement par an et par semaine en tenant compte des modalités propres à chaque type d'horaire (sous réserve de leur révision simultanée).
- Le responsable des ressources humaines de la police devrait disposer de l'ensemble des horaires et de leurs particularités (nombre d'heures à effectuer en service de nuit ou les samedis et dimanches, nombre de personnes soumises à chaque temps de travail annuel, etc.), de manière à ce que les impacts de développements ou modifications ultérieurs puissent facilement être chiffrés, notamment dans la perspective de l'organisation de grandes manifestations. La Cour reviendra en détail sur ce point à l'occasion de son prochain rapport relatif à l'Euro 2008.

Relativement à la prévoyance professionnelle et à la durée totale du travail, la Cour retient que :

- Les gendarmes et la police judiciaire peuvent bénéficier d'une retraite dès 52 ans, financée à près de 80% par l'Etat et par des cotisations totales dépassant 50% des traitements assurés. Il s'agit d'un régime exceptionnel relativement aux autres fonctionnaires de l'Etat, qui permet de prendre, dans les faits, une retraite aux environs de 54 ans en moyenne, mais dont le prix est également exceptionnel en cotisations à la charge de l'Etat. Le département des institutions est dès lors invité à considérer, dans toute négociation relative aux éléments de rémunération et d'effectifs, le coût réel des avantages différés procurés par les éléments soumis à la caisse de pension par rapport aux éléments de revenus n'y étant pas soumis (soit la plupart des indemnités et l'assurance maladie), et ce également compte tenu des modifications fédérales prévues en matière de prévoyance professionnelle.

Relativement aux heures supplémentaires, la Cour constate que :

- Le système en place à la gendarmerie génère 75'000 heures supplémentaires chaque année, soit plus de la moitié des heures supplémentaires effectives à récupérer, et cela quels que soient son activité et les besoins du terrain. Dès lors que les heures supplémentaires sont majorées en durée, il se crée une spirale qui les augmente au fil du temps puisque, pour satisfaire aux besoins du service, les fonctionnaires effectuent de plus en plus d'heures supplémentaires pour remplacer les collègues qui les compensent par du temps libre. Ces heures étant effectivement récupérées, ceci réduit le temps de travail encore de quelques deux heures par semaine, soit de 35.5 à 33.5 heures environ. Ce phénomène est particulièrement aigu dans la gendarmerie qui bénéficie d'un horaire réduit depuis 2004.
- Les heures supplémentaires donnent lieu à une double majoration en temps et en argent. La majoration en heures donne lieu à des compensations équivalentes en heures de liberté. Lorsque les heures supplémentaires sont payées elles le sont à 140%.
- La Cour invite le Conseil d'Etat à se déterminer sur le système de double majoration en heures et en francs, puis à le formaliser par règlement conformément à l'article 45 de la LPol. De même, il conviendrait de mettre à jour l'ordre de service actuellement en application en regard du temps de travail effectif, en portant une attention particulière à l'égalité de traitement au sein de l'administration (exemple, coefficient maximum de 10 ou de 2 pour un retour de congé pour le policier ou le dimanche pour un administratif). En outre, le Conseil d'Etat est invité à définir les caractéristiques des événements « exceptionnels » au sens de la LPol.
- Il convient également de confirmer ou remodeler les horaires en fonction de statistiques montrant les besoins du terrain par tranches horaires ainsi que les périodes de survenance des heures supplémentaires pour la gendarmerie. Ces horaires ne devraient pas planifier 100% des heures normales à travailler mais environ 90%. Les 10% d'heures en réserve serviraient à couvrir les événements extraordinaires, voire exceptionnels (exemples : Télécom, Lake parade, Fêtes de Genève, match de football, etc.), qui sont annoncés plusieurs mois à l'avance, et à absorber une partie des heures supplémentaires relatives à l'activité quotidienne.

Relativement aux indemnités et débours, la Cour retient que :

- Plusieurs indemnités ne reposant pas sur une base légale adéquate et la nature de certaines indemnités se chevauchant et se dédoublant, le Conseil d'Etat est invité à réévaluer la situation, puis à la régulariser en modifiant les règlements nécessaires.
- Il conviendra notamment de déterminer les événements et les risques couverts par le traitement de base et l'indemnité pour inconvénients de service, de clarifier les conditions d'existence de certaines indemnités couvrant des frais susceptibles d'être remboursés par ailleurs sur base de factures et de réduire voire de supprimer les indemnités pour des cas déjà couverts en tout ou partie.

Relativement aux comparaisons au sein de l'administration et avec d'autres cantons, la Cour constate que :

- La police judiciaire et la gendarmerie sont affiliées à une caisse de pension particulière qui permet à ces fonctionnaires de bénéficier d'une retraite pleine après 30 ans de service. Il s'agit d'un régime exceptionnel relativement aux autres fonctionnaires de l'Etat, qui permet de prendre dans les faits une retraite aux environs de 54 ans en moyenne, mais dont le prix est également exceptionnel en cotisations à la charge de l'Etat.
- La durée annuelle du temps de travail est peu transparente. Cette durée est particulièrement réduite à la gendarmerie et à la PSI, avec une semaine planifiée proche de 35h. Ce temps de travail réduit conduit aussi à des calculs d'heures supplémentaires majorées en heures et en francs lorsqu'elles sont payées.

- Du point de vue de l'employeur, le coût de la rémunération totale des fonctionnaires du canton représente 121% du traitement de base (yc. AVS/AI/AC/...) en 2007. Pour les policiers, ce taux s'élève à 152%, reflétant l'étendue des avantages connexes au traitement de base. Ainsi la rémunération totale des policiers correspond à une classe de traitement nettement supérieure à celle de base prévue par la loi et à des fonctions impliquant généralement une formation bien supérieure à celle exigée pour la majorité des policiers. 50% des gendarmes bénéficient d'un ensemble d'éléments de rémunération au moins équivalents à ceux d'un directeur d'établissement scolaire.
- Genève est le seul canton à connaître un âge de la retraite des fonctionnaires de police aussi bas. Les cantons latins et les cantons urbains de Bâle-Ville et de Zürich indiquent une retraite généralement à 60 ans avec une exception à 58 ans dans le canton de Vaud. Genève est le canton où la durée du travail est la plus courte et où ils bénéficient des jours de congés les plus nombreux. La structure de la rémunération à Genève est l'une des plus compliquées avec une grande partie qui n'est pas soumise à la prévoyance professionnelle.

TABLEAU DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Dans le cadre de ses missions légales, la Cour doit effectuer un suivi des recommandations émises aux entités auditées, en distinguant celles ayant été mises en œuvre et celles restées sans effets.

A cette fin, la Cour a invité l'audité à remplir le "tableau de suivi des recommandations et actions" qui figure au chapitre 4, et qui **synthétise les améliorations à apporter** et indique leur niveau de **priorité**, le **responsable** de leur mise en place ainsi que leur **délai de réalisation**.

Sur les 17 recommandations de la Cour, 14 ont fait l'objet d'un **remplissage adéquat du tableau**, indiquant une forte adhésion de l'audité aux recommandations de la Cour.

A noter que les 3 recommandations qui n'ont pas fait l'objet d'un délai formel de mise en place sont celles relatives à la modification de la planification des horaires, qui nécessite évidemment une phase de négociation avec l'ensemble des parties prenantes.

OBSERVATIONS DE L'AUDITE

Sauf exceptions, la **Cour ne prévoit pas de réagir aux observations de l'audité**. La Cour estime qu'il appartient au lecteur d'évaluer la pertinence des observations de l'audité eu égard aux constats et recommandations développés par la Cour.

Cependant, dans le cadre du présent rapport, de nombreuses réactions de la Cour figurent en complément des observations du département des institutions. En effet, il est nécessaire de signaler que le président du département des institutions a refusé de transmettre à la Cour le projet du "Rapport sur la rémunération de la Police cantonale genevoise" du consultant externe, outre le fait que la Cour a dû déterminer elle-même la structure de rémunération du corps de police et les répartitions de certaines données chiffrées, dès lors qu'elles ne sont pas disponibles en intégralité au sein de la police, du département des institutions ou de l'office du personnel de l'Etat. La Cour regrette ce manque de collaboration.

TABLE DES MATIERES

1.	CADRE ET CONTEXTE DE L'AUDIT	9
2.	MODALITES ET DEROULEMENT	11
3.	CONTEXTE GENERAL.....	13
3.1	Introduction	13
3.2	Définitions et catégories de personnel au sein du corps de police	16
3.3	Observations du DI	18
3.4	Position de la Cour aux observations du DI	18
4.	ANALYSE.....	19
4.1	Interlocuteurs et informations disponibles	19
4.1.1	Contexte :	19
4.1.2	Constats :	19
4.1.3	Risques :	20
4.1.4	Recommandations :	20
4.1.5	<i>Observations du DI</i>	21
4.2	Le traitement de base, les cotisations sociales hors prévoyance professionnelle et la durée annuelle du travail	22
4.2.1	Contexte	22
4.2.2	Constats	24
4.2.3	Risques découlant des constats.....	24
4.2.4	Recommandations	24
4.2.5	<i>Observations du DI</i>	25
4.2.6	Position de la Cour relativement aux observations du DI	25
4.3	Nombre d'années consacrées au service de la population et cotisations aux caisses de pension	26
4.3.1	Contexte	26
4.3.2	Constats	28
4.3.3	Risques découlant des constats.....	28
4.3.4	Recommandations	29
4.3.5	<i>Observations du DI</i>	29
4.4	Nombre d'heures consacrées au service de la population et heures supplémentaires	30
4.4.1	Contexte	30
4.4.2	Constats	32
4.4.3	Risques découlant des constats.....	33
4.4.4	Recommandations	33
4.4.5	<i>Observations du DI</i>	35
4.4.6	Position de la Cour relativement aux observations du DI	35
4.5	Les cotisations d'assurance maladie	36
4.5.1	Contexte	36
4.5.2	Constats	36
4.5.3	Risques découlant des constats.....	37
4.5.4	Recommandations	37
4.5.5	<i>Observations du DI</i>	38
4.6	Indemnités et débours	39
4.6.1	Contexte	39
4.6.2	Constats	41
4.6.3	Risques découlant des constats.....	42
4.6.4	Recommandations	42
4.6.5	<i>Observations du DI</i>	43
4.6.6	Position de la Cour relativement aux observations du DI	43
4.7	Etablissement du coût de la rémunération totale du corps de police et comparaisons	44
4.7.1	Comparaisons au sein de l'Etat de Genève	44
4.7.2	Comparaisons intercantionales.....	46
4.7.3	<i>Observations du DI</i>	49
4.7.4	Position de la Cour relativement aux observations du DI	49



4.8	Eléments conclusifs	50
5.	TABLEAU DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS.....	55
6.	RECUEIL DES POINTS SOULEVES PAR LES AUTRES AUDITS PORTANT SUR LES MEMES THEMES.....	59
7.	DIVERS	60
7.1	Glossaire des risques	60
7.2	Remerciements.....	62
8.	ANNEXES	63
8.1	Frais inclus et exclus du coût total de la rémunération du corps de police et clés de répartition	64
8.2	Indemnités perçues par le corps de police genevois	65
8.3	Coût total de la rémunération de la police	66
8.4	Du traitement de base au coût total de la rémunération (montants totaux, médians et moyens)	67
8.5	Indemnités : comparaison intercantonale.....	68
8.6	Ordre de service G 3 B 5 (calcul des heures supplémentaires).....	69

1. CADRE ET CONTEXTE DE L'AUDIT

Dans le cadre de son audit relatif à la fonction financière de la police genevoise et du projet informatique Micado¹, la Cour des comptes avait relevé que la gestion des indemnités et des débours au sein de la police n'était ni efficace ni efficiente. A l'issue de ce rapport, souhaitant étudier les normes légales à l'origine des indemnités, débours et autres éléments de rémunération de la police, la Cour a observé que les conditions-cadre de gouvernance en matière de rémunération méritaient un examen approfondi, et cela dans un cadre d'investigation nettement plus large que celui de la seule police genevoise.

Dans cette optique, la Cour a décidé durant l'été 2007 d'ouvrir deux contrôles en parallèle :

- analyse des éléments de rémunération du conseil d'administration et de la direction des principaux établissements publics autonomes (AIG / HUG / HG / SIG / TPG)² ;
- analyse des indemnités, débours et autres éléments de rémunération au sein de l'Etat de Genève (audit de l'ensemble des départements).

Ainsi, lorsqu'après plusieurs semaines d'auditions des responsables de la police la commission des finances a saisi par courrier du 30 octobre 2008 la Cour des comptes d'une demande d'examen des éléments de la rémunération de la police genevoise (ainsi que de l'ensemble des coûts relatifs à l'Euro 2008), c'est avec l'expérience de plusieurs mois de travaux déjà entrepris sur ce thème que la Cour a pu répondre favorablement à la commission des finances par courrier du 4 novembre 2008.

Au vu de l'urgence de la demande de la commission des finances dans le contexte de la « grève des amendes » alors décidée par les syndicats de police, la Cour a mis en suspens la finalisation du rapport général sur les indemnités, débours et autres éléments de rémunération au sein de l'Etat de Genève afin de mettre en priorité l'examen des éléments de rémunération de la police.

Parallèlement à la démarche de la commission des finances, il convient de relever que le département des institutions (DI) a confié une mission à un consultant externe en date du 29 octobre 2008 portant également sur la structure de la rémunération de la police. Lors de la présentation de son projet de rapport au DI le 4 mars 2009, la Cour a invité le consultant externe à en prendre connaissance. Celui-ci a pu en tenir compte pour la finalisation de son propre rapport rendu public le 17 mars 2009. En revanche, le président du DI a refusé de transmettre le rapport du consultant à la Cour.

Dès lors que l'article 174a al.1 de la Constitution genevoise (A 2 00) précise que « l'administration de l'Etat de Genève et des communes doit être fonctionnelle, efficace et structurée de manière à éviter des lenteurs, des travaux faits à double et, d'une manière générale, des dépenses sans relation avec le résultat recherché », que la Cour doit exercer ses contrôles conformément à cette disposition (art. 8 al. 1 loi D 1 12), et qu'il appartient à la Cour notamment de s'assurer du bon emploi des crédits, fonds et valeurs mis à disposition d'entités publiques (« audit de gestion »), la Cour est compétente (art. 1 al. 2 loi D 1 12).

¹ Rapport no 2 publié le 26 juin 2007

² Rapport no 9 publié le 21 février 2008



Le **système de rémunération** et le principe de calcul **des heures supplémentaires** de la police font l'objet du **présent rapport** d'audit de légalité et de gestion.

En revanche, les heures supplémentaires effectivement décomptées durant l'Euro 2008 sont traitées dans un **rapport séparé** spécifique aux coûts et aux revenus générés par l'**Euro 2008**.

Souhaitant être la plus efficace possible dans ses travaux, la Cour examine lors de ses investigations **l'ensemble des rapports d'audits préalables** effectués par des tiers, tant internes qu'externes (Rapport Arthur Andersen no 35, rapports de l'Inspection Cantonale des Finances, rapports de la Commission de Contrôle de Gestion du Grand Conseil, rapports de la Commission d'Évaluation des Politiques Publiques, etc.), de même que les **plans de mesures P1 / P2 / P+ du Conseil d'Etat**, portant sur les mêmes thématiques que le présent rapport.

La Cour précise au tableau comparatif présenté au chapitre 6 les constatations faites par les différentes instances. Le cas échéant, la Cour a indiqué l'origine de celles ayant servi de base aux constats et recommandations contenus dans le présent rapport.

2. MODALITES ET DEROULEMENT

La Cour a conduit cet audit en s'entretenant entre le 11 novembre 2008 et le 24 février 2009 avec :

- le corps de police et en particulier le responsable des ressources humaines, des responsables de la planification des horaires au sein de la gendarmerie, de la police judiciaire, de la police de sécurité internationale et de l'état-major, ainsi que le responsable du contrôle interne et le chef du service financier
- la responsable des ressources humaines ainsi que la directrice départementale des finances du département des institutions (DI)
- des responsables de l'office du personnel de l'Etat (OPE)
- le directeur de la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison (CP)

La Cour a procédé à une analyse des coûts du corps de police en partant de la **comptabilité 2007** afin de définir les coûts majeurs et d'avoir une vue exhaustive de ces derniers. En effet, afin de répondre à la demande de la commission des finances dans un bref délai, il n'est pas possible d'utiliser la comptabilité 2008 sachant que des opérations de bouclage ont lieu jusqu'en février 2009. La Cour a également demandé au corps de police de fournir les bases légales et réglementaires (lois, arrêtés, règlements et ordres de service) justifiant chaque dépense.

Comme prévu par sa base légale, il est à relever que la Cour privilégie avec ses interlocuteurs une démarche constructive et participative visant à la **recherche de solutions améliorant le fonctionnement de l'administration publique**. De ce fait, la Cour a pu proposer aux intervenants rencontrés différentes possibilités d'amélioration de leur gestion, dont la faisabilité a pu être évaluée et est à apprécier sous l'angle **du principe de proportionnalité**.

Les audits de gestion de la Cour sont conduits conformément aux meilleures pratiques internationales

La Cour a conduit son audit conformément aux **normes internationales d'audit** et aux **codes de déontologie** de l'International Federation of Accountants (IFAC) et de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques (INTOSAI), dans la mesure où ils sont applicables aux missions légales de la Cour.

En pratique, la méthodologie de la Cour des comptes est la suivante :

1^{ère} phase : Planification

Cette phase consiste à définir et à mobiliser les ressources et les compétences les mieux adaptées à la mission, que ce soit auprès des collaborateurs de la Cour des comptes ou auprès de tiers, et à déterminer les outils méthodologiques à utiliser.

2^{ème} phase : Préparation de l'audit

Cette phase consiste à identifier auprès de l'entité auditée quelles sont ses bases légales et ses intervenants-clés, à comprendre son organisation et son fonctionnement, à collecter des données chiffrées et à procéder à l'analyse des risques qui lui sont propres. A ce stade, un plan de mission est rédigé avec notamment les objectifs de la mission, les moyens à disposition, les travaux dévolus à chaque intervenant de la Cour et les délais impartis dans le déroulement de la mission.

3^{ème} phase : Récolte d'informations

Cette phase consiste à déterminer les sources de l'information pertinente, à savoir quelles sont les personnes-clés à contacter et quelles sont les informations qui sont nécessaires à l'atteinte des objectifs. Ensuite, les collaborateurs de la Cour et/ou les tiers mandatés procèdent à des entretiens et collectent les informations requises.

