



*Date de dépôt : 7 novembre 2022*

## **Rapport**

**de la commission des travaux chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat ouvrant un crédit d'investissement de 3 500 000 francs pour une solution informatique de gestion des temps et des activités, de planification opérationnelle et de mobilisation pour le personnel de la police et de la détention (projet KAIROS)**

*Rapport de Amanda Gavilanes (page 4)*

## **Projet de loi (13155-A)**

**ouvrant un crédit d'investissement de 3 500 000 francs pour une solution informatique de gestion des temps et des activités, de planification opérationnelle et de mobilisation pour le personnel de la police et de la détention (projet KAIROS)**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
décrète ce qui suit :

### **Art. 1 Crédit d'investissement**

Un crédit d'investissement de 3 500 000 francs (y compris TVA et renchérissement) est ouvert au Conseil d'Etat pour l'acquisition des services, du matériel et des logiciels nécessaires à la mise en œuvre d'une solution informatique commune de gestion des temps et des activités, de planification opérationnelle et de mobilisation, pour le personnel de la police et de l'office cantonal de la détention.

### **Art. 2 Planification financière**

<sup>1</sup> Ce crédit est inscrit dès 2023 au budget d'investissement. Il est inscrit sous la politique publique « H – Sécurité et population », la rubrique 0615 5060 « Equipements informatiques » et la rubrique 0615 5200 « Logiciels et applications ».

<sup>2</sup> L'exécution budgétaire de ce crédit est suivie au travers d'un numéro de projet correspondant au numéro de la présente loi.

### **Art. 3 Amortissement**

L'amortissement de l'investissement est calculé chaque année sur la valeur d'acquisition (ou valeur initiale) selon la méthode linéaire et est porté au compte de fonctionnement.

### **Art. 4 Suivi périodique**

<sup>1</sup> Une fois l'an, les bénéficiaires du crédit d'investissement rendent compte de son utilisation à la commission du Grand Conseil qui a préavisé le projet de loi. Ce suivi porte notamment sur l'état de réalisation des projets, la consommation des ressources accordées et la planification retenue pour l'année suivante.

<sup>2</sup> Ce bilan conditionne la libération de la tranche prévue pour l'année suivante, selon la planification retenue.

**Art. 5      Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat**

La présente loi est soumise aux dispositions de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013.

## Rapport de Amanda Gavilanes

La commission des travaux s'est réunie sous la présidence de M<sup>me</sup> Nicole Valiquer Grecuccio le 11 octobre 2022, afin de traiter le projet de loi **13155** ouvrant un crédit d'investissement de 3 500 000 francs pour une solution informatique de gestion des temps et des activités, de planification opérationnelle et de mobilisation pour le personnel de la police et de la détention (projet KAIROS).

M<sup>me</sup> Valiquer était assistée par M. Stefano Gorgone, secrétaire scientifique. Le procès-verbal de séance a été tenu avec exactitude par M<sup>me</sup> Garance Sallin que je remercie chaleureusement au nom de la commission.

Lors de ses travaux, la commission a auditionné les personnes suivantes :

- M. Robert Tanner, directeur des RH de la Police,
- M. Yannick Carlier, directeur des RH de l'OCD
- M<sup>me</sup> Éléonore Hirooka, cheffe de service à l'OCSIN
- M. Éric Favre, directeur général de l'OCSIN

M. Matthias Bapst, responsable du budget des investissements, a également assisté à nos travaux.

### Préambule

Le présent projet de loi vise à financer l'acquisition et la mise en œuvre d'une solution informatique commune qui permettra à la police cantonale genevoise, ainsi qu'aux établissements pénitentiaires et à la brigade de sécurité et des audiences (BSA), de mieux gérer les horaires de travail de leurs collaboratrices et collaborateurs. Ce développement est indispensable, au vu des enjeux multiples dans ces deux domaines. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol ; rs/GE F 1 05), et sous la conduite de son état-major, la police cantonale genevoise a initié une profonde réorganisation de ses services, tant au niveau de son organisation RH, qu'au niveau opérationnel. Certains changements ont été introduits dès 2012, d'autres se sont concrétisés au 1<sup>er</sup> mai 2016 avec l'entrée en vigueur de la LPol.

