

## N° 17 (Corps de police) : audit de légalité et de gestion, relatif aux éléments de rémunération rapport publié le 24 mars 2009

La Cour a émis 17 recommandations, toutes ont été acceptées spontanément par l'audit. Actuellement 10 recommandations ont été mises en place et 7 n'ont pas été réalisées au 30 juin 2011.

Relativement aux **10 recommandations mises en place**, des solutions ont pu être réalisées notamment dans les domaines suivants :

- la durée du travail a été définie dans le règlement d'application de la loi sur la police,
- la majoration des heures supplémentaires a été simplifiée et ne permet plus une double majoration (en francs et en heures),
- les cotisations spéciales pour les exercices 2008, 2009 et 2010 ont été régularisées et les statuts de la caisse de pension ont été modifiés en supprimant cette cotisation,
- la finalité des éléments de paie versés a été clarifiée et les objets qui font double emploi ont été annulés,
- la mise en place d'une structure transversale de ressources humaines. En effet, un responsable des ressources humaines de la police a été engagé le 1<sup>er</sup> juin 2011 et a notamment comme tâche de mettre en place l'organisation adaptée pour une gestion transversale des ressources humaines, dont la mise en place des tableaux de bord et les analyses des horaires de travail préconisées par la Cour.

Quant aux **7 recommandations non réalisées au 30 juin 2011**, elles concernent principalement la mise en place d'horaires de travail minimisant la création d'heures supplémentaires :

- Les analyses démontrant que les horaires sont adaptés au besoin du terrain ne sont pas suffisantes (voir exemples de problèmes ci-après),
- Considérant que le nombre d'heures récupérées (hors paiement) était plus élevé que le nombre d'heures supplémentaires créées, la Cour avait recommandé que les horaires ne devaient pas être établis en planifiant 100% des heures normales à travailler mais par exemple 90%, les 10% d'heures de réserve servant à couvrir les événements extraordinaires. La recommandation n'a pas été suivie en tant que telle. Toutefois la direction de la police a choisi de mettre en œuvre un horaire avec une flexibilité sur la période de l'horaire du premier jour de travail de la semaine (« flex »). Cependant, aucune analyse préalable n'a été effectuée permettant de justifier ce choix d'un point de vue opérationnel ou financier. De plus, ce système reste optionnel pour les différents services. Finalement, il ne résout pas les problèmes de création d'heures supplémentaires : les horaires actuels de la gendarmerie montrent que plus de 100% des heures normales à travailler sont planifiées, ce qui engendre de facto des heures supplémentaires.

L'absence de mise en œuvre de certaines recommandations montre que les choix entrepris par la police ne sont pas justifiés alors même que les enjeux financiers peuvent se révéler importants. A ce jour, aucune analyse ne permet d'évaluer l'efficacité de l'horaire « flex » choisi par la police et de son application.

Par ailleurs, aucun suivi régulier des heures supplémentaires permettant d'identifier la création, la majoration, la reprise et le paiement des heures supplémentaires n'a été effectué. Considérant ce manquement, des

extractions du système informatique concernant les horaires des exercices 2010 et 2011 ont été demandées par la Cour. La police n'a pas été en mesure de les produire. Un prestataire externe a alors été mandaté pour réaliser ces extractions (près de 30 heures de travail) qui ont notamment permis d'identifier que :

- Tout comme relevé par la Cour pour l'année 2007, durant l'année 2010 les policiers ont pu récupérer les heures supplémentaires (et les majorations y relatives) effectuées. Ceci démontre que les horaires de travail ne sont pas suffisamment adaptés aux activités des services. A titre d'exemple, le service de presse a un horaire du lundi au vendredi alors que leur activité est du lundi au dimanche ; dès lors, toutes les heures effectuées le samedi et le dimanche sont considérées comme heures supplémentaires ; en 2010, le coût des heures supplémentaires pour 4 personnes a été d'environ 50'000 F ; pour le premier semestre 2011, le coût est d'environ 35'000 F.

- Les stocks d'heures supplémentaires ont diminué entre le 31 décembre 2009 et le 30 juin 2011 uniquement par le fait qu'environ 500'000 heures effectuées avant le 31 décembre 2009 ont été payées. Sur le premier semestre 2011, le stock d'heures supplémentaires de l'année a augmenté de 94'899 unités soit un coût d'environ de 6 millions.

- Le système informatique ne comptabilise pas (encore) les heures de piquet. Or, les compensations pour heures de piquet sont évaluées à 56'000 heures par an soit un coût d'environ 3.6 millions.

Il résulte de ces points qu'à ce jour aucun tableau de bord ne fait mention du niveau d'engagement ni des raisons qui ont conduit à créer ce niveau d'heures supplémentaires, comme les « projets sécuritaires » (Figaro, manifestations sportives, protections diplomatiques, etc.), le pont de fin d'année ou encore la planification dépassant le 100% du temps de travail réglementaire. Si l'activité du premier semestre 2011 se poursuit à ce rythme, l'augmentation du stock d'heures supplémentaires de l'année pourrait atteindre environ 200'000 heures et de compensation pour heures de piquet environ 50'000 heures. Il en résulterait un engagement financier d'environ 16 millions dont seule la partie liée aux heures de piquet (2.2 millions) figure au budget 2011.