4^{ème} phase : Vérification et analyse de l'information

Cette phase consiste d'une part à s'assurer que les informations récoltées sont fiables, pertinentes, complètes et à jour et d'autre part à les analyser et à les restituer sous la forme de documents de travail.

5^{ème} phase : Proposition de recommandations

Cette phase consiste à établir les constatations significatives, à déterminer les risques qui en découlent et enfin à proposer des recommandations afin de rétablir la légalité des opérations, la régularité des comptes ou d'améliorer la structure ou le fonctionnement de l'organisation.

6^{ème} phase : Rédaction du rapport

Cette phase consiste à rédiger le rapport conformément aux documents de travail et à la structure adoptée par la Cour des comptes.

7^{ème} phase : Validation du rapport

Cette phase consiste à discuter le contenu du rapport avec l'entité auditée, avec pour objectif de passer en revue les éventuelles divergences de fond et de forme et de s'accorder sur les priorités et délais des recommandations.

La Cour qualifie les constats de ses audits en fonction d'une typologie des risques

Ainsi, chaque thème développé dans ce rapport fait l'objet d'une mise en contexte, de constats, de risques découlant des constats et de recommandations (numérotées en référence aux constats) soumis aux observations de l'audité.

Les risques découlant des constats sont décrits et qualifiés en fonction de la **typologie des risques encourus**, risques définis dans le Glossaire qui figure au chapitre 7.

Afin de faciliter le suivi des recommandations, la Cour a placé au chapitre 5 un tableau qui **synthétise les améliorations à apporter** et pour lequel l'entité auditée indique le niveau de **priorité**, le **responsable** de leur mise en place ainsi que leur **déla**i de réalisation.

3. CONTEXTE GENERAL

3.1 Introduction

Bref historique

La loi sur la police (F 1 05, LPol) du 1er janvier 1958, qui a donc fêté son jubilé en 2008, a subi au cours de son existence de nombreuses modifications. La dernière importante, entrée en vigueur le 1er janvier 2005, résulte de négociations consensuelles entre le conseiller d'Etat en charge du département concerné, les syndicats et la hiérarchie de la police. Elle visait notamment à la réforme de la direction de la police, l'augmentation des effectifs, l'établissement d'un plan de carrière, la fixation du statut de la police de sécurité internationale, la fixation des traitements et indemnités, ces dernières devant être fixées par un règlement du Conseil d'Etat, lequel devait également déterminer le barème de majoration des heures supplémentaires, aux termes de l'article 45 LPol.

Missions et moyens du corps de police

Le corps de police est placé sous l'autorité du conseiller d'Etat, chef du département des institutions selon l'article 1 de la LPol.

L'article 2 précise que le secrétaire général du département, placé sous les ordres directs du conseiller d'Etat, est chargé :

- a) de toutes les affaires relatives à l'administration, l'organisation, l'économat et la comptabilité du département, ainsi que des services qui relèvent de ce dernier;
- b) de veiller à l'exécution des décisions du conseiller d'Etat chargé du département et, en général, d'assurer la bonne marche du service, selon les instructions de ce magistrat;
- c) de transmettre, s'il y a lieu, au chef de la police les ordres du département.

La mission de la police figure à l'article 3 :

¹ *La police est exercée dans tout le canton par un seul corps de police, qui est chargé :*

- a) *de la police judiciaire, conformément aux dispositions du code de procédure pénale;*
- b) *de veiller à l'observation des lois et règlements de police (police administrative);*
- c) *d'assurer la tranquillité, la sécurité et l'ordre publics, notamment en matière de circulation;*
- d) *de la police rurale;*
- e) *de la police des étrangers, pour autant que celle-ci n'incombe pas au directeur de l'office cantonal de la population.*

² *Le corps de police assure en outre l'exécution des décisions prises par les autorités judiciaires et administratives.*

³ *Le corps de police est également chargé de la coordination des préparatifs et de la conduite en cas de catastrophe et en matière de défense générale*

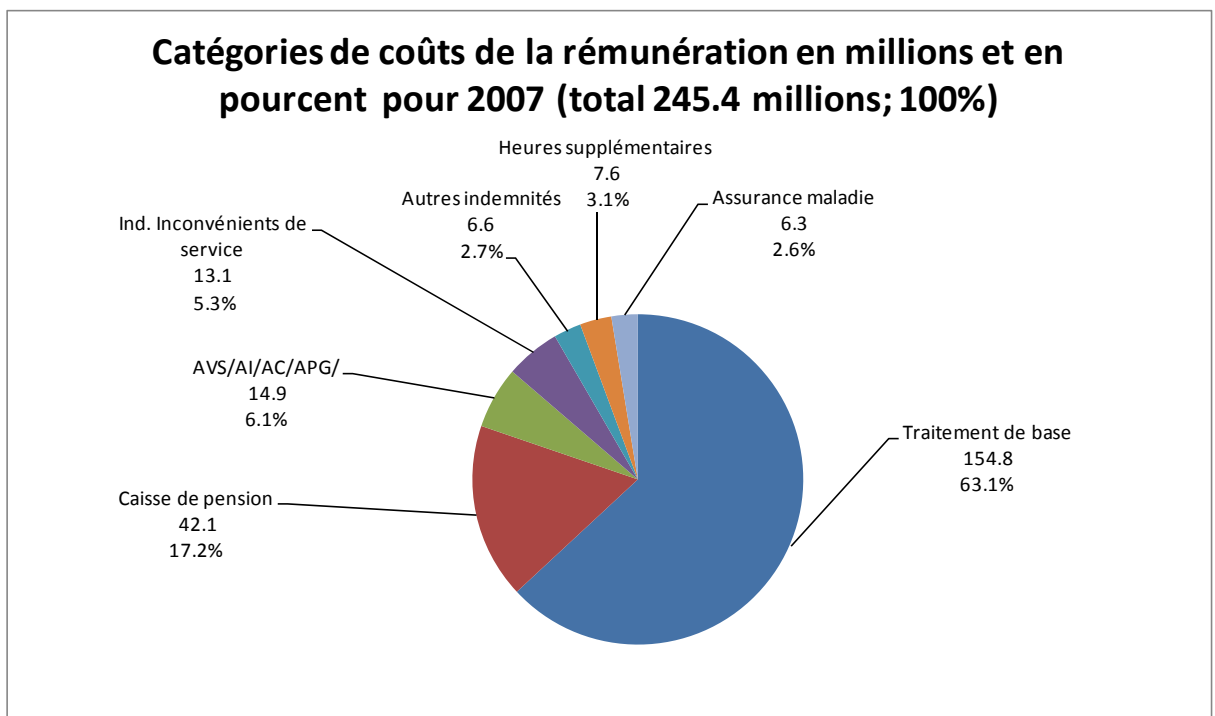
Sur la base de la comptabilité 2007 de l'Etat, les coûts de fonctionnement liés au corps de police sont les suivants :

336.7 millions	Charges de fonctionnement des centres de responsabilité (CR) ³ police
8.6 millions	Charges relatives à l'indexation de certaines retraites de la police (hors CR de la police)
345.3 millions	Total des charges identifiées comme directement relatives au corps de police

Ce total se répartit en :

245.4 millions ⁴	de coûts de la rémunération totale du personnel du point de vue de l'employeur (71%)
4.7 millions	de remboursement de frais effectifs d'habillement et de représentation (repas, déplacement) sur base de factures (2%)
95.2 millions	par les autres charges constituées principalement de l'amortissement et la location des bâtiments et dépenses générales qui ne font pas partie du présent audit (27%).

La Cour a concentré son analyse sur les coûts de la rémunération représentant 71% des charges identifiées comme directement relatives au corps de police soit 245.4 millions.



³ Dans la comptabilité de l'Etat, un CR (centre de responsabilité) est défini comme une unité organisationnelle dont le responsable s'engage à atteindre un certain niveau de performance en contrepartie d'une mise à disposition de moyens préalablement définis (un budget).

⁴ 245.4 millions = 235.2 de charges de personnel – 1.5 de frais d'habillement effectif - 0.5 frais de formation + 3.7 indemnités diverses (les quatre éléments proviennent des CR « police ») + 8.6 indexation des rentes (CR « OPE »)



Les catégories de coût sont traitées dans ce rapport sous les chapitres suivants :

- 4.2 Le coût du traitement de base du point de vue de l'employeur, soit le salaire brut (prime de fidélité incluse) et les cotisations sociales hors prévoyance professionnelle (montant de 169.7 millions en 2007)
- 4.3 Les cotisations aux caisses de pension, soit à la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison (CP) et à la caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (CIA), soit un montant de 42.1 millions en 2007
- 4.4 Les heures supplémentaires (montant de 7.6 millions en 2007)
- 4.5 Les cotisations d'assurance maladie (montant de 6.3 millions en 2007)
- 4.6 Les autres indemnités telles qu'heures de nuit, indemnités de service, débours (en sus du remboursement de frais effectifs effectué sur base de factures), soit un montant de 19.7 millions en 2007.

3.2 Définitions et catégories de personnel au sein du corps de police

Le corps de police étant composé de personnes au bénéfice de statuts légaux, sociaux et pécuniaires différents, il convient de regrouper les différentes catégories de personnel bénéficiant d'avantages comparables.

De ce fait, la Cour a défini trois grandes catégories de personnel au sein du corps de police :

- «**Catégorie FP** » : Les fonctionnaires de police nommés par le Conseil d'Etat selon l'article 26 de la LPol, sont affiliés pour leur retraite à la CP et ont droit à diverses indemnités, dont celle pour inconvénients de service. Cette indemnité représente une compensation des horaires irréguliers, du travail de nuit et le dimanche, des suppressions des congés et jours de repos, de l'exposition à la violence.
- « **Catégorie PSI+** » : Les agents de la police de la sécurité internationale selon les articles 43A et 43B de la LPol, et les convoyeurs rattachés à la gendarmerie, ainsi que les préposés au refoulement rattachés à la police judiciaire sont affiliés pour leur retraite à la CIA et ont droit à diverses indemnités, dont celle pour inconvénients de service⁵.
- « **Catégorie Admin+** » : la majeure partie du personnel administratif sans pouvoir d'autorité est affiliée pour sa retraite à la CIA et ne touche pas l'indemnité pour inconvénients de service. Est inclus également dans cette catégorie le personnel auxiliaire comme les traducteurs, employés temporaires non affiliés à une caisse de retraite qui ne perçoit pas d'indemnités de service. Il ne représente que 0.3 million de traitement de base.

Afin de faciliter la lecture du présent rapport, dont l'objectif rend nécessaire l'établissement des avantages financiers des différentes catégories de collaborateurs au sein du corps de police, sera appelé policier dans ce rapport toute personne qui perçoit l'indemnité d'inconvénients de service décrite dans la loi sur la police F 1 05, soit les catégories FP et PSI+ ci-dessus.

⁵ Les 58 convoyeurs (DCS) et les 11 préposés (PREP) au refoulement ne sont pas titulaires du brevet fédéral de police, contrairement aux fonctionnaires de police et aux agents de la police de sécurité internationale, mais sont néanmoins inclus ici dans la catégorie PSI+ sur la base de leur structure de rémunération proche de la PSI (caisse de pension CIA et indemnité d'inconvénients de service sans prise en charge toutefois des éléments relatifs à la caisse maladie contrairement aux employés de la PSI).



Sur la base de ces critères, voici un tableau des effectifs au 31.12.2007 par centre de responsabilité et catégorie de personnel telle que définie par la Cour et qui concorde avec le système d'information des ressources humaines (SIRH) de l'Etat de Genève :

Effectifs par catégorie et par CR				
	Catégorie FP	Catégorie PSI+	Catégorie Admin+	Total
CR Etat-Major (EM)	16		3	19
CR Gendarmerie (G)	789	2	118	909
CR Police Judiciaire (PJ)	295	1	95	391
CR Police de la Sécurité Internationale (PSI)		189	10	199
CR Administration ⁶	1	64	323	388
Plusieurs CR ⁷	24	13	2	39
Total	1'125	269	551	1'945

Afin d'assurer des calculs pertinents, la Cour a choisi de n'utiliser pour son analyse aux points 4.2 à 4.7 ainsi que dans les annexes du présent rapport que les données concernant les personnes ayant travaillé **à temps plein durant toute l'année 2007**. Les effectifs considérés correspondant à cette définition représentent 80% des effectifs totaux et 94% des frais. Ils se répartissent comme suit :

Effectifs retenus par catégorie et par CR				
	Catégorie FP	Catégorie PSI+	Catégorie Admin+	Total
CR EM	13			13
CR Gendarmerie	750			750
CR PJ	276			276
CR PSI		183	7	190
CR Administration		61	231	292
Plusieurs CR	25	12	2	39
Total	1'064	256	240	1'560

A titre d'illustration de ce qui précède, sur les 909 personnes dont les coûts sont enregistrés dans le centre de responsabilité de la gendarmerie, 159 n'ont pas travaillé toute l'année et/ou ont travaillé à temps partiel. Dès lors ont été retenus les coûts de 750 personnes à temps plein pour les analyses.

⁶ Sont inclus les convoyeurs, les préposés au refoulement et les auxiliaires

⁷ Les effectifs dont les éléments de rémunération sont enregistrés sur plusieurs des CR ci-dessus ont été regroupés sous la dénomination « Plusieurs CR » afin de ne pas les compter plusieurs fois.



3.3 Observations du DI

En préambule, et sur un plan général, l'audité souhaite faire les remarques suivantes, dans le premier espace du rapport qui lui est accordé pour s'exprimer :

S'agissant des éléments chiffrés du document, le délai imparti à l'audité pour faire part de ses observations ne lui permet pas de valider la démarche effectuée par la Cour des comptes. En effet, une telle validation nécessiterait que la Cour fournisse à l'audité une explication détaillée de chaque tableau établi. Cette communication faciliterait une appropriation fine de tous les éléments présentés et, le cas échéant, la détection des erreurs ou autres anomalies. Dans un délai aussi court, le volume conséquent de ses activités opérationnelles ne permet assurément pas à l'audité cette appropriation et conduit donc à une impossibilité objective de validation.

3.4 Position de la Cour aux observations du DI

Au vu du poids du corps de police dans les comptes du département des institutions, il est regrettable que ce ne soit pas le département lui-même qui ait été en mesure d'établir les données chiffrées relatives à la rémunération de la police (à défaut de les maîtriser de manière continue). La Cour a donc dû déterminer elle-même la structure de rémunération du corps de police et les répartitions de certaines données chiffrées. L'ensemble des chiffres proviennent des applications SIRH⁸ et CFI⁹ et les éléments méthodologiques ont été confirmés avec l'office du personnel de l'Etat. Les clés de répartition utilisées sont présentées en annexe du rapport.

En outre, lors de la présentation du projet de rapport puis lors de l'envoi du document pour observations, la Cour a proposé au département de présenter le détail de ces données ainsi que la méthodologie utilisée pour leur établissement. Le département n'a pas donné suite à cette proposition.

⁸ Système d'Information des Ressources Humaines de l'Etat de Genève

⁹ Comptabilité Financière Intégrée de l'Etat de Genève

4. ANALYSE

4.1 Interlocuteurs et informations disponibles

4.1.1 Contexte :

A la séance d'ouverture d'audit, la Cour s'est vue remettre par les RH du corps de police principalement deux documents volumineux de plusieurs centaines de pages, à savoir un « millefeuille » et un document établi à l'attention de la commission des finances, censés illustrer et expliquer le système de rémunération du corps de police.

4.1.2 Constats :

1. Ces documents ne mentionnent pas :
 - L'intégralité des éléments chiffrés de la rémunération. Ainsi les éléments chiffrés significatifs portant sur la caisse de pension, le traitement des heures supplémentaires ainsi que les cotisations aux assurances maladie ne sont pas clairement identifiés alors qu'ils constituent les trois quarts de la rémunération annexe des policiers.
 - L'intégralité des bases légales, des arrêtés du Conseil d'Etat, des règlements ou des ordres de services émis par l'administration ou par le corps de police fondant les éléments de rémunération ou tout au moins les éléments de rémunération qui ne seraient pas fondés sur des textes formellement approuvés par une autorité (voir points 4.2 et 4.3).
 - Une claire différenciation des collaborateurs basée sur les éléments de la rémunération et leurs disparités.
2. Pour toute question relative aux bases légales et réglementaires concernant les horaires normaux, vacances, jours fériés, etc., des différentes catégories de collaborateurs du corps de police, celui-ci a renvoyé la Cour à la Direction des ressources humaines du département des institutions et il a fallu plus d'un mois au corps de police pour réunir les documents en sa possession.
3. Pour toute question relative aux caisses de pension, les RH du corps de police ont renvoyé la Cour directement aux directeurs des caisses sans aucune explication relative au système en vigueur ni connaissance de la problématique de l'indexation des rentes existantes qui sont directement financées par l'Etat et en mains de l'OPE (point traité sous 4.3).
4. Les systèmes d'informations ne sont pas organisés pour répondre à des interrogations concernant l'une ou l'autre catégorie de collaborateurs et leurs avantages. Ainsi aucun lien ne peut être fait entre une indemnité liée à la LPol et son bénéficiaire. Par exemple l'indemnité pour inconvénient de service pourrait être versée à quelqu'un qui n'y a pas droit selon son statut sans que cela soit décelé. Il est également noté que certaines écritures comptables relatives directement à la police ne sont pas systématiquement enregistrées sous les centres de responsabilité du corps de police (exemple : indexation des rentes).

De multiples interlocuteurs pour des visions partielles

L'ensemble de ces constats a contraint la Cour à déterminer elle-même la structure de rémunération du corps de police et les répartitions de certaines données chiffrées (voir points 4.2. à 4.7.), dès lors qu'elles ne sont pas disponibles en intégralité au sein de la police, du DI ou de l'OPE.

4.1.3 Risques :

L'environnement de contrôle¹⁰ relatif aux processus de rémunération du corps de police est fortement lacunaire, alors qu'il représente un élément-clé du système de contrôle interne. Le risque de **conformité** est avéré puisque la LSGAF, à son article premier, exige un système de contrôle interne opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2007.

Le risque de **contrôle** avéré tient à l'absence de vision globale et de contrôle possible via les systèmes d'information de l'Etat.

Le risque **financier** tient au versement d'indemnités à des collaborateurs qui n'y auraient pas droit ou à l'existence d'éléments de rémunération sans base légale ou réglementaire.