De la même manière, la direction générale de l'office cantonal de la détention (OCD) continue à faire évoluer son organisation depuis l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2017 de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (LOPP ; rs/GE F 1 50), et du règlement sur l'organisation des établissements et le statut du personnel

pénitentiaires, du 22 février 2017 (ROPP ; rs/GE F 1 50.01), qui ont notamment permis d'harmoniser les différents statuts du personnel pénitentiaire. De plus, l'OCD a repris la gestion de la BSA le 1<sup>er</sup> avril 2016. En parallèle, des efforts importants sont entrepris dans la réalisation des recommandations contenues dans plusieurs rapports d'audits menés tant par le service d'audit interne de l'Etat de Genève que par la Cour des comptes. Pour assurer le socle sécuritaire, la question de l'organisation efficace du temps de travail en conformité avec les règlements et de la disponibilité des collaboratrices et collaborateurs est au cœur de ces changements, notamment sous l'angle de la maîtrise des heures supplémentaires et de l'adaptation des horaires à la mission.

Les outils de gestion informatiques existants sont obsolètes, respectivement inadaptés, et constituent un frein à la mise en œuvre des recommandations de la Cour des comptes et à la poursuite des changements en cours au sein du département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS). Ces outils ne permettent plus aux responsables opérationnels, ni aux personnes chargées des ressources humaines d'effectuer leur travail de manière efficiente, et doivent donc être remplacés.

## **Séance du 11 octobre 2022**

**Présentation de M. Robert Tanner, directeur des RH de la Police, M. Yannick Carlier, directeur des RH de l'OCD, M<sup>me</sup> Éléonore Hirooka, cheffe de service à l'OCSIN et M. Eric Favre, directeur général de l'OCSIN**

M. Carlier rappelle que pour l'OCD, le projet KAIROS répond à une recommandation de la Cour des Comptes de 2016 qui préconisait un outil de gestion centralisé pour cet office. Leur outil actuel est inadapté, car avec près de 1000 collaborateurs, ils utilisent encore des fichiers Excel. La consolidation est impossible, car ils n'ont aucune visibilité au niveau des heures supplémentaires, des vacances, du temps de présence, etc. De plus, il y a des règles d'application différentes entre les établissements, qui les contraignent à ne pas avoir de contrôle à proprement parler sur ces éléments d'application des règles de gestion. Certains outils reposent sur le savoir-faire d'une seule personne. L'idée est d'avoir un outil de gestion centralisé afin d'économiser du personnel qui est dédié à cela : aujourd'hui, ce sont des agents de détention qui font de la planification ; demain, ce ne seront plus eux, mais du personnel centralisé de type PAT (administratif et technique). Actuellement, ils sont très dépendants de la police. Le traitement est purement manuel et comprend un risque d'erreur important concernant la détention. Il y a un manque

d'interface : la détention travaille sur un horaire 24/24h et chaque jour de l'année, ce qui fait que SIRH n'est pas adapté. Pour ces raisons, l'outil KAIROS est prépondérant et essentiel pour répondre à l'ensemble de leurs besoins, dans un contexte pénitentiaire extrêmement délicat, notamment sur la gestion des horaires.

M. Tanner indique que la police se réjouit d'avancer sur le projet KAIROS. Cela fait cinq ans que ce projet est en étude et en attente. La police a aujourd'hui un outil, elle ne part donc pas de zéro, mais il est aujourd'hui obsolète. Ils avaient prévu il y a 10 ans un outil capable de faire de la mobilisation, mais ils n'ont jamais réussi à trouver cette solution. Aujourd'hui, ils ont des règles de gestion complexes : heures supplémentaires, majorations, etc. Ils n'ont plus la possibilité de maintenir le niveau technique de leur outil actuellement : ils ne sont pas à l'abri de virus, ce qui peut être extrêmement sensible et délicat pour la police. Chaque jour qui passe est un petit miracle, tant ils ont des difficultés à maintenir le système. Quelqu'un de l'entreprise est sur place pour réparer les problèmes qu'ils rencontrent en permanence.

M. Carlier commente la diapositive (voir annexe 1, p. 4) : il est impossible d'utiliser SIRH, qui ne répond pas au besoin 24/7. On voit sur la diapositive un tableau Excel, avec des modifications manuelles à apporter. Il est difficile de contrôler ce qui est fait, les majorations qui sont établies, les horaires, le temps de présence, etc. Derrière cela, il y a des coûts induits importants et intolérables. Avec un outil de gestion centralisé, ils pourraient avoir un meilleur regard sur ce qui est fait, notamment en matière de règles de gestion. Cet outil permettrait en outre de faire une économie.

