

Secrétariat du Grand Conseil M Numéro d'objet

Projet présenté par les députés :

*Jean Batou, Jocelyne Haller, Christian Zaugg,
Salika Wenger, Olivier Baud, Claire Martenot,
Pierre Vanek, Maria Perez...*

Date de dépôt : 22 mars 2018

Proposition de motion

chargeant la commission de contrôle de gestion d'élaborer un rapport afin de faire toute la lumière sur la crise que traverse la police genevoise et de proposer les moyens d'en sortir

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève

Vu l'article 143, al. 1, lettre b de la loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève du 13 septembre 1985 ;

considérant :

- Les résultats catastrophiques du sondage organisé par la Commission du personnel de la police, qui montre que la police et les policiers vont mal ;
- les nombreux problèmes révélés par la toute récente étude de l'Institut de recherches sociologiques de l'UNIGE, *La police en quête de transversalité*, Sociograph n° 36, 2018, réalisée à la demande du DSE ;
- la crise profonde de la police judiciaire, un service qui n'a pas été évalué par l'étude précitée ;
- les défauts d'une LPol en rôdage, qui avait suscité de fortes oppositions lors de son adoption au forceps, par 42 voix de majorité (54 après le recomptage) en votation populaire, en 2015 ;
- la transversalité à sens unique au sein du corps de police, qui ne tient pas compte des compétences et des souhaits des intéressés, mais sert avant tout de variable d'ajustement interne des effectifs ;

- la multiplication des hiérarchies, liée à l'organisation en silos séparés, qui entraîne des coûts inutiles, et provoque des dysfonctionnements, notamment au niveau de la circulation de l'information ;
- la formation des aspirants policiers par l'Académie de Savatan qui se révèle aussi coûteuse qu'inefficace ;
- la perte d'efficacité de la police, durement ressentie par un personnel attaché à ses missions de service public, liée au manque chronique d'effectifs de certains services, au découragement de l'initiative et aux déficits de formation des aspirants ;
- la démotivation généralisée du personnel qui ne se reconnaît plus dans la police actuelle, pas plus que dans sa gouvernance ;
- les mises en cause répétées des acquis sociaux d'un secteur important de la fonction publique qui, plus que les pertes matérielles encourues, le ressent comme une dévalorisation de sa fonction ;
- finalement l'insupportable et incompréhensible déni du DSE et de l'état-major de la Police, qui refusent d'admettre les problèmes précités et minimisent de façon inacceptable la souffrance de centaines d'hommes et de femmes dévoués à leurs missions.

Charge la Commission de contrôle de gestion d'élaborer un rapport pour :

- faire toute la lumière sur la crise que traverse la police genevoise ;
- proposer les moyens d'en sortir.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le présent exposé des motifs reprend et développe les considérants énoncés plus brièvement ci-dessus :

1. **Sondage catastrophique auprès du personnel.** Les résultats du sondage organisé par la Commission du personnel de la police, dont le président, M. Lionel Godinat, vient de démissionner, montrent que les policiers vont mal, qu'ils n'ont plus confiance dans l'état-major de la police, qu'ils ont encore moins confiance dans le DSE, et qu'ils estiment que cette situation déplorable ne peut que s'aggraver à l'avenir. Selon eux les réformes de la police (LPol) n'ont amené aucune amélioration, bien au contraire, et elles ne feront qu'empirer les choses à l'avenir.
2. **Craintes confirmées par une étude universitaire.** De nombreux problèmes ont été révélés par l'étude de l'Institut de recherches sociologiques de l'UNIGE : *La police en quête de transversalité*, Sociograph n° 36, réalisée à la demande du DSE. En particulier, cette recherche montre que les modalités de promotion tendent à se faire « à la tête du client » ; que la perte d'initiative de police-secours (Polsec) est totale ; que la coopération est difficile entre la police de proximité (Polprox) et police secours (Polsec) ; qu'il y a de graves manques d'effectifs dans certains services (en particulier Polprox), qui font que la transversalité proclamée est surtout un moyen de boucher des trous ; que la gestion des heures supplémentaires est problématique ; que l'information circule mal ; qu'il y a une contradiction évidente entre une organisation en silos séparés, et le dogme du « policier unique » qui ne sert en réalité que de variable d'ajustement au niveau des effectifs.
3. **Police judiciaire sinistrée.** La crise de la police judiciaire est profonde, un service qui n'a pas été évalué par l'Institut de recherches sociologiques. L'expertise requise par ce métier n'est pas prise en compte par l'état-major et le DES, qui décline et reclasse la PJ au gré de ses envies, alors que ses mérites sont largement reconnus par la magistrature, par les autres entités qui collaborent avec elle, par les polices cantonales et fédérale, comme

par les polices de l'étranger. L'expérience et les savoir-faire accumulés par ce service sont gravement menacés, ceci d'autant plus que sa filière de formation spécifique, dont la qualité et les résultats n'étaient plus à démontrer, a été sacrifiée au profit de l'académie militaire inadaptée de Savantan.