4.1.4 Recommandations :

Actions

Le secrétaire général du DI et la cheffe de la police sont invités à renforcer et à étendre le champ de compétences du responsable RH de la police, afin qu'il soit en mesure de présenter une image globale des facteurs influençant leur domaine de responsabilités et maintenir une vision claire et synthétique des catégories de collaborateurs, de leurs avantages et des bases légales, arrêtés, règlements et ordres de service.

Parallèlement, le secrétaire général du DI et la responsable RH du DI sont invités à mettre en place les tableaux de bord nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches de surveillance, notamment en ce qui concerne les composantes d'information, de communication et de suivi du système de contrôle interne.

Pistes et modalités

Une fois l'approbation du département obtenue, c'est au responsable des ressources humaines qu'incombe le travail de mise à niveau de la gestion RH avec l'aide d'un responsable financier au sein du corps de police, dont le rôle a déjà été souligné par la Cour des comptes en juin 2007¹¹ et qui n'a toujours pas été engagé au moment de l'audit. Le responsable financier doit être en mesure de maîtriser l'ensemble des éléments ayant un impact sur la comptabilité ainsi que leur cohérence.

Le secrétariat général du DI est invité à transmettre à l'état-major de la police les informations qui ne sont pas en la possession de ce dernier, et à mettre en place le processus d'information et de suivi pour les développements à venir (modification des statuts de la caisse de pension notamment).

¹⁰ Manuel de contrôle interne de l'Etat de Genève, approuvé par le Conseil d'Etat le 13 décembre 2006.

¹¹ Rapport no 2 de la Cour des comptes, publié le 26 juin 2007



Avantages attendus

Amélioration de l'environnement de contrôle, maîtrise et analyse de l'ensemble des éléments de rémunération du corps de police en un seul point.

4.1.5 Observations du DI

En cohérence avec l'installation prochaine (début 2^{ème} semestre 2009) d'un responsable des finances de la police, le DI, en collaboration avec la Direction de la police, prévoit de nommer, à brève échéance, un véritable responsable RH-police, dont le champ de compétence couvre tous les services.

Le titulaire du poste devra être à même de renseigner ses interlocuteurs institutionnels sur tous les aspects du dossier et sera chargé, en collaboration avec le secrétariat général du DI et en lien avec la Direction de la police, d'élaborer les tableaux de bord permettant à la fois une gestion efficace du personnel dans le cadre opérationnel défini et l'accomplissement des tâches de surveillance dévolues à la hiérarchie.

Le titulaire du poste devra également veiller à l'harmonisation et à l'équité des normes applicables dans la gestion des RH-police, avec le soutien de l'Office du personnel de l'Etat.

4.2 Le traitement de base, les cotisations sociales hors prévoyance professionnelle et la durée annuelle du travail

4.2.1 Contexte

Les traitements de base représentent 154.8 millions et les cotisations sociales 14.9 millions, soit au total 69% du coût total de la rémunération.

Traitement de base :

Le traitement des employés du corps de police est soumis à la grille salariale de l'Etat et aux cotisations sociales hors prévoyance professionnelle (AVS, AI, APG, frais administratifs de gestion, AF, AC, AAP/AANP, AMAT et fonds de formation professionnel).

Le règlement concernant le traitement des fonctionnaires de police (F 1 05.03) fixe les classes à l'engagement. Les fonctions, classes et traitements à l'engagement et les plus élevés étaient pour l'exercice 2007 :

Fonction à l'engagement	Classe / Annuité à l'engagement	Traitements de base /an correspondant en 2007	Traitements de base /an les plus élevés en 2007 (prime de fidélité incluse)	Classe / Annuité en fin d'année	Fonction
Catégorie FP	Pas de fonction ni rémunération standard.		227'969 F	33/9	Chef des services généraux ¹²
			213'102 F	29/14	Chef d'état major
			192'393 F	33/4	Chef de la police
			179'042 F	27/10	Chef de la PSI
			178'257 F	26/12	Commissaire de police
			176'991 F	29/6	Commandant gendarmerie
			172'072 F	29/9	Chef de la PJ ¹³
dont FP / gendarme	12/0	66'464 F	149'647 F	23/10	Commandant remplaçant gendarmerie
dont FP / PJ (inspecteur)	13/0	69'455 F	142'576 F	22/11	Chef de section
Catégorie PSI+	10/0	60'864 F	156'092 F	23/12	Chef PSI remplaçant
Catégorie Admin+	Pas de fonction ni rémunération standard.		171'001 F	24/14	Chef secteur dévelop.

¹² L'ancien chef de la police a repris la fonction de chef des services généraux. Selon l'article 9 al.5 du règlement B 5 12.01, les fonctionnaires en poste depuis 20 ans au moins et qui se trouvent en changement de fonction avec rétrogradation pour raison de santé conservent leur traitement de base ancien.

¹³ Annualisé sans prime de fidélité (entrée en fonction en novembre 2007).



COUR DES COMPTES

Pour les employés ayant travaillé à temps plein durant toute l'année 2007, la Cour a établi les traitements de base hors cotisations sociales totaux, médians et moyens :

Traitement de base par catégorie	Effectif considéré	Montant en Mios	Médiane ¹⁴ en F	Moyenne en F
Catégorie FP	1'064	103	94'380	96'500
Dont FP /Gendarme	750	71	95'088	95'128
Dont FP / PJ	276	26	89'228	95'242
Catégorie PSI+	256	21	77'105	81'620
Dont PSI	183	15	78'855	83'582
Dont DCS & Prep	61	5	76'227	75'984
Catégorie Admin+	240	20	79'205	82'029
Total considéré	1'560	143	89'592	91'832

De multiples horaires réduits et peu transparents

Une semaine de 35H28 de travail planifié pour la gendarmerie

Temps de travail

Il existe plus de 60 horaires différents au sein du corps de police. Sur la base de fichiers Excel servant à organiser la cadence de travail des forces de police sur le terrain et remis par les principaux responsables des différents métiers du corps de police, la Cour a reconstitué les durées du travail (soit les heures normales – hors heures supplémentaires – par an, avant et après déduction des vacances et jours fériés) et les a comparées en pourcentage à la durée du travail réglementaire de 40 heures à l'Etat de Genève.

En voici une illustration représentative confirmée par les responsables concernés¹⁵ :

	Durée du travail avant vacances et jours fériés (1)		Détail des vacances et jours fériés et pont de fin d'année (2)	Durée du travail après vacances et jours fériés servant de base au calcul des HS (1-2)	Durée du travail après vacances et jours fériés en % de l'horaire administratif
	Par année	Par semaine			
FP / Gendarme	1835 H	35.28 H	264 H (29 j. vac. + 4j pont fin année) * 8H	1571 H	88.5%
FP / PJ et FP / Etat-major	2080 H	40.00 H	336 H (29j vac. + 9j fériés + 4j pont fin année) * 8H	1744 H	98.2%
PSI+ / PSI	1876 H	35.54 H	264 H (29 j. vac. + 4j pont fin année) * 8H	1612 H	90.8%
Admin + et DCS/PREP	2080 H	40.00 H	304 H (25j vac. + 9j fériés + 4j pont fin année) * 8H	1776 H	100%

¹⁴Le traitement de base médian désigne le palier divisant l'ensemble des salariés en deux parties égales : 50% des salariés gagnent moins que le traitement médian et 50% gagnent plus. Un exemple : A gagne 100, B 200, C 400, D 900, E 1000. La médiane des gains est 400, la moyenne est 520.

¹⁵Ces horaires concernent environ 60% de l'effectif G, PJ et PSI et l'ensemble de l'état-major et de l'administration.

Note : il est à relever que 4 jours de vacances complémentaires aux 25 jours dont jouit l'administration ont été accordés aux différents services de police G, PJ, PSI par arrêté du Conseil d'Etat du 10 décembre 1990.

4.2.2 Constats

1. L'article 7 du règlement B 5 05.01 d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (RPAC) fixe la durée de travail à 40 heures par semaine. La LPol ne prévoit pas d'exception au RPAC, qui en conséquence est applicable.

Or, la majeure partie du personnel de la gendarmerie et de la PSI travaille, après déduction des vacances, jours fériés, et autres congés, environ 90% des heures applicables au personnel administratif et de l'état-major et ce, sans base légale ou réglementaire adéquate (hormis celle relative aux 29 jours de vacances) de la part du Conseil d'Etat.

2. A l'origine de ce temps de travail réduit, la Cour a identifié principalement un ordre de service G 3 B 1 (une page est manquante) non signé par le conseiller d'Etat en charge du département en place en 2003-2004. Cet ordre donne un droit de 4 heures de compensation pour chaque gendarme effectuant une nuit complète de travail, ce qui réduit d'autant le temps de travail hebdomadaire. Cet ordre de service n'est pas applicable à la PSI.
3. Il existe plus de 60 horaires différents. Il n'existe pas de regroupement de ces horaires en temps de travail annuel effectif après déduction des vacances et jours fériés. Le nombre d'heures à effectuer en service de nuit ou les samedis et dimanches n'est pas non plus explicité ni par an ni par semaine. Le nombre de personnes soumises à chaque temps de travail annuel n'est pas déterminé. Ainsi, tout suivi et adaptation du temps de travail est délicat avec des impacts financiers difficiles à prévoir (voir à ce titre le prochain rapport de la Cour concernant l'Euro 2008).

4.2.3 Risques découlant des constats

Les risques de **conformité** et **financier** sont avérés car la plupart de ces avantages ne reposent pas sur une base légale ou réglementaire formelle.

4.2.4 Recommandations

Actions

[cf. constats 1 et 2] Le Conseil d'Etat est invité à intégrer dans un règlement, par exemple le Règlement concernant le traitement des fonctionnaires de police (RTFP, F 1 05.03), un article sur la durée du travail de la police afin que celle-ci figure dans une base réglementaire de même niveau que pour les fonctionnaires de l'Etat (RPAC, B 5 05.01). De même il convient de préciser le nombre de jours de vacances, jours fériés, jours de liberté et de repos auxquels les policiers ont droit, ainsi que le nombre d'heures de nuit et de samedis et dimanches effectivement à travailler.

Sous la surveillance du conseiller d'Etat en charge du DI, l'état-major de la police est invité à transposer les dispositions du Conseil d'Etat dans les horaires spécifiques en indiquant la qualité des personnes concernées, le nombre d'heures de nuit par an, le nombre de samedis et dimanches (et éventuellement les heures effectuées ces jours-là) à travailler effectivement par an et par semaine en tenant compte des modalités propres à chaque type d'horaire (sous réserve de leur révision simultanée).

[cf. constat 3] Le responsable RH de la police devrait disposer de l'ensemble des horaires et de leurs particularités (nombre d'heures à effectuer en service de nuit ou les samedis et dimanches, nombre de personnes soumises à chaque temps de travail annuel, etc.), de manière à ce que les impacts de développements ou modifications ultérieurs puissent facilement être chiffrés, notamment dans la perspective de l'organisation de grandes manifestations.

Avantages attendus

Clarifier les pratiques en vigueur et les appuyer sur des bases réglementaires conformes et connues de tous. La valorisation des traitements versés correspondant à un temps de travail réduit et ne reposant pas sur une justification légale ou réglementaire en bonne et due forme s'élève en 2007 au minimum :

- à environ 9 millions pour la gendarmerie ;
- à environ 2.1 millions pour la PSI.

Il conviendrait d'y ajouter encore le coût d'une partie des heures supplémentaires effectivement travaillées, car celles-ci sont déterminées en référence à un horaire réduit et donnent droit à une majoration tant en heures qu'en francs lorsqu'elles sont payées en application d'un ordre de service et d'un arrêté du conseil d'Etat (voir [point 4.4](#))

4.2.5 Observations du DI

Le principe de la validation par le Conseil d'Etat d'un cadre fixant la durée du temps de travail des collaborateurs de la police est admis. D'entente avec la Direction de la police, le DI soumettra dès lors au Conseil d'Etat, comme objet de sa compétence, une proposition de texte, de même rang que celui qui s'applique aux autres fonctionnaires de l'Etat de Genève et tenant dûment compte des contingences opérationnelles conditionnant l'engagement des policiers.

Le DI invitera ensuite la Direction de la police à décliner les dispositions prises par le Conseil d'Etat dans ses ordres de service, avec le double souci d'harmonisation et d'équité déjà mentionné plus haut par l'audit.

Ce faisant, le département s'inspirera largement des recommandations émises par Monsieur Mario Annoni dans son "Rapport sur la rémunération de la Police cantonale genevoise", commandé par le Conseiller d'Etat chargé du DI.

4.2.6 Position de la Cour relativement aux observations du DI

La Cour n'a pas eu accès au "Rapport sur la rémunération de la Police cantonale genevoise" du consultant externe avant la fin de son audit. Quel que soit le contenu de ce rapport, la Cour invite le DI à chiffrer l'impact de toute réorganisation d'horaire tant du point de vue du policier que du point de vue de l'employeur.

4.3 Nombre d'années consacrées au service de la population et cotisations aux caisses de pension

4.3.1 Contexte

Les cotisations relatives à la prévoyance professionnelle représentent 42.1 millions soit 17% du coût total de la rémunération.

Les collaborateurs du corps de police sont affiliés soit à la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison (CP), soit à la CIA, selon leur statut de fonctionnaire de police (catégorie FP) ou non. En outre, 99 personnes actives au sein du corps de police sont des auxiliaires ou des traducteurs qui ne cotisent à aucune des deux caisses de pensions au 31 décembre 2007.

La LPol fixe l'âge limite maximum de retraite à 63 ans pour le fonctionnaire de police de grade supérieur et 57 ans révolus pour les autres fonctionnaires de police.

Pour obtenir une retraite pleine correspondant à 75% du traitement assuré déterminant soumis à cotisations, le nombre d'années à travailler ainsi que l'âge minimum de retraite se présente comme suit selon les caisses :

Catégorie	Caisse de pension	Nombre d'actifs du corps de police affiliés	Age minimal pour une rente à 75%	Années de cotisations nécessaires	Source
FP	CP	1'274	52 ans	30 ans	Annexe 1 des statuts
PSI+ Admin+	CIA	572	62 ans	38 ans	Art. 3, chapitre 2 de l'annexe aux statuts

Les deux caisses de pension permettent une retraite avant les âges de 52 et 62 ans mais avec une pension réduite. Dans les faits, les affiliés à la CP se retirent en moyenne à 54 ans.

Pour financer les retraites, les prélèvements suivants sont effectués sur le salaire déterminant :

a) Pour la catégorie FP de la gendarmerie et de la police judiciaire, affiliée à la CP, le traitement déterminant est constitué du salaire de base brut plus un tiers de l'indemnité pour inconvénients de service moins la déduction de coordination avec l'AVS. Les pensions sont financées par :

- une cotisation 2/3 employeur (soit 21.8%) et 1/3 employé (soit 10.9%), pour un total de 32.7% (art. 27 et 28 des statuts CP)

Une retraite des fonctionnaires de police dès 52 ans moyennant des cotisations de plus de 50% financées à 80% par l'employeur

- 1.5% du total des réserves mathématiques des pensions en formation qui s'élèvent à 564 millions à fin décembre 2006. Le montant pour l'année 2007 est de 8.5 millions dont 7.1 millions mis à la charge du corps de police et 1.4 millions mis à la charge du centre de responsabilité relatif à la prison selon une clé de répartition définie par l'OPE (art. 31 des statuts CP)
- une cotisation entièrement à charge de l'employeur pour couvrir l'indexation des rentes, dont les modalités sont fixées par le Conseil d'Etat. Cette cotisation s'élève à environ 10.3 millions pour l'année 2007 dont 8.6 millions pour la police et 1.7 millions pour la prison (art. 71 des statuts CP).

Ainsi, pour la catégorie FP, compte tenu des trois types de cotisations nécessaires pour financer des retraites indexées, l'ensemble des cotisations s'élèvent à :

Catégorie FP	Employeur	Employé	Total
En % des salaires soumis à cotisations AVEC rappel de cotisations 2007 ¹⁶	41.5%	11.2%	52.7%
En % des salaires soumis à cotisations SANS rappel de cotisations	39.9%	10.9%	50.8%
En % des cotisations	79%	21%	100%

En résumé, la catégorie FP peut bénéficier d'une retraite dès 52 ans, financée à près de 80% par l'Etat et par des cotisations totales dépassant 50% des traitements assurés.

b) Pour la catégorie PSI+ et Admin+ affiliés à la CIA, compte tenu du fait que l'indexation des rentes est à la charge de la caisse et que les statuts ne prévoient pas de participations spéciales proportionnelles aux réserves mathématiques, les pourcentages comparables sont les suivants :

Catégorie PSI+ et Admin+	Employeur	Employé	Total
En % des salaires soumis à cotisations AVEC rappel de cotisations 2007	20.2%	10.1%	30.3%
En % des salaires soumis à cotisations sans rappel de cotisations	16%	8%	24%
En % des cotisations	66.7%	33.3%	100%

Le taux de cotisation est un des facteurs qui influencent fortement le degré de couverture¹⁷ d'une caisse de pension. En 2007, la CP est en système de financement en capitalisation complète avec un degré de couverture de 122.6% alors que la CIA applique un financement mixte avec un degré de couverture de 72.2%.

¹⁶ Un rappel de cotisation est exigé sur toute augmentation de traitement, Ce rappel est égal au taux de la réserve mathématique appliqué à la différence entre le nouveau traitement cotisant et l'ancien traitement cotisant

¹⁷ Le degré de couverture est selon l'art. 44 OPP2 le rapport entre la fortune effectivement disponible et les capitaux de prévoyance et provisions techniques.

Il est à relever que selon un avis de l'OFAS¹⁸ daté de mars 2008, les dispositions genevoises prévoyant des départs à la retraite avant l'âge limite de 58 ans ne pourront pas être maintenues, sauf faits nouveaux, au-delà du 31 décembre 2010, conformément à la lettre d des dispositions finales de la modification de l'OPP 2¹⁹ du 10 juin 2005. A noter encore que les institutions de prévoyance peuvent maintenir les dispositions réglementaires qui prévoyaient un âge de la retraite inférieur à 58 ans pendant cinq ans à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente modification, pour les assurés qui étaient présents dans leurs effectifs au 31 décembre 2005.

En outre, le projet de loi (PL 10165) déposé en octobre 2007 visant à modifier les statuts de la CP est évasif quant à l'âge de la retraite et aux taux de pension en pourcentage de leur traitement assuré correspondants, et qui s'appliqueront dès 2011. La CP a demandé à ce sujet des positions claires au département et au Conseil d'Etat.