M. Tanner explique qu'il ne s'agit pas d'un simple gadget supplémentaire, mais véritablement de mieux gérer et organiser les horaires de travail des collaborateurs. L'idée est de gérer autant le personnel uniformé que le personnel administratif, que ce soit pour la police ou pour la détention. Ils ont une entité partagée, la BSA, où aujourd'hui les gens qui sont sous la responsabilité de l'OCD sont gérés par le système de la police : c'est l'opportunité de travailler ensemble, avec la possibilité de partager des ressources et ce que l'outil va apporter en termes de solutions.

M<sup>me</sup> Hirooka présente la solution choisie, proposée par la société Inetum. Il y aura deux instances séparées : un socle unique, mais les données seront en effet bien séparées.

M. Tanner s'exprime sur la valeur ajoutée de la solution. Il a discuté avec les associations représentatives du personnel : elles attendent de la hiérarchie et de l'Etat une vraie solution. Aujourd'hui, il est impensable d'imaginer des policiers retourner au poste pour avoir leurs horaires alors que cela pourrait

être sur smartphone : des solutions existent aujourd'hui pour cela. Ils cherchent à avoir une meilleure maîtrise pour le suivi et la gestion des heures supplémentaires dans le respect du cadre réglementaire. Il s'agit aussi d'avoir une meilleure visibilité des mobilisations et des absences du personnel avec une vision prospective des données RH afin de pouvoir anticiper. Au niveau de la sécurisation, les activités sont souvent secrètes voire sensibles, et il faut donc des systèmes largement sécurisés. Au niveau des accès de sécurité, ils ont un bon nombre de processus qui sont liés à ces systèmes : accès aux bâtiments, identités, etc. L'idée est de mutualiser les ressources afin que si quelqu'un qui s'occupe du système pour la police tombe malade, il soit possible de demander à l'OCD de prêter la ressource spécialisée pour réparer le système. Ils vont aussi abandonner les saisies à double : aujourd'hui, même si SIRH est performant, il faut aujourd'hui saisir les données dans un système puis les ressaisir dans un autre système. Ce n'est pas efficient du tout. Enfin, ils ont aujourd'hui beaucoup de policiers qui contrôlent les horaires ; ils souhaiteraient automatiser ces données et ainsi remettre les policiers sur le terrain.

M<sup>me</sup> Hirooka explique qu'il y a un total de 3.5 MF de dépenses d'investissement, répartis en acquisition des logiciels et licences, en prestations du fournisseur et en prestations d'intégration dans l'écosystème de l'Etat, avec les évolutions fonctionnelles. Cela est important, car il y aura beaucoup de business analyse et de paramétrage à faire pour être au clair avec les règles qui doivent être implémentées dans l'outil. Enfin, il y a aussi un montant pour l'équipement et le matériel informatique. Au niveau des charges de fonctionnement induites, il y a des charges de maintenance, d'exploitation et de personnel OCSIN. Il faudra une ressource pour gérer la ressource. Il y aura aussi des augmentations du budget liées au matériel et aux licences du logiciel, car la solution sera beaucoup plus complexe et complète, avec beaucoup de fonctionnalités supplémentaires par rapport aux outils actuels. Le fonctionnement induit supplémentaire attendu est de 347 000 F.

La présidente précise que la commission de contrôle de gestion a pu suivre deux volets : le volet pénitentiaire avec les recommandations de la Cour des Comptes, dont la commission avait demandé la mise en œuvre ; concernant la police, il y a le suivi annuel des heures supplémentaires. La commission est satisfaite de la bonne évaluation et de la maîtrise de celles-ci. Ce projet va dans le sens de la maîtrise qu'ils demandent.

Un député du MCG demande si ce système permettra de communiquer entre les services. M<sup>me</sup> Hirooka répond que les données seront bien séparées, mais les ressources pourront être transférées : si une personne est absente dans

un service, une personne s'occupant du système de l'autre service pourra venir pour les aider.

Un député vert demande si la BSA relève de la police. M. Carlier répond que ce sont des ASP armés pour la BSA qui font partie de l'effectif de la détention, mais dont l'horaire est géré sous l'entité police via COPP.