4. **Amender la LPol ?** On se souvient que la LPol, aujourd'hui en rôdage, avait suscité de fortes oppositions lors de son adoption au forceps, par 42 voix (54 voix après recomptage) de majorité en votation populaire. Ses défauts ne mériteraient-ils pas d'être corrigés, indépendamment des positions des uns et des autres au moment de la votation référendaire de 2015, au regard de ses coûts indéniables et de ses résultats discutables sur le terrain ?
5. **Transversalité à sens unique.** La transversalité au sein du corps de police ne tient pas compte des compétences et des souhaits des intéressés. Elle est à sens unique et sert avant tout de variable d'ajustement afin de déplacer des effectifs des services les mieux dotés vers ceux qui le sont le plus mal. Les aspirants n'ont dès lors aucune garantie d'intégrer un jour le service de leur choix.
6. **Multipliation des hiérarchies.** La multiplication des hiérarchies, liée à l'organisation de la police en silos séparés, entraîne des coûts inutiles : autant de chefs, d'états-majors, de services de RH, que de silos, etc. Elle est la source de nombreux dysfonctionnements, notamment au niveau de la circulation de l'information au sein de la police.
7. **Formation insuffisante et inadéquate.** La formation des aspirants policiers par l'Académie de Savatan se révèle aussi coûteuse qu'inefficace. L'encadrement militaire cache mal le déficit de formateurs qualifiés ayant une connaissance de terrain, et il a un effet dissuasif sur les potentiels aspirants, dont le nombre est en baisse. La formation unique prépare mal aux différents métiers de la police. De graves lacunes sont constatées, tant par la police, que par le Ministère public, nécessitant une importante mise à niveau des nouveaux diplômés qui pèse lourd sur les services en temps et en moyens. Ces insuffisances sont un danger pour les policiers eux-mêmes et pour le public.
8. **Perte d'efficacité de la police.** La perte d'efficacité de la police est durement ressentie par un personnel attaché à ses missions de service public. À ce propos, on soulignera le manque chronique

d'effectifs dans certains services : 15 réquisitions par jour ne peuvent plus être assurées ; des postes doivent parfois fermer faute de personnel. Des policiers reçoivent comme instruction de ne plus faire de travail d'initiative. Ces déficiences sont connues, et ont été rappelées par le récent rapport d'un commissaire qui semble alarmant. Il y a aussi ces policiers de plus en plus jeunes et de moins en moins bien expérimentés, formés et encadrés, qui sont prématurément mis en service actif pour combler ces manques d'effectifs, et qui s'exposent ainsi et exposent des tiers à des situations dangereuses.

9. **Démotivation du personnel.** La démotivation du personnel est devenue le problème des problèmes au sein de la police. Les policiers ne se reconnaissent plus dans la police actuelle, pas plus que dans sa gouvernance. Le manque de prise en compte des risques encourus par les policiers, de même que le sentiment d'être méprisés et trahis par leur hiérarchie et le DES, provoque des démissions et une réduction du nombre de postulants aux grades. Cela se traduit dès lors par le recrutement croissant d'officiers venant de l'extérieur, sans connaissance du métier. Le moral est en berne dans tous les services. Le DSE a-t-il évalué si les suicides répétés de policiers ces dernières années pouvaient avoir un lien avec le profond mal-être de la police ?
10. **Mise en cause des acquis sociaux.** Les mises en cause répétées des acquis sociaux d'un secteur important de la fonction publique, plus que comme des pertes matérielles, sont ressenties comme une dévalorisation de sa fonction. On citera notamment : le remboursement réduit des débours, la contestation de l'indemnité risque, les rattrapages de la caisse de pension à la charge des assurés, les sacrifices imposés aux nouveaux engagés (classe inférieure pendant plusieurs années, non prise en charge de la LAMal), etc.

Le plus préoccupant, c'est que l'ensemble de ces problèmes, constitutifs d'une crise profonde au sein du corps de police, font l'objet d'un déni obstiné du DSE et de l'état-major de la police. Et il n'y a pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre.

Pour cette raison, afin qu'une situation déjà alarmante cesse de se péjorer, et pour éviter qu'elle ne conduise à une impasse totale, voire à des drames, les signataires de cette motion chargent la commission de

contrôle de gestion d'élaborer un rapport afin de faire toute la lumière sur la crise que traverse la police genevoise et de proposer les moyens d'en sortir.

En vous priant de faire bon accueil à cette proposition de motion, nous vous appelons, Madame la députée, Monsieur le député, à lui apporter votre soutien.