La CP estime que l'augmentation de l'âge de la retraite à 58 ans permettrait une réduction du taux de cotisation d'environ 4 points de pourcentage.

4.3.2 Constats

1. La cotisation de l'employeur servant à indexer les rentes des retraités de la CP n'est pas enregistrée dans le centre de responsabilité (CR) de la police, mais dans celui de l'Office du personnel de l'Etat au département des finances. L'image donnée par le CR n'est pas exhaustive, le coût réel des retraites y est sous-estimé.
2. Le financement des retraites à 52 ans nécessite hors rappel de cotisation environ 26.8% de cotisations additionnelles à une retraite à 62 ans. Tant que les systèmes de financement actuels perdurent et que les normes comptables DICO-GE n'exigent pas une comptabilisation des engagements actualisés envers les caisses de pensions, le coût de cette opportunité est estimé à 23 millions par an²⁰. Ce coût est à près de 90% à charge de l'employeur.
3. Le conseiller d'Etat en charge du DI, par courrier du 31 août 2007, a informé la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison que le Conseil d'Etat supprimera au budget 2008 la cotisation spéciale de 1.5% sur les réserves mathématiques des pensions en formation, et ce en contradiction des statuts qui sont de la compétence de l'assemblée des sociétaires. A la suite de l'audit, la facturation relative à l'exercice 2008 a eu lieu par la CP en conformité avec ses statuts.

4.3.3 Risques découlant des constats

Le risque de **contrôle** et le risque **financier** sont pour le DI de ne pas cerner exhaustivement le coût des avantages donnés au corps de police et de prendre des décisions sans avoir l'ensemble des éléments chiffrés à disposition.

¹⁸ Office fédéral des assurances sociales

¹⁹ Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.441.1).

²⁰ (50.8%-24%) x 86.3 millions (salaire de la catégorie FP soumis à la caisse de pension)

Le risque de **conformité** tient au non respect des processus d'approbation prévus par les statuts de la CP quant à la cotisation spéciale, ce qui par ailleurs sous-estime au budget 2008 et 2009 les coûts des rentes à charge de l'Etat.

4.3.4 Recommandations

Actions

[cf. constat 1] Enregistrer les coûts de l'indexation des retraites dans le centre de responsabilité de la police.

[cf. constat 2] Dans toute négociation relative aux éléments de rémunération et d'effectifs, le DI est invité à considérer le coût réel des avantages différés procurés par les éléments soumis à la caisse de pension par rapport aux éléments de revenus n'y étant pas soumis (soit la plupart des indemnités et l'assurance maladie).

[cf. constat 3] La CP devrait facturer à l'Etat la cotisation spéciale pour 2008 conformément à ses statuts et pour l'avenir modifier les statuts si cette cotisation n'était plus souhaitée.

Pistes et modalités de mise en œuvre

Dans l'attente du responsable financier de la police encore à engager par le DI²¹, les RH du corps de police en collaboration avec l'OPE et la DDF se chargent d'apporter les modifications nécessaires à la comptabilisation de l'indexation des rentes.

Avantages attendus

Accroître la transparence et prendre des décisions sur la base de chiffres réels et exhaustifs.

4.3.5 Observations du DI

En collaboration avec les entités concernées, le DI veillera à l'enregistrement des coûts de l'indexation des retraites dans le centre de responsabilité budgétaire de la police.

Il convient de rappeler que les négociations relatives aux éléments de rémunération et d'effectifs se font au niveau du Conseil d'Etat et non du DI. Sur la base des recommandations de la Cour, le DI proposera aux partenaires de considérer le coût réel des éventuels avantages différés par rapport aux éléments de revenus non-soumis à cotisation.

La CP a déjà facturé à l'Etat la cotisation spéciale pour 2008. Par courrier du 21.01.2009, le Conseil d'Etat a confirmé sa volonté de ne pas payer cette cotisation pour l'exercice 2008. Cela dit, une éventuelle modification des statuts portant sur ladite cotisation devrait s'effectuer dans le cadre plus large de la discussion sur le projet de loi visant précisément à leur réexamen. Ce texte est actuellement pendant devant le Grand Conseil.

²¹ Rapport no 2 de la Cour des comptes, publié le 26 juin 2007

4.4 Nombre d'heures consacrées au service de la population et heures supplémentaires

4.4.1 Contexte

En 2007, les heures supplémentaires effectuées avant majoration s'élèvent à 250'540 h (soit environ 200 h par policier), ce qui représente un montant théorique de 16 millions. De ce montant, les heures supplémentaires payées représentent 7.6 millions en 2007, soit 3.1% du coût de la rémunération totale.

Les heures supplémentaires payées sont soumises aux cotisations sociales (AVS/AI/APG/AC, etc.) mais pas aux cotisations de prévoyance professionnelle. Les heures supplémentaires sont provisionnées en comptabilité chaque année par la direction départementale des finances du DI.

L'article 8 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (RPAC- B 5 05.01) précise :

« Les heures supplémentaire sont rétribuées :

- a) en priorité par compensation avec un congé d'une durée équivalente, majorée de 25% au minimum et de 100% au maximum
- b) à titre exceptionnel, sur décision du chef de département intéressé, en espèces avec une majoration du salaire brut de 25% au minimum et de 100% au maximum

Le taux de majoration est fixé par l'office du personnel»

Selon l'article 7 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale (RCSAC B 5 05.03), les cadres bénéficient du traitement suivant : aucune compensation pour les heures supplémentaires jusqu'à 100h sauf circonstances particulières, 2% jusqu'à 200h et 3% au-delà²².

Pour les policiers, les heures à travailler définies au point 4.2 font l'objet d'un horaire planifié sur l'année qui inclut des services de nuit et une présence à intervalle régulier les samedis et dimanches. Les heures supplémentaires sont décomptées en référence à cette planification.

Les heures supplémentaires sont d'abord majorées en heures selon les conditions et les moments de la journée ou de la nuit auxquelles elles sont réalisées, en application de l'ordre de service G 3 B 5, édicté en 1970, revu en 1988 par le chef de la police et figurant dans un arrêté du Conseil d'Etat de 1990. Dix cas de figure sont mentionnés dans l'ordre de service. Selon les cas, une heure supplémentaire effectuée est majorée par un coefficient pouvant varier de 1 à 10.

Ces heures sont soit récupérées en jours de congé ou en temps, soit payées, soit reportées à l'année suivante. Il est à relever que les heures supplémentaires effectuées à l'occasion de services exceptionnels peuvent être payées sur décision du chef du département, selon l'art. 30A al. 3 de la LPol.

²² En 2007, il convient de noter que ces pourcentages ont été respectivement de 1% de la 40ème à la 100ème heure, de 4% de la 100ème à la 200ème heure et 6% au-delà (arrêté 16420 du CE du 5 décembre 2007).

En 2000, les heures supplémentaires résultant de services exceptionnels ont été payées avec une majoration en francs de 140%, sur décision du chef du département.

En 2007, le 20% des heures supplémentaires de l'année, considérées comme résultant de services exceptionnels, ont été payées avec une majoration en francs de 140%, sur décision du chef du département avec l'accord du chef du département des finances.

En juin 2008, le Conseil d'Etat a été d'accord de payer les heures supplémentaires de la gendarmerie relatives à l'Euro 2008 au taux de 140%.

En juillet 2008, le chef du département a confirmé à la PSI que ses heures supplémentaires relatives à l'Euro 2008 seront également payées au taux de 140%.

Finalement, les heures non payées ou non reprises pendant les années de service sont récupérées au moment de la cessation des rapports de travail. L'analyse de cette récupération d'heures montre que le cumul d'heures moyen se monte à environ 4 mois (en général, le collaborateur est libéré de l'obligation de travailler pendant cette période).

L'évolution des heures supplémentaires par métier du corps de police a été la suivante :

2007	Solde initial	HS effectives	HS Majoration	HS reprises	HS Payées	Variation de l'année	Solde final
G	352'219	127'955	50'431	-160'146	-78'484	-60'244	291'975
PJ*	118'706	83'473	Non dispo	-71'495	-24'086	-12'108	106'598
PSI	91'429	39'112	12'208	-35'549	-17'376	-1'605	89'824
Total	562'354	250'540	62'639	-267'190	-119'946	-73'957	488'397

*La gestion à la PJ en place en 2007 ne permet pas la distinction entre heures supplémentaires effectives et majorées, distinction qui demanderait un travail disproportionné et arbitraire pour être établie a posteriori. Toutes les heures supplémentaires sont considérées dans le tableau comme effectives sans majoration pour la PJ. De plus, le paiement des heures a été effectué en 2008.

Exemple du mécanisme : Gendarmerie

Afin de couvrir le terrain 7j/7 et 24h/24 et suite aux discussions avec le conseiller d'Etat en charge du département en 2003 visant à réduire l'horaire de 4h sur 6 jours, la gendarmerie a subdivisé ses forces en 6 groupes qui travaillent en 4 jours ou nuits de service selon un horaire différent chaque jour ou nuit. Le premier jour de service de chaque groupe est décalé d'un jour par rapport aux autres afin que le roulement assure une présence continue sur le terrain.

Ces 4 jours ou nuits de service totaliseraient 32h sur 6 jours. Cependant, afin de préserver autant que possible la vie privée des gendarmes, deux règles ont été fixées dans l'ordre de service G 3 B 1:

- Si le premier jour de service d'un cycle tombe un dimanche, ce jour n'est pas travaillé.
- Si le deuxième jour de service tombe un samedi, 3 heures sur les 8 ne sont pas travaillées.

De ce fait, le nombre d'heures planifiées n'est pas de 1'952 heures par an (32H x 61 cycles par an) mais de 1'835 heures (32H X 61 cycles - 118), ce qui fait une moyenne de 30 heures par cycle de 6 jours (1'835 / 61) ou 35.28 heures par semaine (1835 / 52). Dès lors, les heures supplémentaires se calculent par rapport à 35.28 heures par semaine.

Mouvement annuel moyen des heures supplémentaires de la gendarmerie (2003-2007)

Heures effectives	157'807	82%
Majoration en heures	33'994	18%
Total heures effectives + majoration	191'801	100%
Récupérées en temps	-136'699	-71%
Payées	-26'288	-14%
Total heures récupérées en temps et payées	-162'987	-85%
Augmentation moyenne du solde	28'813	15%

Ainsi, sur la période 2003 à 2007, l'augmentation du solde des heures supplémentaires est due à la majoration en heures de ces dernières.

4.4.2 Constats

Un système qui génère 75'000 heures supplémentaires par lui-même, soit 5 millions par an avec une double majoration en heures et en francs lorsqu'elles sont payées

1. Une heure supplémentaire peut donner lieu à une double majoration à la fois en francs et en heures à la gendarmerie, à la PSI et à la PJ. Cette double majoration, sur la base de l'ordre de service G 3 B 5, est unique au corps de police : l'administration en général n'applique qu'une seule majoration, soit en francs, soit en heures à récupérer. A titre d'illustration, une heure supplémentaire peut être majorée par un coefficient de 10 en temps pour un jour de congé supprimé, alors que pour le reste de l'administration ce coefficient est d'au maximum de 2 pour un jour de congé.
2. Selon l'article 45 de la LPol en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2005, le barème de majoration des heures supplémentaires effectuées par les policiers doit faire l'objet d'un règlement du Conseil d'Etat. Ce règlement n'existe pas à ce jour. Un courrier daté du 21 août 2000 signé par le conseiller d'Etat en charge du département indique : « le taux de majoration (...) de 140% représente une moyenne entre les heures supplémentaires normales et les heures supplémentaires portant sur des week-ends ». Ce taux a été reconduit en 2007 par lettre du conseiller d'Etat en charge du département, et en 2008 par lettre du Conseil d'Etat. De ce fait, cette majoration en francs fait double emploi avec les majorations en temps réglées par l'ordre de service G 3 B 5 et ne repose pas sur une base légale ou réglementaire suffisante.
3. La gendarmerie et la PSI planifient l'intégralité des heures normales à travailler. Ainsi, tout événement extraordinaire ou toute intervention quotidienne en fin de service qui se prolonge provoque des heures supplémentaires.
4. Il n'existe pas de statistiques permettant de valider la pertinence de la planification des horaires quotidiens avec les besoins du terrain.
5. Il n'existe pas de statistiques relatives aux majorations d'heures supplémentaires selon les 10 cas de figure prévus par l'ordre de service G 3 B 5, par exemple les statistiques relatives aux heures majorées à double en fin de nuit ou encore aux heures majorées selon un coefficient de 10 suite à un retour de congé pour une présence de moins d'une heure.

6. La réduction du temps de travail a généré par force des heures supplémentaires. Consécutivement aux discussions avec le conseiller d'Etat en charge du département, la gendarmerie n'a pas pu trouver une solution pour réduire les horaires de 4h mais uniquement de 3h sur 6 jours. La 4^{ème} heure est directement considérée comme heure supplémentaire en fin de nuit – c'est-à-dire comptant double - ce qui représente environ 60'000 heures supplémentaires par an ou 21% des heures supplémentaires effectuées sur une année en moyenne. S'ajoute à cela le pont de fin d'année qui ne peut être pris en jours de congé par la gendarmerie qui doit assurer une présence sur le terrain, soit 15'000 heures supplémentaires.

Ainsi, le système en place à la gendarmerie génère 75'000 heures supplémentaires chaque année, soit plus de la moitié des heures supplémentaires effectives à récupérer, et cela quels que soient son activité et les besoins du terrain. Puisque ces heures sont effectivement récupérées, ceci réduit le temps de travail encore de quelques 2h par semaine, soit à 33.5 heures environ.

Les heures supplémentaires effectivement travaillées ou décomptées sont en général reprises effectivement en jours de congé. Les heures supplémentaires résultent donc principalement du système décrit ci-dessus et de la majoration des heures.

7. Les heures supplémentaires récupérées en jour de congé entraînent une présence résiduelle réduite des forces sur le terrain. Ceci tend à générer des heures supplémentaires additionnelles pour les forces en service, qui récupéreront une partie de leurs heures supplémentaires en congé, alimentant ainsi une spirale d'heures supplémentaires. Cette dernière tient au fait que les heures supplémentaires effectives à récupérer sont majorées alors que les heures supplémentaires récupérées ne le sont pas. Par exemple, une heure supplémentaire travaillée peut être compensée par deux heures à récupérer. Ceci génère du travail supplémentaire pour les collègues qui à leur tour devront faire deux heures supplémentaires qui seront elles-mêmes majorées et ainsi de suite.

4.4.3 Risques découlant des constats

Le risque **financier** avéré tient à la constitution d'heures supplémentaires qui tient à un système qui structurellement ne peut que générer des heures supplémentaires.

4.4.4 Recommandations

[cf. constats 1 et 2] La Cour invite le Conseil d'Etat à se déterminer sur le système de double majoration en heures et en francs, puis à le formaliser par règlement conformément à l'article 45 de la LPol. De même, il conviendrait de mettre à jour l'ordre de service G 3 B 5 en regard du temps de travail effectif mentionné au point 4.2, en portant une attention particulière à l'égalité de traitement au sein de l'administration (exemple, coefficient maximum de 10 ou de 2 pour un retour de congé pour le policier ou le dimanche pour un administratif). En outre, le Conseil d'Etat est invité à définir les caractéristiques des événements « exceptionnels » au sens de la LPol.

[cf. constats 3 à 7] Confirmer ou remodeler les horaires en fonction de statistiques montrant :

- les besoins du terrain par tranches horaires, par exemple en s'appuyant sur les données de la CECAL (la Centrale d'Engagement, de Coordination et d'Alarmes de la police)
- la survenance des heures supplémentaires pour la gendarmerie, en fonction des 10 cas de figure possibles prévus par l'ordre de service G 3 B 5, en tirant un meilleur parti de l'outil informatique COPP utilisé pour suivre les heures.

Ces horaires ne devraient pas planifier 100% des heures normales à travailler mais environ 90%. Les 10% d'heures en réserve serviraient à couvrir les événements extraordinaires, voire exceptionnels (exemples : Télécom, Lake parade, Fêtes de Genève, match de football, etc.) qui devraient être annoncés plusieurs mois à l'avance, et à absorber une partie des heures supplémentaires relatives à l'activité quotidienne.

[cf. constats 1 à 7] Pour assurer la sécurité lors d'événements extraordinaires qui généreraient encore des heures supplémentaires, étudier systématiquement la possibilité de recharger les coûts à l'entité qui en tire profit et/ou d'externaliser la sécurité en conformité avec le règlement sur les émoluments et frais de services de police F 1 05.15 (manifestations privées, surveillance d'ambassades sous réserve d'accords particuliers entre nations, etc.). Documenter les raisons de l'éventuelle impossibilité.

Pistes et modalités de mise en œuvre

Le conseiller d'Etat en charge du DI est invité à soumettre une proposition de règlement au Conseil d'Etat. Ce règlement doit faire l'objet d'une rédaction coordonnée avec ceux relatifs aux jours de travail, horaires, vacances, cycles d'horaires, etc. (voir point 4.2.4).

Les responsables de la planification des horaires réduisent les horaires planifiés mais s'assurent que les temps de travail annuels sont bien effectués.

Extraire de la Centrale d'engagement, de coordination et d'alarme (CECAL) et de COPP les statistiques de pics afin d'adapter les horaires aux besoins réels.

Il est en outre à relever que cet aspect avait déjà été mentionné dans les grandes lignes par Arthur Andersen lors de son audit de 1996²³ : « L'analyse des horaires doit être effectuée par l'intermédiaire de l'étude de la relation entre la mission, les tâches et la structure organisationnelle. [...] Il nous paraît indispensable de faire une étude approfondie de ces relations afin de pouvoir recentrer de façon systématique l'organisation de la police autour des missions. »

Avantages attendus

Mettre fin à un système structurellement déficitaire et aux accumulations d'heures supplémentaires effectives, majorées en heures et en francs.

A effectif égal, l'enjeu monétaire que représente une meilleure planification des horaires se chiffre à environ 20 millions par an (313'000 heures supplémentaires à une moyenne de 63 F / heure) sur la base de l'année 2007.

²³ Rapport spécifique no 35, page 19.

4.4.5 Observations du DI

Le DI fera des propositions au Conseil d'Etat s'agissant des modalités de comptabilisation et de paiement des heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs de la police et de la définition des événements exceptionnels autorisant le paiement des heures supplémentaires accomplies.