Il demande encore si l'application pourra parler avec SIRH afin d'extraire les données pertinentes. M<sup>me</sup> Hirooka répond qu'une interface est prévue avec SIRH. M. Tanner précise qu'il y a tout le volet de gestion du personnel (absences, congés, vacances...) qui sera reporté directement dans SIRH. Les deux systèmes doivent se parler.

Le même député souligne qu'ils parlent beaucoup des retours sur investissement à la page 16 du projet de loi. Il demande s'ils ont évalué combien ils vont gagner avec cette évolution du système. M. Tanner répond que le retour sur le terrain de policiers est déjà un retour sur investissement important. Aujourd'hui, sept personnes travaillent pour le service de contrôle du système COPP ; grâce au nouveau système, ce service sera éliminé et les personnes seront mises ailleurs. De plus, il y a les policiers au grade de sergent major, engagés pour encadrer le personnel. Dans le cahier des charges, cela inclut le contrôle du système, la fixation des vacances, des horaires ; le système va permettre de décharger jusqu'à 80% de ces personnes qui font de l'encadrement. Il ajoute qu'à chaque fois qu'ils créent une brigade dans la police, il faut paramétrer le système : aujourd'hui, le système est si ancien qu'il faut un mandat pour appeler une spécialiste pour créer cela. Toutes ces dépenses n'auront plus lieu d'être. Ils ont aussi une personne de la société qui est sur place pour maintenir le système ; les coûts sont très importants, des dizaines de milliers de francs tous les semestres.

L'écologiste relève qu'ils mentionnent la sécurisation des activités opérationnelles stratégiques dans le PL. Il demande si elles ne sont pas suffisamment sécurisées aujourd'hui. M. Tanner répond que le système actuel ne permet pas de faire de la mobilisation. A chaque événement, par exemple quand des présidents étrangers viennent à Genève, il faut déplanifier des policiers qui sont dans des postes, puis les replanifier dans une organisation en tenant compte des vacances, situations personnelles, qualifications, etc. Tout doit être harmonisé et fait de manière sécurisée. Le système actuel ne le permet pas. Il y a aussi énormément de personnel qui après la manifestation doit calculer combien a coûté la mobilisation des policiers. Cela représente des semaines de travail. Ils vont faire attention à ce que l'outil soit capable de le faire.



Un élu du PLR a une question concernant la ventilation des heures. Le PL mentionne qu'ils ont des badgeuses. Elles peuvent être en temps réel ou en temps décalé. Dans certaines entreprises, soit on badge et cela va directement en timesheet dans une mission, soit cela demande plus de réflexion quotidienne sur chaque mission, ce qui n'est pas forcément adapté en extérieur. Cette saisie externe est possible pour une personne à la sûreté chez elle sur un téléphone avec un élément sécurisé. Cela dit à quelle heure la personne a saisi les heures. Dès le moment où il y a une saisie des heures quotidiennes, il y a un temps réel des heures à compenser ou à déduire, et donc un compteur d'heures pour chaque personne. Il souhaiterait savoir comment ils ont géré cela : saisie des heures quotidiennes, hebdomadaire ou mensuelle. Par ailleurs, il demande si ce module existe dans d'autres cantons ou à la Confédération. Quand il y a une adjudication, il y a des critères de prix, de capacité technique, de suivi, de maintenance, etc. ; il imagine que ce produit a été utilisé et a fait ses preuves dans d'autres cantons et si oui, il demande lesquels. Enfin, il observe que cette réflexion sur le système de gestion du personnel s'étend aux autres départements : si des services aussi sensibles n'ont pas un système performant, il imagine que les autres services n'en ont pas non plus.

M. Tanner répond que la particularité à la détention et à la police est qu'ils travaillent 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Le SIRH ne permet pas d'intégrer le temps de travail avec cette amplitude : il répond très bien aux entités étatiques et offre tout ce qu'il faut, mais pas pour la police ni pour la détention. Concernant les autres cantons, la police vaudoise a opté pour ce logiciel. Ils ont approché son homologue vaudois. Plusieurs utilisateurs de ce système sont satisfaits de ce produit, avec un démarrage difficile, car c'était nouveau, mais ce sera plus simple pour Genève qui va bénéficier de leur expérience. Enfin, la politique RH Travailler autrement veut rendre les collaborateurs de plus en plus autonomes. Ce système va permettre de pouvoir gérer son temps de travail, vérifier ses compteurs. Ce système permet de travailler avec badgeuse ou sans badgeuse, en temps réel ou décalé. C'est une bonne chose, car dans un office, il n'y a pas forcément tous les publics cibles qui sont traités de la même manière (différence entre les administratifs, les ASP, etc.). Les demandes de congé vont pouvoir se faire depuis la maison, le solde de vacances est calculé ; ils ont eu la démonstration que les compteurs sont efficaces.

