



N° 17 (Corps de police) : audit de légalité et de gestion, relatif aux éléments de rémunération

rapport publié le 24 mars 2009

Sur les 17 recommandations émises par la Cour, 7 ont été réalisées, 8 sont en cours et 2 sont restées sans effet.

7 sont réalisées et concernent la durée du travail, la majoration non cumulative des heures supplémentaires en francs ou en heures, l'intégration dans le certificat de salaire des avantages annexes monétaires perçus par les collaborateurs du corps de police, les éléments relatifs aux caisses de pension, la clarification de la finalité des éléments de paie versés et des frais remboursés et l'annulation des objets qui font double emploi.

8 recommandations en cours de réalisation concernent le recrutement d'un responsable RH, la mise en place de tableaux de bord relatifs aux éléments de rémunération, la mise en conformité de directives internes et l'amélioration de la gestion des contrats relatifs à l'assurance-maladie.

2 recommandations sont restées sans effet et portent sur la planification des horaires.

En conclusion, le Corps de police doit encore se doter des moyens nécessaires pour être en mesure de donner régulièrement une image claire de la structure de la rémunération de ses collaborateurs, d'en certifier la conformité aux lois et règlements en vigueur et de démontrer que les mesures prises ont effectivement limité le nombre et le coût total des heures supplémentaires.

Lors du suivi 2011, la Cour sollicitera du DSPE une analyse spécifique du nombre et du coût des heures supplémentaires effectuées depuis les changements intervenus à la suite du rapport no 17 (modifications législatives, réglementaires, organisationnelles), ces éléments étant en cours d'établissement par le DSPE à l'occasion du suivi 2010.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
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.	2	<i>Secrétariat général DI + Direction police</i>	<i>Engagement responsable RH-police au 31 décembre 2009</i>	En cours Ouverture du poste au bulletin des places vacantes : début août 2010.	En cours. Le poste a été créé et le recrutement est en cours.
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.	2	<i>Secrétariat général DI + Direction police</i>	<i>Juin 2010</i>	Pas fait	En cours.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2= Modéré 1= Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.2.4	<p>Recommandation 3</p> <p>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.</p>	2	<p><i>Secrétariat général DI + Direction police</i></p>	<p><i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i></p>	<p>01.01.2010 F 1 05.01 (durée du travail) F 1 05 (nombre de jours de congé)</p>	Fait.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2= Modéré 1= Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
	No 17 : Rémunération					
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).	2	Direction police	<i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i>	En cours Mise en forme et validation des horaires gendarmerie, PJ, PSI et autres services de la police seront effectuées par un ordre de service	En cours.
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.	2	Direction police	<i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i>	Pas fait, en relation avec les points 1 et 4.	En cours.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
	No 17 : Rémunération					
4.3.4	Recommandation 6 Enregistrer les coûts de l'indexation des retraites dans le centre de responsabilité de la police.	2	<i>Direction DDF-DI</i>	<i>Juin 2010</i>	Pas applicable en 2010, le seuil de matérialité prévu par le CE n'étant pas atteint.	Fait. Recommandation prise en compte.
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).	1	<i>Compétence Conseil d'Etat</i>	<i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i>		Fait pour les négociations ayant débouché sur le PL déposé en septembre 2009.
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.	2	<i>Compétence Grand Conseil</i>	<i>Selon traitement Grand Conseil</i>		En cours. Facturation faite mais refusée par le débiteur. Modification des statuts de la CP en discussion.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2= Modéré 1= Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
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>	2	Compétence Conseil d'Etat	<p><i>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</i></p>		Fait, le règlement proposé prévoit une majoration des heures supplémentaires soit en francs soit en heures.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audit)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.4.4	<p>Recommandation 10 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. 	3			L'OS G 3 B 5 a été abrogé le 19.12.2009 par l'accord entre le CE et les syndicats.	Sans effet. Les horaires ne sont pas calqués sur des statistiques provenant de la CECAL. Le calcul des heures supplémentaires a toutefois été simplifié.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.4.4	Recommandation 11 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.	3			En cours Instauration d'un horaire flexible au sein de la gendarmerie. Sera intégré dans l'OS (voir pt. 4).	Sans effet.
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'ambassades sous réserve d'accords particuliers entre nations, etc.). Documenter les raisons de l'éventuelle impossibilité.	2			L'accord du 01.01.2008 AMBA CENTRO entre la Confédération et le canton a été renouvelé.	Fait. Accord avec la Confédération pour la Genève internationale et la surveillance d'ambassades et de consulats.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)				Suivi par la Cour
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2= Modéré 1= Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
	No 17 : Rémunération					
4.5.4	Recommandation 13 Intégrer les avantages offerts comme éléments imposables au certificat de salaire.	2	DDF - DI avec OPE	31 décembre 2009	En cours. demande intégrée dans contrat d'assurance	En cours.
4.5.4	Recommandation 14 Reformuler la loi et le règlement pour respecter la LAMAL.	2	Secrétariat général DI	Juin 2010	Pas fait	En cours.
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	En cours, demande de transmission de données intégrée dans contrat d'assurance	En cours.

Réf.	Recommandation / Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			Suivi par la Cour	
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le	Commentaire
4.6.4	Recommandation 16 Réévaluer la situation, puis la régulariser en modifiant les règlements nécessaires.	2	Secrétariat général DI + Direction police + OPE	Juin 2010	01.06.2010 Suppression des indemnités panier, vêtement et connaissance spéciale.	Fait. Protocole d'accord du 29 juin 2010. Les indemnités pour inconvénients pour risques inhérents à la fonction pour les préposés au refoulement et les convoyeurs sont versées sur la base du règlement F 1.05.11 assimilant ces métiers à des assistants de sécurité niveau 3. Des fiches MIOPE sont en cours d'élaboration par l'OPE pour expliciter cette définition.
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.	2	Secrétariat général DI + Direction police + OPE	Juin 2010	01.06.2010 Nouveau protocole d'accord du 29.6.2010	Fait. L'indemnité pour inconvénient de service a été renommée inconvénient pour risque inhérent à la fonction et est fiscalisée entièrement. Une indemnité forfaitaire pour débours a été introduite.