Avec l'objectif prioritaire de réduire le nombre d'heures supplémentaires effectuées et de faciliter la planification des engagements, le DI mandatera la Direction de la police pour l'étude et la mise en œuvre d'un horaire souple imposé par tournus à toutes les unités opérationnelles, permettant de faire face à des événements extraordinaires sans générer d'heures supplémentaires.

La Direction de la police sera invitée à se référer aux recommandations émises à ce sujet par Monsieur Mario Annoni dans son "Rapport sur la rémunération de la Police cantonale genevoise", déjà cité, sur la base des expériences concluantes faites par la police de la Ville de Zurich, dont le cadre d'engagement est objectivement comparable à celui de la police genevoise.

Les événements extraordinaires sont souvent liés à la Genève internationale au sens large. A cet égard, le DI rappelle que la protection des représentations diplomatiques, des organisations internationales, de leur personnel respectif et des autorités étrangères venant participer à des Conférences est une obligation de l'Etat hôte, que la police genevoise exerce par délégation de compétence. Dès lors, la recharge des coûts à l'entité qui en profite est délicate, en-dehors des Accords conclus avec la Confédération. Quant à l'externalisation de la sécurité, elle n'est pas même envisageable dans un tel cadre.

4.4.6 Position de la Cour relativement aux observations du DI

La Cour n'a pas eu accès au "Rapport sur la rémunération de la Police cantonale genevoise" du consultant externe avant la fin de son audit. Quel que soit le contenu de ce rapport, la Cour invite le DI à chiffrer l'impact de toute réorganisation d'horaire tant du point de vue du policier que du point de vue de l'employeur.

4.5 Les cotisations d'assurance maladie

4.5.1 Contexte

Les primes d'assurance maladie, la prise en charge de la franchise et des frais médicaux représentent 6.3 millions en 2007, soit 2.6% du coût de la rémunération totale des policiers (du point de vue de l'employeur).

Les assurances maladie et les frais médicaux sont pris en charge par l'Etat

Selon l'article 1 du règlement relatif aux soins médicaux des fonctionnaires de police et de la prison (RSMPP F 1 05.24), tous les fonctionnaires de la police et de la prison sont obligatoirement soumis au contrat collectif conclu par l'Etat auprès d'une caisse maladie agréée. A ceux-ci s'ajoutent les agents de la police de sécurité internationale selon les articles 43c et 52 de la LPol. Les convoyeurs et les préposés au refoulement ne sont pas concernés par cet avantage, ni la catégorie Admin+. Ainsi plus de 1'300 personnes au sein du corps de police sont assurées aux frais de l'Etat.

La justification de la prise en charge de tous les coûts relatifs à l'assurance maladie, prime, franchise et participation aux frais médicaux, tient, selon le corps de police, à une exposition à la violence avant tout mais aussi à l'exposition à des maladies virales que les forces de l'ordre pourraient contracter lors des interventions de police avec une population jugée à risques. Cet avantage repose sur une base légale propre au corps de police qui ne s'applique donc pas à d'autres métiers exposés à des risques au moins similaires (personnel hospitalier par exemple).

A la suite d'un appel d'offres dit sur invitation avec 4 compagnies d'assurance, l'Etat a signé en 2008 un nouveau contrat pour une période d'un an avec une grande compagnie d'assurance pour assurer la base de l'assurance maladie avec une franchise à 1'500 F. La cotisation individuelle prise en charge par l'Etat est de 313 F par mois et par personne de plus de 26 ans pour la période 2009, soit un total de 5.7 millions par an pour cette catégorie de personnes. Pour le travail administratif effectué par l'Etat, l'assureur lui reverse un pourcentage des primes encaissées. Les critères de choix ont été une taille minimum de l'assureur, le niveau de primes ainsi que le système du « tiers payant » évitant ainsi aux policiers d'avancer les frais.

4.5.2 Constats

1. En 2004, le département a consulté un grand cabinet fiscal de la place. Les conclusions de l'expert étaient que les cotisations d'assurance maladie et des frais médicaux ne devaient pas être soumises aux cotisations sociales, mais qu'en revanche ces éléments devaient figurer dans le certificat de salaire comme élément imposable. Ces avantages ne figurent toujours pas dans le certificat de salaire 2008 des policiers concernés malgré les recommandations du cabinet fiscal datant de 2004 et les obligations légales dès 2007.
2. La formulation de l'article 1 du RSMPP et de l'article 52 LPol, qui oblige les fonctionnaires de police et de la prison à rejoindre le contrat collectif, n'est pas conforme à la LAMAL. En effet, cette loi fédérale prévoit à son article 4 que les personnes tenues de s'assurer choisissent librement leur assureur.

3. Il n'a pas été établi d'analyse permettant de déterminer que la franchise de 1'500 F est la plus judicieuse économiquement parmi les variantes de franchises proposées.

4.5.3 Risques découlant des constats

Les risques de **conformité** sont avérés puisque les éléments relatifs à l'assurance maladie ne font pas partie du certificat de salaire et que la formulation de la loi et du règlement ne respecte pas les dispositions de la LAMAL.

Le risque **financier** tient à un choix de franchise qui ne se fonde pas sur l'historique des dépenses.

4.5.4 Recommandations

Actions

[cf. constat 1] Intégrer les avantages offerts comme éléments imposables au certificat de salaire.

[cf. constat 2] Reformuler la loi et le règlement pour respecter la LAMAL.

[cf. constat 3] Choisir un contrat d'assurance sur la base de scénarii fondés sur l'historique des dépenses effectives par individu et des économies liées au choix de la franchise.

Pistes et modalités de mise en œuvre

Dans l'attente du responsable financier de la police encore à engager par le DI²⁴, les RH du corps de police en collaboration avec l'OPE et la DDF procèdent à la régularisation de la situation.

Le Conseil d'Etat, sur proposition du DI, est invité à soumettre une modification de la LPol au Grand Conseil. Une fois celle-ci votée, le Conseil d'Etat est invité à modifier le RSMPP.

Les RH du corps de police effectuent les analyses requises, en collaboration avec la DDF et l'assureur.

Avantages attendus

Conformité à la loi.

Economies possibles relatives à un choix de franchise économiquement plus avantageux.

²⁴ Rapport no 2 de la Cour des comptes, publié le 26 juin 2007

4.5.5 Observations du DI

Conformément aux recommandations de la Cour, les avantages liés à la caisse-maladie seront transmis à l'OPE afin d'être inclus dans le certificat de salaire 2009. En effet, les dispositions ont déjà été prises avec l'assureur-maladie actuel afin que ces données puissent être transmises à l'OPE en fin d'année 2009. Par ailleurs, l'OPE a informé le DI de la possibilité d'envoyer un avenant au certificat de salaire 2008, avec copie à l'AFC, qui attesterait des avantages reçus en 2008, sans toutefois en indiquer les montants. Toutefois, cette démarche ne saurait être faite sans une information adéquate au personnel concerné.

Le rapport de la commission qui a traité la révision de la LPol (PL 6897 adopté 17 septembre 1993) fait déjà état de cette problématique et évoque notamment des surcoûts liés à la liberté contractuelle, ce qui explique la volonté du législateur. Ainsi, la recommandation de la Cour doit être analysée avec le DES et le service de l'assurance-maladie, afin que des propositions allant dans le sens des recommandations de la Cour puissent être formulées tout en tenant compte des impératifs de gestion liés à la prise en charge par l'Etat des coûts de l'assurance maladie.

Lors du changement de caisse-maladie en 2008, des consultations ont été menées avec l'ancien et le nouvel assureur afin de déterminer la franchise adéquate. Si cet exercice ne se basait effectivement pas sur les coûts réels par assuré, il a tout de même été réalisé sur la base de scénarii établis par la DDF DI et la fixation du montant de la franchise découle de cette analyse. Pour le surplus, la recommandation de la Cour sera prise en considération pour le renouvellement du contrat en 2010.

4.6 Indemnités et débours

4.6.1 Contexte

Au traitement de base des policiers viennent s'ajouter diverses indemnités et débours. Ils représentent 20.2 millions en 2007 soit 8% du coût de la rémunération totale (du point de vue de l'employeur). L'indemnité pour inconvénients de service en représente les deux tiers.

En principe, toute indemnité est soumise aux cotisations sociales et imposables fiscalement. En revanche, les montants versés à titre de remboursement de frais effectifs ne le sont pas.

Afin d'appréhender ce sujet complexe, il est nécessaire dans un premier temps :

- A. D'établir un inventaire des indemnités possibles et d'en décrire les motifs et objectifs d'octroi.
- B. De décrire plus en détail les bénéficiaires de ces indemnités, les avantages obtenus et si ceux-ci sont soumis aux cotisations sociales, aux cotisations à la caisse de pension ou encore imposés fiscalement.
- C. D'établir les montants totaux, moyens, minimum et maximum pour chaque catégorie de personnel et par nature d'indemnités.

A. Inventaire des indemnités possibles et objectifs d'octroi

L'indemnité de service d'un peu moins de 10'000 F par an représente environ 2/3 des indemnités des policiers

Pour le personnel des **catégories FP et PSI+**, les indemnités possibles sont :

- **l'indemnité pour inconvénients de service** qui rémunère notamment la suppression des congés et jours de repos, l'horaire irrégulier avec travail de nuit et du dimanche et les risques professionnels liés à la violence (art. 47 LPol).
- **les indemnités d'habillement** pour la catégorie FP, en particulier pour les policiers en civil (art. 48 LPol)
- **les indemnités pour connaissances linguistiques ou responsabilités spéciales** (en cas de remplacement de la hiérarchie par exemple) (art. 49 al. 2 LPol)
- **les indemnités auto** et pour la catégorie FP **l'abonnement aux TPG** (art. 2 Rdébours (B 5 15.24) et l'ordre de service RH III 1.14)
- **les indemnités journalières pour débours divers** attribuées pour chaque jour effectivement travaillé et les **indemnités de patrouille** qui remboursent les frais lors d'interventions effectives dans les établissements publics (art. 49 al. 3 LPol)
- **les indemnités de service de nuit** qui rémunèrent le travail de nuit (art. 49 al. 1 LPol).

Pour le **personnel administratif** du corps de police :

- **les indemnités pour connaissances linguistiques ou responsabilités spéciales,**
- **les indemnités auto** et pour certaines exceptions **l'abonnement TPG,**
- **les indemnités de panier** et de « **forfait et unités** » qui rémunèrent les permanences et gardes (art. 4 RStFM (B 5 05.18)).

En complément de ces indemnités, il existe, comme pour tout autre collaborateur de l'Etat, des primes diverses occasionnelles telles que prime de naissance, ancienneté, jubilé, etc. Il sera tenu compte de ces primes dans les calculs ci-après sous la rubrique « autres ».

En revanche, ne sont pas inclus dans les calculs les remboursements de frais effectifs lors de présentation de factures relatives à :

- des frais de repas et de déplacement,
- des remplacements d'habits en cas de détérioration au cours d'intervention et la mise à disposition de la première tenue.

B. Les avantages et les bénéficiaires

Indemnités ou avantages	Montants en F	Fréquence	Soumis Cotisations sociales	Soumis Caisse pension	Soumis à l'impôt	Catégories Bénéficiaires
Inconvénients de service	de 740.- à 830.8	Mensuelle	Oui	1/3	1/3	FP, PSI+
Habillement	de 72.- à 119.-	Mensuelle	Non	Non	Non	FP – PJ, Admin en uniforme
Habillement (uniformes pris en charge par l'Etat)	Max. 180.-	Annuelle	Non	Non	Non	FP –G et certains PSI+
Service de nuit	4.1 (5.9 en 2008)	Heures effectives	Oui dès 2008	Non	Oui dès 2008	FP-G, PSI+
Patrouille	de 16.- à 35.1	Nuit effective	Non	Non	Non	FP – PJ
Débours	de 8.55 à 21.1	Jour / Nuit travaillé	Non	Non	Non	FP , PREP
Connaissances responsabilités spéciales	de 200.- à 300.-	mensuelle	Oui	Non	Oui	FP, PSI+, Admin quand applicable
Forfait auto	jusqu'à 500.-	Mensuelle	Non	Non	Non	FP, et certains PSI+ et Admin
Abonnement TPG (professionnel)	équivalent min. 370	Annuelle	Non	Non	Non	
Indemnités de panier	16.65	Jour travaillé	Non	Non	Non	Admin

Ce tableau décrit la situation effective. Il en ressort qu'excepté le salaire et 1/3 de l'indemnité pour inconvénients de service, les avantages ne sont pas soumis aux cotisations relatives à la LPP et ne font pas partie du traitement considéré dans les calculs des pensions lors de la mise à la retraite.

2/3 de l'indemnité pour inconvénients de service sont considérés comme similaires à du tort moral et ne sont pas imposables selon les conclusions d'un cabinet fiscal mandaté par le département.

L'indemnité forfaitaire d'habillement de 119 F attribuée aux policiers en civil ou de 72 F aux administratifs en uniforme, les indemnités journalières pour débours de 8.55 à 21.10 F ainsi que les indemnités de patrouille de 16 à 35.10 F ne sont pas soumises aux cotisations sociales et ne sont pas imposées. L'administration considère que ces forfaits correspondent au remboursement de frais effectifs qui ne sont pas pris en charge par ailleurs.

C. Calculs

Pour les collaborateurs ayant travaillé à temps plein durant toute l'année 2007, le tableau suivant répertorie les montants totaux, médians, moyens, minimum et maximum des indemnités.

Tableau relatif aux indemnités totales en 2007

Catégories	Effectif considéré	Montant en F	Médiane en F	Moyenne en F	Minimum en F	Maximum en F
Cat. FP	1'064	15'466'005	13'906	14'536	7'080	26'084
dont FP - Gendarme	750	10'557'538	13'726	14'077	7'080	24'114
dont FP - PJ	276	4'250'998	15'076	15'402	13'767	26'084
Cat. PSI+	256	3'177'263	12'244	12'411	9'775	22'973
dont PSI	183	2'254'320	12'324	12'319	10'122	22'973
dont DCS & Prep	61	759'150	12'050	12'445	9'775	18'412
Admin	240	363'015	23	1'513	0	30'182
Total considéré	1'560	19'006'282	13'726	12'184	0	30'182

Pour un policier, l'ensemble de ces indemnités représente de 1.7 à 2.2 mois du traitement de base. Deux tiers sont constitués par l'indemnité pour inconvénients de service.

La clé de répartition des indemnités non liées directement à un individu est précisée en Annexe 1. Les moyennes et médianes par catégories d'indemnité sont fournies en Annexe 2.

4.6.2 Constats

1. Les indemnités d'inconvénients de service, heures de nuit, débours attribués aux préposés au refoulement ne reposent pas sur une base légale ou réglementaire, mais ont fait l'objet d'une appréciation formelle par le service des évaluations de fonctions de l'office du personnel sur proposition du corps de police. Une lacune identique pour l'indemnité pour inconvénients de service est constatée pour les convoyeurs. Toutes ces indemnités représentent environ 0,5 million.
2. L'indemnité de panier et de « forfait et unités » pour le personnel administratif de garde se fonde sur le règlement B 5 05.18 fixant le statut des membres du personnel exerçant des fonctions manuelles aux départements des constructions et des technologies de l'information et du territoire. Ce règlement n'est donc pas applicable en l'état au département des institutions. Les indemnités octroyées représentent 31'635 F.
3. Des indemnités pour habillement totalisant 27'776 F ont été versées en espèces en 2007 à trente administratifs qui travaillent en uniforme (brigade du contrôle du trafic essentiellement) sur la base du même règlement B 5 05.18 que ci-dessus. Or ce règlement n'est pas applicable en l'état au département des institutions.

4. La nature de certaines indemnités se chevauche et se dédouble :

- l'indemnité pour habillement et le remboursement d'habits endommagés
- le traitement de base tient compte de la nécessité d'assurer une présence sur le terrain 24 heures sur 24 et rétribue une première fois le travail de nuit. S'y ajoutent une indemnité pour inconvénients de service attribuée en partie pour horaire irrégulier et de nuit et encore des indemnités pour service de nuit proprement dit.
- les indemnités journalières pour débours et de patrouille n'empêchent pas le remboursement des frais effectifs de repas effectué contre présentation de factures.

Ainsi le même type d'inconvénients est compensé plusieurs fois. De plus, le système actuel d'indemnités selon qu'elles sont soumises à la LPP, aux cotisations sociales, imposables ou non, journalières, mensuelles ou annuelles, forfaitaires ou en contrepartie d'une prestation fournie, est particulièrement complexe.

4.6.3 Risques découlant des constats

Les risques **financier** et de **conformité** avérés tiennent au paiement d'indemnités sans base légale ou réglementaire suffisante.

Le risque **financier** tient au versement en parallèle d'indemnités forfaitaires et de remboursement de frais effectifs sur base de factures dont l'origine est identique.

4.6.4 Recommandations

Actions

[cf. constats 1, 2 et 3] Réévaluer la situation, puis la régulariser en créant ou modifiant les règlements nécessaires.

[cf. constat 4] Déterminer les événements et les risques couverts par le traitement de base et l'indemnité pour inconvénients de service. Clarifier les conditions d'existence de certaines indemnités couvrant des frais susceptibles d'être remboursés par ailleurs sur base de factures. Réduire voire supprimer les indemnités pour des cas déjà couverts en tout ou partie, et alléger le travail administratif en résultant.

Pistes et modalités de mise en œuvre

Le Conseil d'Etat, sur proposition du DI, est invité à modifier les règlements en cause.

Dans l'attente du responsable financier de la police encore à engager par le DI²⁵, les RH du corps de police en collaboration avec l'OPE et la DDF procèdent à la clarification de la situation.

²⁵ Rapport no 2 de la Cour des comptes, publié le 26 juin 2007

Avantages attendus

Régulariser la situation. Des économies sont possibles si le département des institutions décide de ne plus accepter le remboursement de frais effectifs sur base de factures dont l'origine est déjà prise en charge par une indemnité.

4.6.5 Observations du DI

Le DI et la Direction de la police ont clairement l'objectif commun de simplifier le système régissant les indemnités et les débours, devenu aujourd'hui beaucoup trop complexe. Par ailleurs, une grande partie des indemnités pourra être intégrée dans le traitement de base du collaborateur, par le biais du futur système de rémunération et d'évaluation des fonctions de l'Etat.

Il convient toutefois, dans cette démarche, de prendre en compte l'ensemble des paramètres caractérisant les professions policières.

Là encore, le "Rapport sur la rémunération de la Police cantonale genevoise", de Monsieur Mario Annoni, indique des pistes concrètes permettant, à terme, de rendre le système plus simple d'application, plus transparent et vraisemblablement plus juste.