Le même député demande quelle sera la politique au niveau des heures (gestion à l'heure, au quart d'heure, etc.). M. Tanner répond que cela se fait à l'heure.

Un représentant du PDC demande comment s'articulent les 2 MF de dépenses de l'OCSIN par rapport aux frais de fonctionnement de 347 000 F. M<sup>me</sup> Hirooka répond qu'une grande partie de ces coûts va servir à la business

analyse et au paramétrage de l'outil. Le plus compliqué est de s'accorder sur les règles de gestion et de bien les implémenter. Ils ont volontairement bien chiffré la partie des 2 millions de francs, notamment à la suite du retour du canton de Vaud. Aujourd'hui, il y a sept manières de gérer le personnel à la détention ; maintenant il n'y en aura qu'une. Cela nécessite beaucoup de temps pour travailler avec le métier, proposer des solutions, faire des tests, etc. Au niveau de la police, il y a 200 spécialisations possibles : conducteurs d'engins plus ou moins blindés, plongeurs, tireurs d'élite, etc. Il faudra aussi retravailler cela, donc il faut énormément de travail pour clarifier et épurer au maximum afin d'avoir quelque chose qui fonctionne bien.

L'élu centriste comprend qu'il y a un petit million pour le prestataire, qui va implémenter la solution, et à partir de là, c'est l'OCSIN qui reprend. M<sup>me</sup> Hirooka le confirme, mais le prestataire va intervenir tout au long du projet. Il ne va toutefois pas intervenir tout le temps : l'OCSIN va travailler une semaine, puis le prestataire va venir voir ce qui a été fait, prodiguer des conseils, etc., puis l'OCSIN va retravailler dessus, vérifier avec le métier, etc. Toutes ces validations-là seront longues. Il demande encore de combien sera le contrat de maintenance. M<sup>me</sup> Hirooka répond qu'il y aura 110 000 F au total de maintenance. Cela comprend les licences et les serveurs qui supportent la solution.

### **Discussion interne**

Un représentant du MCG demande comment cela se fait que la progression des coûts dans les charges de fonctionnement induites soit quasiment exponentielle.

M. Bapst répond que ce sont principalement les charges d'amortissement qui augmentent.

### **Vote**

#### *1<sup>er</sup> débat*

La présidente met aux voix l'entrée en matière du PL 13155 :

Oui : 15 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Non : -

Abstentions : -

**L'entrée en matière est acceptée.**

## *2<sup>e</sup> débat*

La présidente procède au vote du 2<sup>e</sup> débat :

Titre et préambule	pas d'opposition, adopté
Art. 1	pas d'opposition, adopté
Art. 2	pas d'opposition, adopté
Art. 3	pas d'opposition, adopté
Art. 4	pas d'opposition, adopté
Art. 5	pas d'opposition, adopté

## *3<sup>e</sup> débat*

La présidente met aux voix l'ensemble du PL 13155 :

Oui :	15 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)
Non :	-
Abstentions :	-

**Le PL 13155 est accepté.**

## **Conclusion**

Au bénéfice de ces explications et après discussion, la commission vous invite donc à accepter le projet de loi 13155 qui permettra à la police et à l'office cantonal de la détention de se doter des outils de gestion des temps et des activités, indispensables et répondant aux standards actuels, leur permettant d'assurer correctement et sereinement leurs missions dans le respect du cadre légal.