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	
	<b>No 17 : Rémunération</b>					<b>Commentaire</b>
4.1.4	<b>Recommandation 1</b> 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	Secrétariat général DI + Direction police	Engagement responsable RH-police au 31 décembre 2009	01.06.2011	Fait. Un responsable RH a été engagé le 1er juin 2011 soit avec un an et demi de retard sur le planning. Le cahier des charges de ce dernier prévoit la mise en place d'un service des ressources humaines unifié pour l'ensemble du corps de police. A ce jour, la nouvelle structure hiérarchique des RH n'a pas pu encore déployer ses effets.
4.1.4	<b>Recommandation 2</b> 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	Secrétariat général DI + Direction police	Juin 2010	Pas fait	Non réalisé au 30 juin 2011. La direction administrative et financière en place depuis octobre 2010 est chargée de mettre en œuvre cette recommandation.

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	
	<b>No 17 : Rémunération</b>				<b>Commentaire</b>
4.2.4	<b>Recommandation 3</b> 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.	2	Secrétariat général DI + Direction police	01.01.2010 F 1 05.01 (durée du travail) F 1 05 (nombre de jours de congé)	Fait. La durée de travail est de 520heures par trimestre et le nombre de jours de vacances est de 29 par an.
4.2.4	<b>Recommandation 4</b> 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	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	Non réalisé au 30 juin 2011. Le règlement F1 05.01 et la fiche MIOPE 03.01.12 pose le cadre pour les horaires. Les horaires de chaque service de police ne sont pas encore définis

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	
	<b>No 17 : Rémunération</b>					<b>Commentaire</b>
4.2.4	<b>Recommandation 5</b> 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	Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence		Non réalisé au 30 juin 2011. Les horaires de chaque service n'étant pas encore définis.
4.3.4	<b>Recommandation 6</b> Enregistrer les coûts de l'indexation des retraites dans le centre de responsabilité de la police.	2	Direction DDF-DI	Juin 2010	Pas applicable en 2010, le seuil de matérialité prévu par le CE n'étant pas atteint.	Fait. Suite à la modification des statuts, à partir du 1er juillet 2011, l'indexation des rentes est à la charge de la caisse de pension.

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	
	<b>No 17 : Rémunération</b>					<b>Commentaire</b>
4.3.4	<b>Recommandation 7</b> 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	Compétence Conseil d'Etat	Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence	2010	Fait. Dans le cadre des négociations ayant débouché sur le PL déposé en septembre 2009.
4.3.4	<b>Recommandation 8</b> 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	Compétence Grand Conseil	Selon traitement Grand Conseil		Fait. Le crédit supplémentaire pour les cotisations spéciales relatives aux exercices 2008, 2009 et 2010 a été validé le 26 janvier 2011. La modification des statuts de la CP en discussion a été adoptée par l'assemblée générale le 31 janvier 2011. Ces derniers ne prévoient plus de cotisation spéciale.

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	
4.4.4	<p><b>No 17 : Rémunération</b></p> <p><b>Recommandation 9</b> 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>Selon délais fixés par le Conseil d'Etat - le DI veillera à faire diligence</p>	<p>Fait. Les modifications du règlement ont été adoptées le 21 décembre 2010.</p>

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	
4.4.4	<p><b>No 17 : Rémunération</b></p> <p><b>Recommandation 10</b> Confirmer ou remodeler les horaires en fonction de statistiques montrant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>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.</li> </ul>	3		29.06.2010	<p>Non réalisé au 30 juin 2011. Les horaires ne sont pas calqués sur des statistiques provenant de la CECAL. Le calcul des heures supplémentaires a toutefois été simplifié. Chaque heure supplémentaire est majorée à 25% et les heures effectuées pendant les jours de liberté ou de repos sont majorées à 100%.</p>



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	
	<b>No 17 : Rémunération</b>					<b>Commentaire</b>
4.4.4	<b>Recommandation 11</b> 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			Un système flex est en cours depuis 01.06.2010 pour la gendarmerie	Non réalisé au 30 juin 2011. La planification des horaires de la gendarmerie dépasse le nombre d'heures à travailler, ce qui de facto crée des heures supplémentaires. D'autre part, le système « flex » choisi ne permet pas de flexibilité sur la quantité d'heures à travailler et sa mise en place reste optionnelle.
4.5.4	<b>Recommandation 12</b> 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'audit)			Suivi par la Cour	
		Risque 4 = Très significatif 3 = Majeur 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au		Fait le
	<b>No 17 : Rémunération</b>				<b>Commentaire</b>	
4.5.4	<b>Recommandation 13</b> Intégrer les avantages offerts comme éléments imposables au certificat de salaire.	2	DDF - DI avec OPE	31 décembre 2009	29.06.2010	Non réalisé au 30 juin 2011. Les certificats de salaire 2010 intègrent par exemple les forfaits habillement, ou l'indemnité pour risques inhérents à la fonction mais n'intègrent pas encore la prise en charge par l'employeur des primes d'assurances maladie, ce que l'OPE prévoit pour les certificats 2011.
4.5.4	<b>Recommandation 14</b> Reformuler la loi et le règlement pour respecter la LAMAL.	2	Secrétariat général DI	Juin 2010	Pas fait	Non réalisé au 30 juin 2011.
4.5.4	<b>Recommandation 15</b> 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	01.01 de chaque année	Fait.
4.6.4	<b>Recommandation 16</b> 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.

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	
4.6.4	<p><b>No 17 : Rémunération</b></p> <p><b>Recommandation 17</b> 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.</p>	2	Secrétariat général DI + Direction police + OPE	Juin 2010	01.06.2010 Nouveau protocole d'accord du 29.6.2010	<p>Commentaire</p> <p>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.</p>