4.6.6 Position de la Cour relativement aux observations du DI

Toute décision d'intégrer au traitement de base des éléments de rémunération actuellement non soumis aux charges sociales ou à la LPP doit faire l'objet d'un calcul explicite des coûts additionnels à charge de l'Etat (voir recommandation 4.3.4), et de mentionner clairement les termes de l'échange.

4.7 Etablissement du coût de la rémunération totale du corps de police et comparaisons

4.7.1 Comparaisons au sein de l'Etat de Genève

Le coût de la rémunération totale du corps de police en 2007 est de 245.4 millions du point de vue de l'employeur.

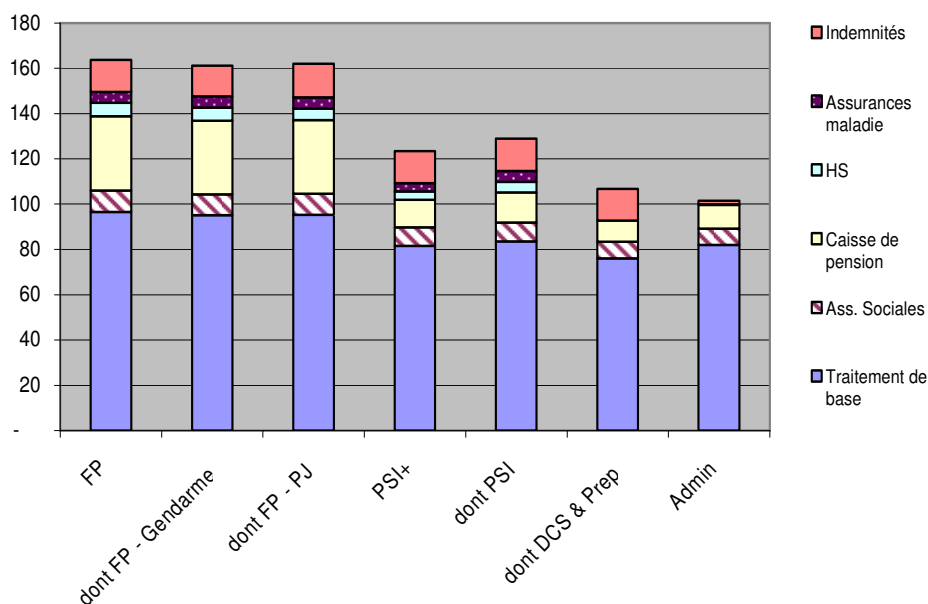
Considérant l'effectif à plein temps ayant perçu une année pleine de traitement (représentant 80% des effectifs totaux et 94% des frais), l'estimation du coût de la rémunération totale moyenne et médiane des différents corps de police figure dans le tableau ci-dessous et les composantes de la rémunération moyenne par catégorie de collaborateur du corps de police dans le graphique ci-dessous :

Tableau relatif au coût total de la rémunération

Catégories	Effectif considéré	Montant en Mios	Médiane en F	Moyenne en F
Cat FP	1'064	175	163'816	164'107
dont FP - Gendarme	750	121	165'772	161'627
dont FP - PJ	276	45	155'074	162'534
Cat. PSI+	256	31	113'127	121'644
dont PSI	183	23	122'218	126'989
dont DCS & Prep	61	6	104'619	105'211
Cat Admin	240	24	97'238	101'484
Total considéré	1'560	230	146'505	147'504

<i>Rappel traitement brut moyen en F</i>
96'500
95'128
95'242
81'620
83'542
75'984
82'029
91'832

Coût de la rémunération totale moyenne au sein du Corps de Police (en milliers de francs) pour des temps de travail non homogènes



Considérant le temps de travail de chaque catégorie mentionnée au point 3.2 et que les heures supplémentaires effectives en temps sont principalement récupérées en jours de congé, la médiane, la médiane comparable²⁶ pour un temps de travail homogène de 1776 heures par an, le coût de la rémunération totale par heure, le traitement de base ainsi que les classes de salaire comparables²⁷ à l'Etat pour des annuités médianes comparables sont :

Catégories	Effectif considéré	Coût total de la rémunération considérée en Mios	Médiane du traitement brut en F (y compris prime de fidélité)	Médiane du coût total de la rémunération en F	Durée du temps de travail annuelle en heures	Coût horaire de la rémunération totale en F	Médiane comparable à 1'776 heures du coût total de la rémunération en F	Traitement brut comparable à la grille de l'Etat	Médiane des annuités de l'effectif considéré	Classe Etat comparable	Exemples de fonctions dans l'administration figurant dans lesdites classes
Cat. FP Gendarmerie uniquement	750	121	95'088	165'772	1'571	106	183'629	144'858	9	25-26	directeur d'établissement secondaire, conseiller fiscal, responsable systèmes d'information, médecin cantonal délégué.
Cat. FP PJ uniquement	276	45	89'228	155'074	1'744	89	157'591	132'642	6	24-25	substitut office poursuites et faillites, chef service ressources humaines-dpt, directeur d'établissement primaire.
Cat. PSI+ PSI uniquement	183	23	78'855	122'218	1'612	76	132'919	106'790	7	19-20	traducteur-interprète auprès juges d'instruction, maître enseignement primaire, psychologue, logopédiste, architecte-urbaniste.
Cat. PSI+ DCS et PREP	61	6	76'227	104'619	1'776	59	104'619	86'435	11	12/13	greffier 1 - laborant 3
Cat. Admin	240	24	79'205	97'238	1'776	55	97'238	75'573	12	8-9	mécanicien qualifié, horticulteur qualifié

A titre d'illustration, 50% des gendarmes considérés soit 375 d'entre eux bénéficient d'éléments de rémunération au moins équivalents à ceux d'un directeur d'établissement scolaire.

²⁶ Médiane comparable = [médiane + ((traitement de base + charges sociales + cotisation employeur CP) X ((1776 / temps de travail)-1)]. Ainsi, seuls le traitement de base, les charges sociales y relatives et la cotisation employeur CP font l'objet d'un ajustement relatif à la durée du travail.

²⁷ Traitement brut comparable = ((traitement de base médian – prime de fidélité médiane) x 1776 / temps de travail en heures) + HS + assurance maladie + indemnités + surcoût caisse de pension pour G et PJ (avec surcoût caisse de pension G et PJ = Médiane du coût employeur CP x (% cotisation CP – %cotisation CIA) / %cotisation CP).

Lors de l'entrée en fonction, le traitement de base d'un collaborateur de la police judiciaire est de 69'455 F par année. Considérant les avantages connexes dès la confirmation de l'engagement, ce traitement comparable au sein de l'Etat est de 110'147 F et correspond à la classe 23. Pour prétendre à un traitement de classe 23 à l'engagement, un employé de l'Etat doit en général avoir un titre universitaire ou équivalent (et ce généralement dès la classe 18).

L'école de police forme l'aspirant dès l'âge de 22 ans et dure une année. Il faut une formation post-obligatoire terminée et reconnue sur le plan fédéral (CFC par exemple) pour avoir les meilleures chances d'être retenu au recrutement.

Les annexes 3 et 4 détaillent les différentes composantes du coût de la rémunération du corps de police.

4.7.2 Comparaisons intercantionales

Début novembre 2008, la Cour a contacté la Conférence latine des chefs de département de justice et police (CLDJP) afin d'obtenir une comparaison intercantonale des éléments majeurs de rémunération. Cette dernière a bien voulu organiser un tour de table et coordonner les questions et les réponses en particulier concernant l'âge de la retraite, les heures de travail effectives, la rétribution des heures supplémentaires et quelques indemnités. L'information a été reçue en date du 26 février 2009, sans l'ensemble des précisions demandées par la Cour.

Ces éléments, qui n'ont pas fait l'objet d'un contrôle par la Cour (champ hors de sa compétence), ont été complétés par les textes de lois, règlements d'application et ordonnances suivantes :

- Jura : Loi sur la Police 551.1, ordonnances 551.11, 173.461, 173.461.55, 173.111.2, 173.111.3
- Valais : Loi 550.1, ordonnances 550.100, 550.110, 172.4, 550.113
- Fribourg : Loi 551.1, ordonnances 122.70.1, 122.70.11
- Vaud : Loi 133.11, règlement d'application 133.11.1,
- Neuchâtel : Lois 561.1, 152.510, règlements 561.1, 152.511.10, 152.511.2
- Tessin : Loi 1.4.2.1, règlement 1.4.2.1.1

Pour les cantons de Bâle et Zurich, les informations ont été tirées d'un travail fourni par le corps de police genevois.

Sur la base de ces données, une comparaison intercantonale figure dans les deux tableaux suivants.

Les données pour le canton de Genève ressortent de l'audit de la Cour et non de données figurant dans une loi, règlement ou déclaration du corps de police. A titre d'exemple, bien que le temps de travail hebdomadaire soit de 40 heures selon la loi, le temps de travail planifié peut varier entre 35h28 (avant récupération d'heures supplémentaires) et 40 heures.

En revanche, les données pour les autres cantons sont uniquement basées sur les données de la CLDJP, lois, textes ou déclarations des corps de police respectifs.

Comparaison intercantonale²⁸ relative à l'âge de la retraite et au temps de travail

	Genève	Vaud	Valais	Neuchâtel	Fribourg	Jura	Berne	Zurich	Bâle
Age de retraite	52 ans	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans
Jours de vacances annuels	29	25	20 à 25 selon l'age	24	25	20 à 25 selon l'age	25	25	25
Heures hebdomadaires	35h28 Gend. 35h54 PSI 40h PJ-EM-Admin	41h30	42	41h05	42	42, 40 dès le 1.1.2009	42	42	40
Heures supplémentaires	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées	compensées ou payées
majoration en heures	max 1 pour 10	1 pour 1	max 125%	1 pour 1	1 pour 1	max 125%	-	-	-
majoration en francs	140%	max 120%	-	-	125%	non	-	-	-

- = non communiqué ou non disponible dans les lois

Les informations hors Genève n'ont pas fait l'objet d'un contrôle de la Cour (champ hors de sa compétence).

²⁸ Sources pour Genève : Cour des comptes ; Sources hors Genève : données CLDJP, SIL, document de travail du corps de police genevois.

Comparaison intercantonale²⁹ relative aux indemnités à l'âge de la retraite et au temps de travail

	Genève	Vaud	Valais	Neuchâtel	Fribourg	Jura	Berne	Zurich	Bâle
Inconvénients de service	max 831.-/mois	990.-/mois	600.- / mois	Non	150.- /mois	max 412.-/mois	-	257 à 664.- /mois	200.- / mois
Ass. Maladie et Franchise	Totalité à charge de l'Etat	Non	Non	Non	Non	620.-/an	-	-	-
Service de Nuit (CHF/Heure)	5.90	5.00	6.00	de 5 à 25	5.80	-	5.00	5.25	6.50
Débours (CHF)	8.55 à 21.10	-	7.- à 23.-	85.-/mois	-	15.- à 24.-	-	7.-	-
Langues étrangères (CHF)	64.8 à 129.8	-	-	-	-	-	-	-	-
connaissances spéciales	200.- à 300.- /mois	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnités patrouille	16.- à 35.10	-	-	-	11.50 + 6.- /nuit	-	12.- à 70.-	-	15.-
Frais de vêtements	max. 119/mois	-	-	80.- / an nettoyage	800.-/an	-	-	-	-
Autres	Abonnement TPG professionnel, forfait auto		Piquet 30.-/jour		Abonnement téléphonique Indemnité de marché 200.-/mois	Téléphone 30.-/mois Logement max 465.- /mois			

- = non communiqué ou non disponible dans les lois

Les informations hors Genève n'ont pas fait l'objet d'un contrôle de la Cour (champ hors de sa compétence).

²⁹ Sources pour Genève : Cour des comptes ; Sources hors Genève : données CLDJ, SIL, document de travail du corps de police genevois.

4.7.3 Observations du DI

Pour ce qui est des comparaisons faites au sein de l'administration cantonale, l'audit observe que la Cour tient compte de tous les éléments de rémunération des policiers, alors que ces mêmes éléments n'apparaissent pas de manière explicite pour les fonctions comparées. A titre d'exemple, les indemnités touchées par un directeur d'établissement scolaire ou par le titulaire d'une autre fonction figurant dans le tableau correspondant ne semblent pas prises en considération dans ces comparaisons. Cette présentation biaise nécessairement la réalité, dès lors qu'on ne compare pas l'intégralité des éléments de rémunération.

La remarque vaut également pour les comparaisons entre polices cantonales, la Cour admettant elle-même qu'elle n'a pas été en mesure d'approfondir et de vérifier les données concernant les autres corps de police mentionnés dans le rapport.

4.7.4 Position de la Cour relativement aux observations du DI

Pour lever tout doute quant aux allégations du DI, la Cour a testé un échantillon représentatif des fonctions précitées de l'administration. 90% des personnes ne perçoivent aucune indemnité relative à la fonction de base et 10% des personnes perçoivent des indemnités inférieures à 1% de leur traitement de base.

Les seules indemnités significatives (environ 4% du traitement de base) qui pourraient être perçues ont trait à des activités ou fonctions additionnelles à la fonction de base citée. Par exemple, pour les directeurs d'établissement scolaire, des indemnités pour rémunérer des responsabilités de filière ou de décanat.

A toutes fins utiles, la Cour précise encore que certaines fonctions comparables peuvent être associées à des classes différentes de celles citées mais que la grande majorité des individus de la fonction comparable appartient à la classe de référence indiquée. Par exemple, sur 124 « greffiers 1 » identifiés, 116 sont en classe 13 et seulement 8 en classe 14 ou 15.

Les comparaisons effectuées par la Cour ne pourraient être biaisées que si les indemnités perçues par les autres fonctions totalisaient plus de 10% du traitement de base, compte tenu du temps de travail réel des policiers après récupération des heures supplémentaires et de la défiscalisation d'une partie des indemnités perçues. Or, ceci n'est nullement le cas. Les comparaisons sont donc pleinement justifiées et même très prudentes compte tenu des éléments précités.

Quant aux comparaisons avec les polices cantonales, la Cour invite le président du DI, à l'occasion d'une prochaine séance de la Conférence latine des chefs de département de justice et police (CLDJP), à confirmer et préciser les données fournies par cette dernière pour permettre une vue synoptique complète toutes choses étant égales par ailleurs.

4.8 Eléments conclusifs

Relativement à l'**information** disponible en matière de rémunération, la Cour retient que :

- l'environnement de contrôle relatif aux processus de rémunération du corps de police est fortement lacunaire, alors qu'il représente un élément-clé du système de contrôle interne. Une illustration explicite est représentée par le fait que c'est la Cour qui a dû déterminer elle-même la structure de rémunération du corps de police et les répartitions de certaines données chiffrées, dès lors qu'elles ne sont pas disponibles en intégralité au sein de la police, du DI ou de l'OPE.
- Ainsi, le secrétaire général du DI et la cheffe de la police sont invités à renforcer et à étendre le champ de compétences du responsable RH de la police, afin qu'il soit en mesure de présenter une image globale des facteurs influençant leur domaine de responsabilités et maintenir une vision claire et synthétique des catégories de collaborateurs, de leurs avantages et des bases légales, arrêtés, règlements et ordres de service.
- Parallèlement, le secrétaire général du DI et la responsable RH du DI sont invités à mettre en place les tableaux de bord nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches de surveillance, notamment en ce qui concerne les composantes d'information, de communication et de suivi du système de contrôle interne.

Relativement **au traitement de base et à la durée annuelle du travail**, la Cour conclut que :

- Constatant l'absence de base réglementaire relativement à la durée du travail des gendarmes et de la PSI, qui est inférieure à celle de l'administration, la Cour invite le Conseil d'Etat à intégrer dans un règlement, par exemple le Règlement concernant le traitement des fonctionnaires de police (RTFP, F 1 05.03), un article sur la durée du travail de la police afin que celle-ci figure dans une base réglementaire de même niveau que pour les autres fonctionnaires de l'Etat (RPAC, B 5 05.01). De même, il convient de préciser le nombre de jours de vacances, jours fériés, jours de liberté et de repos auxquels les policiers ont droit, ainsi que le nombre d'heures de nuit et de samedis et dimanches effectivement à travailler.
- Sous la surveillance du conseiller d'Etat en charge du DI, l'état-major de la police est invité à transposer les dispositions du Conseil d'Etat dans les horaires spécifiques en indiquant la qualité des personnes concernées, le nombre d'heures de nuit par an, le nombre de samedis et dimanches (et éventuellement les heures effectuées ces jours-là) à travailler effectivement par an et par semaine en tenant compte des modalités propres à chaque type d'horaire (sous réserve de leur révision simultanée).

- Le responsable RH de la police devrait disposer de l'ensemble des horaires et de leurs particularités (nombre d'heures à effectuer en service de nuit ou les samedis et dimanches, nombre de personnes soumises à chaque temps de travail annuel, etc.), de manière à ce que les impacts de développements ou modifications ultérieurs puissent facilement être chiffrés, notamment dans la perspective de l'organisation de grandes manifestations. La Cour reviendra en détail sur ce point à l'occasion de son prochain rapport relatif à l'Euro 2008.

Relativement à **la prévoyance professionnelle et à la durée totale du travail**, la Cour retient que :

- La catégorie FP peut bénéficier d'une retraite dès 52 ans, financée à près de 80% par l'Etat et par des cotisations totales dépassant 50% des traitements assurés. De ce fait, le DI est invité à considérer, dans toute négociation relative aux éléments de rémunération et d'effectifs, le coût réel des avantages différés procurés par les éléments soumis à la caisse de pension par rapport aux éléments de revenus n'y étant pas soumis (soit la plupart des indemnités et l'assurance maladie), et ce également compte tenu des modifications fédérales prévues en matière de prévoyance professionnelle.