# Projet de loi KAIROS Commission des travaux

11 octobre 2022



Département des infrastructures  
Office cantonal des systèmes d'information et du numérique

11/10/2022

## Ordre du jour

- 
- Contexte
  - Besoin
  - Objectif du projet de loi
  - La solution choisie
  - Les coûts

# Contexte

- **OCD**
  - Plusieurs outils inadaptés (Excel, Access...) et obsolètes
  - Pas de consolidation possible → Aucune visibilité côté détention
  - Avec des règles différentes entre les établissements
  - Certains outils reposent sur le savoir-faire d'une seule personne
- **Police**
  - Un outil existant obsolète, qui ne traite pas le volet mobilisation, avec des règles de gestion complexes
  - Plus de possibilité technique de le mettre à jour → risque majeur d'indisponibilité et de sécurité
- **Pour les deux entités**
  - Difficulté à gérer les heures supplémentaires.

# Besoin

Impossible d'utiliser SIRH dont les fonctionnalités ne répondent pas au besoin 24/7 :

- SIRH ne couvre pas la gestion opérationnelle d'entités travaillant 24/24-7x7 et devant être mobilisées sur la base d'événements.
  - Le paiement de ces activités est complexe et trop spécifique pour être inclus dans SIRH.
- Nécessité de remplacer les outils des deux entités par une nouvelle solution

ETABLISSEMENT DU VALLON  
PLANNING & HORAIRES DU PERSONNEL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ACQU... 332	X																							
101																								
102																								
103																								
104																								
105																								
106																								
107																								
108																								
109																								
110																								
111																								
112																								
113																								
114																								
115																								
116																								
117																								
118																								
119																								
120																								
121																								
122																								
123																								
124																								
125																								
126																								
127																								
128																								
129																								
130																								
131																								
132																								
133																								
134																								
135																								
136																								
137																								
138																								
139																								
140																								

Exemple détention (établissement du Vallon)

Menu Personnel - Menu générales

Personnel - Paramètres - Filtrer - Options d'usage - Options Impression

Établissement au choix

Planning

2024-01-01 - 2024-01-02 Semaine 01 | 2024-01-03 - 2024-01-04 Semaine 02 | 2024-01-05 - 2024-01-06 Semaine 03 | 2024-01-07 - 2024-01-08 Semaine 04 | 2024-01-09 - 2024-01-10 Semaine 05

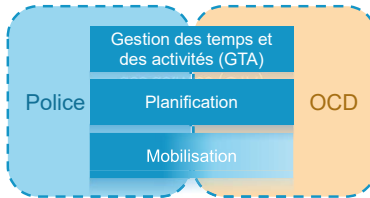
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
CORPS DE POLICE-POLEE																								
BAZER Christophe																								
CORPS DE POLICE-POLEE IN																								
ROALIN Theryn																								
TERAFON PANCA																								

Exemple police

# Objectif du projet de loi

- Mieux gérer les horaires de travail des collaborateurs (personnel uniformé et administratif) :
  - De la police cantonale genevoise
  - Des établissements pénitentiaires
  - De la brigade de sécurité des audiences (BSA)

- Périmètre :



## La solution choisie

Inetum, suite à une soumission publique menée par l'OCSIN, la police, la détention et l'OPE



Sur un même écran consultation des besoins et ressources

Affectation manuelle ou automatique

Contrôles règlementaires respectés

Des informations et indicateurs en temps réels pour prendre la décision optimale pour l'organisation et équitable pour le collaborateur

Indicateurs des vacances scolaires, périodes de forte ou faible activité, indicateurs d'équité valorisés en temps réel

Gestion prêts et renforts

## Valeur ajoutée de la solution

- **Une meilleure maîtrise** pour le suivi et la gestion des heures supplémentaires dans le respect du cadre réglementaire y relatif
- **Une meilleure visibilité** des mobilisations et des absences du personnel avec une vision prospective des données RH
- **La sécurisation** d'activités opérationnelles stratégiques
- **L'accès sécurisé** depuis n'importe-quel support de l'Etat (mobile, tablette...)
- **La mutualisation** des outils de planification pour la police et la détention
- **L'abandon des saisies à double** et l'interfaçage automatique avec le SIRH
- **Réattribution** des ressources policières à leur mission

## Dépenses d'investissement

Inscrites au Plan décennal d'investissement

<b>Dépenses d'investissement</b>	<b>En francs</b>
Acquisition des logiciels et licences	433 147
Prestations du fournisseur (développement, paramétrage et service)	900 883
Prestations d'intégration dans l'écosystème Etat et évolutions fonctionnelles par l'OCSIN	2 042 076
Equipement et matériel informatique	123 894
<b>Total</b>	<b>3 500 000</b>