Relativement **aux heures supplémentaires**, la Cour constate que :

- Le système en place à la gendarmerie génère 75'000 heures supplémentaires chaque année, soit plus de la moitié des heures supplémentaires effectives à récupérer, et cela quels que soient son activité et les besoins du terrain. Puisque ces heures sont effectivement récupérées, ceci réduit le temps de travail encore de quelques 2h par semaine, soit à 33.5 heures environ.
- La Cour invite le Conseil d'Etat à se déterminer sur le système de double majoration en heures et en francs, puis à le formaliser par règlement conformément à l'article 45 de la LPol. De même, il conviendrait de mettre à jour l'ordre de service G 3 B 5 en regard du temps de travail effectif mentionné au point 4.2, en portant une attention particulière à l'égalité de traitement au sein de l'administration (exemple, coefficient maximum de 10 ou de 2 pour un retour de congé pour le policier ou le dimanche pour un administratif). En outre, le Conseil d'Etat est invité à définir les caractéristiques des événements « exceptionnels » au sens de la LPol.
- Il convient également de confirmer ou remodeler les horaires en fonction de statistiques montrant les besoins du terrain par tranches horaires ainsi que les périodes de survenance des heures supplémentaires pour la gendarmerie. Ces horaires ne devraient pas planifier 100% des heures normales à travailler mais environ 90%. Les 10% d'heures en réserve serviraient à couvrir les événements extraordinaires, voire exceptionnels (exemples : Télécom, Lake parade, Fêtes de Genève, match de football, etc.) qui devraient être annoncés plusieurs mois à l'avance, et à absorber une partie des heures supplémentaires relatives à l'activité quotidienne.

Relativement **aux indemnités et débours**, la Cour retient que :

- Plusieurs indemnités ne reposant pas sur une base légale adéquate, et la nature de certaines indemnités se chevauchant et se dédoublant, le Conseil d'Etat est invité à réévaluer la situation, puis à la régulariser en modifiant les règlements nécessaires.
- Il conviendra notamment de déterminer les événements et les risques couverts par le traitement de base et l'indemnité pour inconvénients de service, de clarifier les conditions d'existence de certaines indemnités couvrant des frais susceptibles d'être remboursés par ailleurs sur base de factures et de réduire voire de supprimer les indemnités pour des cas déjà couverts en tout ou partie.

Relativement aux **comparaisons au sein de l'administration**, la Cour constate que :

- La police judiciaire et la gendarmerie sont affiliées à une caisse de pension particulière qui permet à ces fonctionnaires de bénéficier d'une retraite pleine après 30 ans de service. Il s'agit d'un régime exceptionnel relativement aux autres fonctionnaires de l'Etat, qui permet de prendre dans les faits une retraite aux environs de 54 ans en moyenne, mais dont le prix est également exceptionnel en cotisations à la charge de l'Etat.
- La durée annuelle du temps de travail est peu transparente. Cette durée est particulièrement réduite à la gendarmerie et à la PSI, avec une semaine planifiée proche de 35h. Ce temps de travail réduit conduit aussi à des calculs d'heures supplémentaires majorées en heures et en francs lorsqu'elles sont payées.
- Le coût de la rémunération de la catégorie FP est nettement supérieur à celle de la PSI et de l'administratif. Ceci correspond à des niveaux de responsabilités particulièrement élevés au sein de l'Etat et à un niveau de formation supérieure.
- Du point de vue de l'employeur, le coût de la rémunération totale des fonctionnaires du canton représente 121% du traitement de base (yc. AVS/AI/AC/...) en 2007. Pour les policiers, ce taux s'élève à 152%, reflétant l'étendue des avantages connexes au traitement de base.
- 50% des gendarmes bénéficient d'un ensemble d'éléments de rémunération au moins équivalents à ceux d'un directeur d'établissement scolaire.

Relativement aux **comparaisons avec d'autres cantons**³⁰, la Cour retient que :

- Genève est le seul canton à connaître un âge de la retraite des fonctionnaires de police aussi bas. Les cantons latins et les cantons urbains de Bâle-Ville et de Zürich indiquent une retraite généralement à 60 ans avec une exception à 58 ans dans le canton de Vaud.

³⁰ Ces éléments, qui n'ont pas fait l'objet d'un contrôle de la Cour (champ hors de sa compétence). Une comparaison avec les autres cantons n'est en outre guère pertinente sans moyenne et médiane relatives aux composantes du coût de la rémunération brute dans les autres cantons. Il convient donc d'utiliser ces données avec précaution.

- Genève est le canton où la durée du travail est la plus courte et où ils bénéficient des jours de congés les plus nombreux.
- La structure de la rémunération à Genève est l'une des plus compliquées avec une grande partie qui n'est pas soumise à la prévoyance professionnelle.

En **complément des recommandations** du présent rapport, la Cour formule quelques pistes générales pouvant permettre une meilleure utilisation des fonds publics à prestations égales, tant que les conditions de rémunération entre les catégories FP et PSI+ présentent des différences significatives :

- Confier à la catégorie FP uniquement les tâches qui ne peuvent pas être attribuées à d'autres catégories voire à des sociétés externes (à coûts compétitifs), exclure celles relatives par exemple à la surveillance d'ambassades, ou à la protection de manifestations privées.
- Faire appel à la catégorie PSI+ pour couvrir les événements extraordinaires en cas de besoins.

Sur le plan de la planification générale et d'une refonte du système de rémunération, une alternative possible au système actuel, moyennant des **modifications législatives**, serait de mettre en place **simultanément** les pistes indissociables suivantes, après simulation des coûts totaux tant du point de vue de l'employeur que de l'employé :

- Fixer le temps de travail par an après déduction des vacances, jours fériés, ponts, etc. et en décrire la pénibilité en heures (de nuit, samedis et dimanches travaillés et jours de congés, libérés, repos par an), en comparant l'âge de retraite et les temps de travail valables dans les autres cantons (généralement 60 ans et 40 heures par semaine).
- Verser une indemnité (montant à déterminer) pour pénibilités diverses, soumise aux cotisations sociales et éventuellement à la LPP. Le traitement brut et cette indemnité imposable couvriraient le temps de travail annualisé qui pourrait fluctuer dans une marge de +/- 10%. Cette marge de manœuvre pourrait être utilisée au gré des besoins du service, en veillant à une durée identique du travail entre collaborateurs. La planification des horaires porterait sur environ 90% du temps de travail annualisé afin de couvrir les besoins du terrain avec les effectifs existants hors événements exceptionnels. Cette indemnité serait versée pour autant que
 - le collaborateur soit mobilisable sans autre forme de compensation pécuniaire ;
 - le plancher, soit le temps de travail – 10%, soit effectivement atteint ou dépassé ;
 - les heures soient planifiées dans les grandes lignes idéalement deux semaines au moins avant les événements extraordinaires connus souvent des mois à l'avance.



Cette indemnité remplacerait les indemnités d'heures de nuit, débours, patrouille, habillement, et les majorations et paiements d'heures supplémentaires correspondant au temps de travail + 10%. Si nécessaire, différencier plusieurs temps de travail et horaires, et adapter le montant des indemnités. L'assurance maladie serait payée par les collaborateurs eux-mêmes, les frais médicaux non pris en charge par les assurances et au-delà d'un certain seuil seraient remboursés par l'Etat.

- Pour autant qu'elle ait été démontrée au préalable, une compensation additionnelle ne serait versée que si le corps de police venait à travailler effectivement plus que le temps de travail + 10% (décompte d'heures sans majoration quelconque et paiement systématique). Les heures supplémentaires au-delà du temps de travail + 10% seraient reportées sur l'année d'après.

5. TABLEAU DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Priorités 4 = Très significatif 3 = Majeur 2= Modéré 1= Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
4.1.4	Recommandation 1 Le secrétaire général du DI et la cheffe de la police sont invités à renforcer et à étendre le champ de compétences du responsable RH de la police, afin qu'il soit en mesure de présenter une image globale des facteurs influençant leur domaine de responsabilités et maintenir une vision claire et synthétique des catégories de collaborateurs, de leurs avantages et des bases légales, arrêtés, règlements et ordres de service.	3	Secrétariat général DI + Direction police	Engagement responsable RH-police au 31 décembre 2009	
4.1.4	Recommandation 2 Parallèlement, le secrétaire général du DI et la responsable RH du DI sont invités à mettre en place les tableaux de bord nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches de surveillance, notamment en ce qui concerne les composantes d'information, de communication et de suivi du système de contrôle interne.	3	Secrétariat général DI + Direction police	Juin 2010	
4.2.4	Recommandation 3 Le Conseil d'Etat est invité à intégrer dans un règlement, par exemple le Règlement concernant le traitement des fonctionnaires de police (RTFP, F 1 05.03), un article sur la durée du travail de la police afin que celle-ci figure dans une base réglementaire de même niveau que pour les fonctionnaires de l'Etat (RPAC, B 5 05.01). De même il convient de préciser le nombre de jours de vacances, jours fériés, jours de liberté et de repos auxquels les policiers ont droit, ainsi que le nombre d'heures de nuit et de samedis et dimanches effectivement travaillés.	3	Secrétariat général DI + Direction police	Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence	

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Priorités 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
4.2.4	Recommandation 4 Sous la surveillance du conseiller d'Etat en charge du DI, l'état-major de la police est invité à transposer les dispositions du Conseil d'Etat dans les horaires spécifiques en indiquant la qualité des personnes concernées, le nombre d'heures de nuit par an, le nombre de samedis et dimanches (et éventuellement les heures effectuées ces jours-là) à travailler effectivement par an et par semaine en tenant compte des modalités propres à chaque type d'horaire (sous réserve de leur révision simultanée).	3	Direction police	<i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i>	
4.2.4	Recommandation 5 Le responsable RH de la police devrait disposer de l'ensemble des horaires et de leurs particularités (nombre d'heures à effectuer en service de nuit ou les samedis et dimanches, nombre de personnes soumises à chaque temps de travail annuel, etc.), de manière à ce que les impacts de développements ou modifications ultérieurs puissent facilement être chiffrés, notamment dans la perspective de l'organisation de grandes manifestations.	3	Direction police	<i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i>	
4.3.4	Recommandation 6 Enregistrer les coûts de l'indexation des retraites dans le centre de responsabilité de la police.	2	Direction DDF-DI	<i>Juin 2010</i>	
4.3.4	Recommandation 7 Dans toute négociation relative aux éléments de rémunération et d'effectifs, le DI est invité à considérer le coût réel des avantages différés procurés par les éléments soumis à la caisse de pension par rapport aux éléments de revenus n'y étant pas soumis (soit la plupart des indemnités et l'assurance maladie).	2	Compétence Conseil d'Etat	<i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i>	
4.3.4	Recommandation 8 La CP devrait facturer à l'Etat la cotisation spéciale pour 2008 conformément à ses statuts et pour l'avenir modifier les statuts si cette cotisation n'était plus souhaitée.	<i>Facturation faite - modification des statuts en cours</i>	Compétence Grand Conseil	<i>Selon traitement Grand Conseil</i>	

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Priorités 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
4.4.4	<p>Recommandation 9</p> <p>La Cour invite le Conseil d'Etat à se déterminer sur le système de double majoration en heures et en francs, puis à le formaliser par règlement conformément à l'article 45 de la LPol. De même, il conviendrait de mettre à jour l'ordre de service G 3 B 5 en regard du temps de travail effectif mentionné au point 4.2, en portant une attention particulière à l'égalité de traitement au sein de l'administration (exemple, coefficient maximum de 10 ou de 2 pour un retour de congé pour le policier ou le dimanche pour un administratif). En outre, le Conseil d'Etat est invité à définir les caractéristiques des événements « exceptionnels » au sens de la LPol.</p>	3	Compétence Conseil d'Etat	<p>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</p>	
4.4.4	<p>Recommandation 10</p> <p>Confirmer ou remodeler les horaires en fonction de statistiques montrant :</p> <ul style="list-style-type: none"> les besoins du terrain par tranches horaires, par exemple en s'appuyant sur les données de la CECAL (la Centrale d'Engagement de Coordination et d'Alarmes de la police) la survenance des heures supplémentaires pour la gendarmerie, en fonction des 10 cas de figure possibles prévus par l'ordre de service G 3 B 5, en tirant un meilleur parti de l'outil informatique COPP utilisé pour suivre les heures. 	Voir à ce sujet position de l'audité			
4.4.4	<p>Recommandation 11</p> <p>Ces horaires ne devraient pas planifier 100% des heures normales à travailler mais environ 90%. Les 10% d'heures en réserve serviraient à couvrir les événements extraordinaires, voire exceptionnels (exemples : Télécom, Lake parade, Fêtes de Genève, match de football, etc.) qui devraient être annoncés plusieurs mois à l'avance, et à absorber une partie des heures supplémentaires relatives à l'activité quotidienne.</p>	Voir à ce sujet position de l'audité			

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Priorités 4 = Très significatif 3 = Majeur 2= Modéré 1= Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
4.5.4	Recommandation 12 Pour assurer la sécurité lors d'événements extraordinaires qui généreraient encore des heures supplémentaires, étudier systématiquement la possibilité de recharger les coûts à l'entité qui en tire profit et/ou d'externaliser la sécurité en conformité avec le règlement sur les émoluments et frais de services de police F 1 05.15 (manifestations privées, surveillance d'am.assades sous réserve d'accords particuliers entre nations, etc.). Documenter les raisons de l'éventuelle impossibilité.	<i>Voir à ce sujet position de l'audité</i>			
4.5.4	Recommandation 13 Intégrer les avantages offerts comme éléments imposables au certificat de salaire.	2	DDF - DI avec OPE	31 décembre 2009	
4.5.4	Recommandation 14 Reformuler la loi et le règlement pour respecter la LAMAL	2	Secrétariat général DI	Juin 2010	
4.5.4	Recommandation 15 Choisir un contrat d'assurance sur la base de scénarii fondés sur l'historique des dépenses effectives par individu et des économies liées au choix de la franchise.	2	DDF - DI	31 décembre 2009	
4.6.4	Recommandation 16 Réévaluer la situation, puis la régulariser en modifiant les règlements nécessaires.	3	Secrétariat général DI + Direction police + OPE	Juin 2010	
4.6.4	Recommandation 17 Déterminer les événements et les risques couverts par le traitement de base et l'indemnité pour inconvénients de service. Clarifier les conditions d'existence de certaines indemnités couvrant des frais susceptibles d'être remboursés par ailleurs sur base de factures. Réduire voire supprimer les indemnités pour des cas déjà couverts en tout ou partie, et alléger le travail administratif en résultant.	3	Secrétariat général DI + Direction police + OPE	Juin 2010	

6. RECUEIL DES POINTS SOULEVES PAR LES AUTRES AUDITS PORTANT SUR LES MEMES THEMES

Observations et recommandations des audits portant sur les mêmes entités et/ou thématiques	Entité de contrôle ou tiers	Position de la CDC par rapport à ces points et/ou actions recommandées par la CDC
Transfert de tâches ne nécessitant pas l'intervention de policiers aux employés administratifs ou à d'autres départements	Rapport No 35 Arthur Andersen	CDC favorable voir point 4.6
Transfert de tâches ne nécessitant pas l'intervention de policiers à un opérateur privé	Rapport No 35 Arthur Andersen	CDC favorable voir point 4.6
Facturation à tiers	Rapport No 35 Arthur Andersen	CDC favorable

7. DIVERS

7.1 Glossaire des risques

Typologie des risques adaptée au secteur public et aux entreprises contrôlées par l'Etat

Afin de définir une **typologie des risques pertinente aux institutions et entreprises soumises au contrôle de la Cour des comptes**, celle-ci s'est référée à la littérature économique récente en matière de gestion des risques et de système de contrôle interne, relative tant aux entreprises privées qu'au secteur public. En outre, aux fins de cohésion terminologique pour les entités auditées, la Cour s'est également inspirée du « Manuel du contrôle interne, partie I » de l'Etat de Genève (version du 13 décembre 2006).

Dans un contexte économique, le **risque** représente la « possibilité qu'un événement survienne et nuise à l'atteinte d'objectifs ». Ainsi, la Cour a identifié trois catégories de risques majeurs, à savoir ceux liés aux objectifs **opérationnels** (1), ceux liés aux objectifs **financiers** (2) et ceux liés aux objectifs de **conformité** (3).

1) Les risques liés aux objectifs opérationnels relèvent de constatations qui touchent à la structure, à l'organisation et au fonctionnement de l'Etat et de ses services ou entités, et dont les conséquences peuvent avoir une incidence notable sur la qualité des prestations fournies, sur l'activité Courante, voire sur la poursuite de son activité.

Exemples :

- engagement de personnel dont les compétences ne sont pas en adéquation avec le cahier des charges ;
- mauvaise rédaction du cahier des charges débouchant sur l'engagement de personnel ;
- mesures de protection des données entrantes et sortantes insuffisantes débouchant sur leur utilisation par des personnes non autorisées ;
- mauvaise organisation de la conservation et de l'entretien du parc informatique, absence de contrat de maintenance (pannes), dépendances critiques ;
- accident, pollution, risques environnementaux.

2) Les risques liés aux objectifs financiers relèvent de constatations qui touchent aux flux financiers gérés par l'Etat et ses services et dont les conséquences peuvent avoir une incidence significative sur les comptes, sur la qualité de l'information financière, sur le patrimoine de l'entité ainsi que sur la collecte des recettes, le volume des charges et des investissements ou le volume et coût de financement.

Exemples :

- insuffisance de couverture d'assurance entraînant un décaissement de l'Etat en cas de survenance du risque mal couvert ;
- sous-dimensionnement d'un projet, surestimation de sa rentabilité entraînant l'acceptation du projet.

3) Les risques liés aux objectifs de conformité (« compliance ») relèvent de constatations qui touchent au non-respect des dispositions légales, réglementaires, statutaires ou tout autre document de référence auquel l'entité est soumise et dont les conséquences peuvent avoir une incidence sur le plan juridique, financier ou opérationnel.

Exemples :

- dépassement de crédit d'investissement sans information aux instances prévues ;
- tenue de comptabilité et présentation des états financiers hors du cadre légal prescrit (comptabilité d'encaissement au lieu de comptabilité d'engagement, non-respect de normes comptables, etc.) ;
- absence de tenue d'un registre des actifs immobilisés ;
- paiement de factures sans les approbations requises, acquisition de matériel sans appliquer les procédures habituelles ;

A ces trois risques majeurs peuvent s'ajouter trois autres risques spécifiques qui sont les risques de **contrôle** (4), de **fraude** (5) et de **d'image** (6).

4) Le risque de contrôle relève de constatations qui touchent à une utilisation inadéquate ou à l'absence de procédures et de documents de supervision et de contrôle ainsi que de fixation d'objectifs. Ses conséquences peuvent avoir une incidence sur la réalisation des objectifs opérationnels, financiers et de conformité.

Exemples :

- absence de tableau de bord débouchant sur la consommation des moyens disponibles sans s'en apercevoir ;
- procédures de contrôle interne non appliquées débouchant sur des actions qui n'auraient pas dû être entreprises ;
- absence de décision, d'action, de sanction débouchant sur une paralysie ou des prestations de moindre qualité.

5) Le risque de fraude relève de constatations qui touchent aux vols, aux détournements, aux abus de confiance ou à la corruption. Ses conséquences peuvent avoir une incidence sur la réalisation des objectifs opérationnels, financiers et de conformité.

Exemples :

- organisation mise en place ne permettant pas de détecter le vol d'argent ou de marchandises ;
- création d'emplois fictifs ;
- adjudications arbitraires liées à l'octroi d'avantages ou à des liens d'intérêt ;
- présentation d'informations financières sciemment erronées comme par exemple sous-estimer les pertes, surestimer les recettes ou ignorer et ne pas signaler les dépassements de budget, en vue de maintenir ou obtenir des avantages personnels, dont le salaire.

6) Le risque d'image (également connu sous « risque de réputation ») relève de constatations qui touchent à la capacité de l'Etat et de ses services ou entités à être crédible et à mobiliser des ressources financières, humaines ou sociales. Ses conséquences peuvent avoir une incidence sur la réalisation des objectifs opérationnels, financiers et de conformité.

Exemples :

- absence de contrôle sur les bénéficiaires de prestations de l'Etat ;
- bonne ou mauvaise réputation des acheteurs et impact sur les prix,
- porter à la connaissance du public la mauvaise utilisation de fonds entraînant la possible réduction ou la suppression de subventions et donations.



7.2 Remerciements

La Cour remercie l'ensemble des collaborateurs du corps de police, du département des institutions, de la caisse de prévoyance CP et de l'office du personnel de l'Etat qui lui ont consacré du temps.

L'audit a été terminé le 3 mars 2009. Après présentation du projet de rapport à la direction de la police et du département des institutions, le rapport complet leur a été transmis en date du 5 mars 2009. Leurs observations remises le 12 mars 2009 ont été dûment reproduites dans le rapport.

La synthèse a été rédigée après réception des observations du département des institutions.

Genève, le 24 mars 2009

Stéphane Geiger
Président

Antoinette Stalder
Magistrat titulaire

Stanislas Zuin
Magistrat titulaire



8. ANNEXES

8.1 Frais inclus et exclus du coût total de la rémunération du corps de police et clés de répartition

8.2 Indemnités perçues par le corps de police genevois

8.3 Coût total de la rémunération de la police

8.4 Du traitement de base au coût total de la rémunération (montants totaux, médians et moyens)

8.5 Indemnités : comparaison intercantonale

8.6 Ordre de service G 3 B 5 (calcul des heures supplémentaires)

8.1 Frais inclus et exclus du coût total de la rémunération du corps de police et clés de répartition

Natures de frais	Montant total	Montant précisément connu par bénéficiaire via SIRH	Montant à répartir selon les ayants droit et clé de répartition	
			Montant à répartir	Ayant droit (Cat FP, PSI+, ADMIN+) Clé de répartition
Traitement de base et charges sociales	169'670'584	168'519'954	1'150'630	
Adaptation au coût de la vie - PAT	151	151	0	
Allocation unique de vie chère	176'464	176'464	0	
Prime de fidélité	6'741'062	6'741'062	0	
Remplacement congés maternité	11'932	11'932	0	
Salaire stagiaire	2'991'911	2'991'911	0	
Traitement auxiliaires mensualisés	406'179	406'179	0	
Traitement des apprentis	25'055	25'055	0	
Traitement personnel administratif	144'042'920	144'042'920	0	
Traitements agents spécialisés	0	0	0	
Traitements du personnel auxiliaire (heure/facture)	378'332	378'332	0	
Assurance chômage	1'710'563	1'598'747	111'816	tous traitement de base
Assurance maternité	50'432	35'648	14'784	tous traitement de base
AVS-AI-APG	9'740'618	8'864'819	875'799	tous traitement de base
Contributions service d'allocations familiales	2'595'791	2'457'008	138'784	tous traitement de base
Fonds pour la formation professionnelle	40'694	40'694	0	
Participation aux frais de gestion	263'588	254'140	9'448	tous traitement de base
Assurance accidents	494'891	494'891	0	
Contribution aux caisses de pension	42'141'105	5'048'290	37'092'815	
Cotisation de l'Etat à la CIA	5'017'928	5'048'290	-30'362	PSI+, Admin+ traitement de base
Rattrapage CIA	1'319'176		13'191'76.2	PSI+, Admin+ traitement de base
Cotisation de l'Etat à la CP	27'201'960		27'201'960	FP traitement de base
Indexation des rentes CP	8'602'041		8'602'041	FP traitement de base
Heures supplémentaires	7'590'505	7'613'554	-23'049	
Heures supplémentaires	7'590'505	7'613'554	-23'049	imputées Selon heures supplémentaires déjà imputées
Assurance maladie	6'319'533	0	6'319'533	
Cotisations caisse maladie	5'678'529		5'678'529	FP + PSI (hors convoyeurs et préposés) Nombre de mois avec traitement de base
Franchises assurance maladie	477'310		477'310	FP + PSI (hors convoyeurs et préposés) Nombre de mois avec traitement de base
Participation assurance maladie	163'694		163'694	FP + PSI (hors convoyeurs et préposés) Nombre de mois avec traitement de base
Autres indemnités	19'689'309	15'291'878	4'397'431	
Autres indemnités	179'303	179'303	0	
Horaire irrégulier / nuit	2'093'589	713'566	1'380'024	FP, PSI+ Nombre de mois avec traitement de base
Indemnités pour inconvénients de service	13'130'217	13'130'217	0	
Primes diverses (ancienneté, naissance, départ, dé	589'342	589'342	0	
Débours divers au personnel	2'625'597		2'625'597	FP, PREP Nombre de mois avec traitement de base
Débours divers pour le personnel	90'154	90'154	0	
Forfait auto	64'425	64'425	0	
Frais de déplacement TPG	330'440		330'440	FP Nombre de personnes
Frais de déplacements	1180	1'180	0	
Frais de repas et logement	31'675	31'675	0	
Indemnités d'habillement (119 /mois)	492'016	492'016		
Indemnités d'habillement (max 180)	61'370		61'370	Gendarmes dans CR gendarme Nombre de gendarmes
Total des frais considérés	245'411'036	196'473'676	48'937'361	
	100%	80%	20%	

Frais effectifs hors calculs	Montant	Motif de la non intégration
Frais d'habillement	1'476'714	frais effectifs
Achat fleurs décès	2'056	frais effectifs
Examens médicaux des candidats	21'154	frais effectifs
Formation, recrutement, diverses charges	14'644	frais effectifs
Frais de formation continue	457'467	frais effectifs
Frais de formation pour le service psychologique	180	frais effectifs
Frais de déplacement	76'432	frais effectifs
Frais de déplacements	18'378	frais effectifs
Frais de réception	17'600	frais effectifs
Frais de repas et de logement	1'245'712	frais effectifs
Frais de repas et logement	43'678	frais effectifs
Frais de représentation	2'172	frais effectifs
Frais de téléphone	299	frais effectifs
Indemnités téléphoniques	-1'783	frais effectifs
Indemnités d'habillement (effectif)	1'132'686	frais effectifs
Frais de déplacement TPG (extournés en 2008)	330'440	Extourne
Autres indemnités	251'971	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Allocation unique de vie chère	-80'033	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Traitement des apprentis	-25'055	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Traitements du personnel auxiliaire (heure/facture)	-38'625	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Assurance accidents	-597.5	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Adaptation au coût de la vie - PAT	-151	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Variation de la provision pour heures supplémentaires	-200'000	Non matériel ou ayant droit difficilement attribuable
Total des frais effectifs hors rémunération	4'745'337	

8.2 Indemnités perçues par le corps de police genevois

Catégories	Effectif considéré	Médianes *							Total
		Inconvénient de service	Débours	Service de nuit	Habillement	Déplacement	Connaissances spéciales	Autres	
Cat. FP	1'064	9'970	2'357	1'006	78	293	-	23	13'906
dont FP - Gendarme	750	9'970	2'357	1'006	78	293	-	23	13'726
dont FP - PJ	276	9'970	2'357	1'006	1'428	293	-	23	15'076
Cat. PSI+	256	9'094	-	3'040	-	-	-	23	12'244
dont PSI	183	9'094	-	3'040	-	-	-	23	12'324
dont DCS & Prep	61	8'701	-	3'136	-	-	-	23	12'050
Admin	240	-	-	-	-	-	-	23	23
Total considéré	1'560	9'970	2'357	1'006	78	293	-	23	13'726

Catégories	Effectif considéré	Moyennes							Total
		Inconvénient de service	Débours	Service de nuit	Habillement	Déplacement	Connaissances spéciales	Autres	
Cat. FP	1'064	9'841	2'355	1'006	478	348	76	432	14'536
dont FP - Gendarme	750	9'803	2'357	1'006	110	293	44	464	14'077
dont FP - PJ	276	9'929	2'357	1'006	1'416	293	174	228	15'402
Cat. PSI+	256	8'866	111	2'678	36	0	19	701	12'411
dont PSI	256	9'048	-	2'732	-	-	-	539	12'319
dont DCS & Prep	61	8'357	386	2'598	142	-	-	962	12'445
Admin	240	-	-	-	116	12	119	1'265	1'513
Total considéré	1'560	8'167	1'624	1'125	350	240	73	604	12'184

(*) En mathématique, les médianes ne s'additionnent pas sauf cas particulier.

8.3 Coût total de la rémunération de la police

Catégories	Médianes *						
	Traitement de base	Assurances sociales	Caisse de pension	Heures supplémentaires	Assurances maladie	Indemnités	Total général
Cat. FP	94'380	9'552	32'389	4'794	4'845	13'906	163'816
dont Gendarmes	95'088	9'565	32'504	4'486	4'845	13'726	165'772
dont PJ	89'228	9'073	30'676	4'998	4'845	15'076	155'074
Cat.PSI+	77'105	7'634	9'822	2'151	4'845	12'244	113'127
dont PSI	78'855	8'097	10'525	4'320	4'845	12'324	122'218
dont DCS & Prep	76'227	7'326	9'610	-	-	12'050	104'619
Admin	79'205	6'920	9'715	-	-	23	97'238
Total considéré	89'592	8'760	27'105	3'151	4'845	13'726	146'505

Catégories	Moyennes						
	Traitement de base	Assurances sociales	Caisse de pension	Heures supplémentaires	Assurances maladie	Indemnités	Total général
Cat. FP	96'500	9'457	32'904	5'866	4'845	14'536	164'107
dont Gendarmes	95'128	9'313	32'403	5'862	4'844	14'077	161'627
dont PJ	95'242	9'395	32'521	5'129	4'845	15'402	162'534
Cat.PSI+	81'620	8'090	12'277	3'612	3'634	12'411	121'644
dont PSI	83'542	8'336	13'312	4'635	4'845	12'319	126'989
dont DCS & Prep	75'984	7'312	9'370	100	-	12'445	105'211
Admin	82'029	7'121	10'510	312	-	1'513	101'484
Total considéré	91'832	8'873	26'074	4'641	3'901	12'184	147'504

(*) En mathématique, les médianes ne s'additionnent pas sauf cas particulier.

8.4 Du traitement de base au coût total de la rémunération (montants totaux, médians et moyens)

Médianes *											
Catégories	Traitement de base	Heures supplémentaires	Assurances maladie	Indemnités pour inconvénients de service	Autres indemnités	Sous-total brut perçu	Assurances sociales	Caisse de pension	Coût total de la rémunération	Temps de travail en heures par an	Coût total comparable pour 1776 heures annuelles
Cat. FP	94'380	4'794	4'845	9'970	3'936	117'925	9'552	32'389	163'816	Pas de temps de travail standard	
dont Gendarmes	95'088	4'486	4'845	9'970	3'756	118'145	9'565	32'504	165'772	1'571	183'629
dont PJ	89'228	4'998	4'845	9'970	5'107	114'147	9'073	30'676	155'074	1'744	157'591
Cat.PSI+	77'105	2'151	4'845	9'094	3'150	96'345	7'634	9'822	113'127	Pas de temps de travail standard	
dont PSI	78'855	4'320	4'845	9'094	3'230	100'344	8'097	10'525	122'218	1'612	133'224
dont DCS & Prep	76'227	-	-	8'701	3'349	88'277	7'326	9'610	104'619	1'776	106'532
Admin	79'205	-	-	-	23	79'228	6'920	9'715	97'238	1'776	97'238
Total considéré	89'592	3'151	4'845	9'970	3'756	111'314	8'760	27'105	146'505	Pas de temps de travail standard	

Moyennes											
Catégories	Traitement de base	Heures supplémentaires	Assurances maladie	Inconvénient de service	Autres indemnités	Sous-total brut perçu	Assurances sociales	Caisse de pension	Coût total de la rémunération	Temps de travail en heures par an	Coût total comparable pour 1776 heures annuelles
Cat. FP	96'500	5'866	4'845	9'841	4'695	121'746	9'457	32'904	164'107	Pas de temps de travail standard	
dont Gendarmes	95'128	5'862	4'844	9'803	4'274	119'911	9'313	32'403	161'627	1'571	179'484
dont PJ	95'242	5'129	4'845	9'929	5'473	120'618	9'395	32'521	162'534	1'744	165'050
Cat.PSI+	81'620	3'612	3'634	8'866	3'545	101'277	8'090	12'277	121'644	Pas de temps de travail standard	
dont PSI	83'542	4'635	4'845	9'048	3'271	105'341	8'336	13'312	126'989	1'612	137'691
dont DCS & Prep	75'984	100	-	8'357	4'088	88'529	7'312	9'370	105'211	1'776	105'211
Admin	82'029	312	-	-	1'513	83'854	7'121	10'510	101'484	1'776	101'484
Total considéré	91'832	4'641	3'901	8'167	4'017	112'557	8'873	26'074	147'504	Pas de temps de travail standard	

(*) En mathématique, les médianes ne s'additionnent pas sauf cas particulier.

8.5 Indemnités : comparaison intercantonale

	Genève	Vaud	Valais	Neuchâtel	Fribourg	Jura	Berne	Zurich	Bâle
Inconvénients de service	max 831.-/mois	990.-/mois	600.- / mois	Non	150.- /mois	max 412.-/mois	-	257 à 664.- /mois	200.- / mois
Ass. Maladie et Franchise	Totalité à charge de l'Etat	Non	Non	Non	Non	620.-/an	-	-	-
Service de Nuit (CHF/Heure)	5.90	5.00	6.00	de 5 à 25	5.80	-	5.00	5.25	6.50
Débours (CHF)	8.55 à 21.10	-	7.- à 23.-	85.-/mois	-	15.- à 24.-	-	7.-	-
Langues étrangères (CHF)	64.8 à 129.8	-	-	-	-	-	-	-	-
connaissances spéciales	200.- à 300.- /mois	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnités patrouille	16.- à 35.10	-	-	-	11.50 + 6.- /nuit	-	12.- à 70.-	-	15.-
Frais de vêtements	max. 119/mois	-	-	80.- / an nettoyage	800.-/an	-	-	-	-
Autres	Abonnement TPG professionnel, forfait auto		Piquet 30.-/jour		Abonnement téléphonique Indemnité de marché 200.-/mois	Téléphone 30.-/mois Logement max 465.- /mois			

- = non communiqué ou non disponible dans les lois

Les informations hors Genève n'ont pas fait l'objet d'un contrôle de la Cour (champ hors de sa compétence).

8.6 Ordre de service G 3 B 5 (calcul des heures supplémentaires)

HEURES DE SERVICE SUPPLEMENTAIRES

(Modalités de compensation)

G	Chef de la Police M. J. -R. WARYNSKI	3
	Date : 18.12.1970	B
	Nouvelle teneur : dès le 06.05.1988	5

Les heures supplémentaires de service sont compensées par des heures de liberté, pour autant que les nécessités du service le permettent, conformément à l'art. 2 du règlement fixant les congés annuels (F 1 05 09).

1. Prolongation de service :
 - 1.1. prolongation de service normal : heures effectuées
 - 1.2. en fin de nuit : heures effectuées doublées.
2. Retour en service 4 :
 - 2.1. moins de 4 heures : 4 heures à rendre
 - 2.2. de 4 à 6 heures : heures effectuées majorées d'une heure
 - 2.3. plus de 6 heures : heures effectuées majorées de 2 heures
3. Suppression du jour de liberté ou de repos :
 - 3.1. service n'excédant pas 6 heures : 10 heures à rendre
 - 3.2. service de 6 à 10 heures : 14 heures à rendre
 - 3.3. service excédant 10 heures : heures effectuées majorées de 4 heures
4. Reprise en service 1 et 2 le dimanche :

Service 1 = 7 h. à rendre, plus les heures effectuées.
Service 2 = 2 h. à rendre, plus les heures effectuées.
(Pas de majoration supplémentaire).
5. Lorsqu'un service se termine avant 0100, les modalités du jour où il a commencé sont applicables.
6. Nuit doublée :
 - 6.1. en cas de nécessité, on fera doubler la nuit en service 2. L'intéressé ne travaille en service 2 que la nuit. En service 3, il terminera la nuit à 0430.

Annexe 8.6 (page 2)

- 2 -

**HEURES DE SERVICE
SUPPLEMENTAIRES**

(Modalités de compensation)

G	Chef de la Police M. J. -R. WARYNSKI	3
	Date : 18.12.1970	B
	Nouvelle teneur : dès le 06.05.1988	5

6.2. S'il n'est pas possible de doubler la nuit en service 2, qu'un agent en service 1 a été désigné, il va à la gym, fait la nuit et recommence en service 3 le matin.

7. Si l'horaire est modifié pour les besoins du service, les heures effectuées en moins ne seront pas imputées du compte d'heures.

8. Repas :

8.1 En service commandé, le temps de prise de repas de midi et du soir ne sera pas décompté.

8.2 Est considéré comme service commandé, tout service, conduit par un cadre, qui ne permet pas au policier de se déterminer librement sur le lieu, le moment et le choix du repas.

8.3 La notion de service commandé au sens du ch. 8.1. ne s'applique pas aux cours (cours de perfectionnement, cours de cadres et autres), ni aux services effectués au Palais de Justice.

Dans le cadre des cours, le repas payé par l'Etat est facultatif; le personnel peut rentrer chez lui sans indemnités.

Pour les services effectués au Palais de Justice, les relèves seront assurées.

9. Les cas exceptionnels et les litiges seront réglés par le COP.

LE CHEF DE LA POLICE :

Signé : J.-R. WARYNSKI