Part des 3.5 mios correspondant à l'ancien fonctionnement lié : 0.46 mios

# Charges de fonctionnement induites

A compléter au prochain plan financier quadriennal

Charges de fonctionnement induites <i>(en millier de francs)</i>	2024	2025	2026	2027	Dès 2028
Maintenance, exploitation, charges de personnel OCSIN <i>(nature 30)</i>	153	153	205	205	205
Maintenance, exploitation, charges de personnel OCSIN - <i>En ETP</i>	1	1	1.34	1.34	1.34
Matériels, licences et abonnements <i>(nature 315)</i>	0	84	63	129	110
Maintenance, exploitation, charges de personnel externe <i>(nature 313)</i>	0	16	32.3	32.3	32.3
Intérêts et amortissements <i>(natures 33 et 34)</i>	22.5	35	42.5	268.3	492.9
<b>Total</b>	<b>175.5</b>	<b>288</b>	<b>342.8</b>	<b>634.6</b>	<b>840.2</b>

*Les charges de fonctionnement induites sont les charges nécessaires à l'exploitation et à la maintenance des actifs mis en service par ce crédit.*

Merci pour  
votre attention !

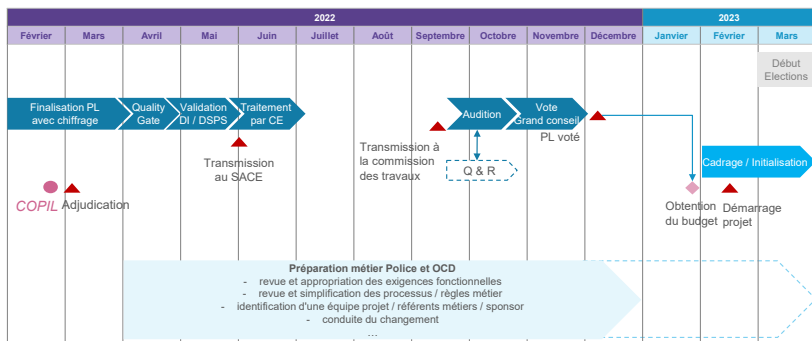


# La solution choisie

- **Recherche de solution**
  - Un même outil permettra de mutualiser les efforts d'investissement et de maintenance
  - Un demande d'information publique a été réalisée en 2020
  - Une soumission publique a été réalisée en 2021, avec une adjudication en mars 2022, sous réserve de l'obtention du crédit d'investissement
- **Evaluateurs :**
  - RH DSPS, police (RH et opérationnels), OCD (RH et opérationnels), DOSIL DSPS, OPE, OCSIN
- **Fournisseur sélectionné : INETUM (groupe français avec une succursale en Suisse)**

## 4. Planning

A valider  
COFIL



## Les évaluateurs



### Exigences Fonctionnelles lot 1 / lot 2

- **DRH Police** : R. Tanner
- **RH SCGP** : S. Vouillamoz, JF Mermoud, T. Toriakovic
- **CPO** : N. Gothuey, E. Mossiere, C. Doutaz
- **Administration RH** : L. Pimenta, S. Hermann, A. Oliva
- **DOSIL** : P. Maurer, R. Ducaux
- **PJ** : Delcey (CGPJ), Parvex (BTPI), Caruso (BPTS), Georgescu
- **PolRout** : D. Glauque
- **CFPS** : S. Matthey-Jonais
- **PolSec** : S. Remy
- **RH OCD** : F. Garcia, A. Berthiaud, F. Rizzo
- **BSA** : R. Laine
- **Champ Dollon** : S. Schumacher
- **RH Curabillis** : M. Jeanprete
- **Information de RH DSPS** (E. Ben Lalouna) et OPE (D. Scuden)



### Exigences techniques

- **Architecte solution** : A. Le Grand
- **Reprise des données** : V. Berthault-Larue
- Expertise OCSIN à la demande
- Validation de l'évaluation par l'architecture d'entreprise



### Organisation, méthode, CV

- **RH SCGP** : S. Vouillamoz, JF Mermoud, T. Toriakovic
- **PolRout** : D. Glauque
- **CFPS** : Matthey-Jonais
- **OCSIN** : M. Arokianathan, V. Berthault-Larue (reprise des données)
- **DOSIL** : P. Maurer



### Qualité des références

- **DRH Police** : R. Tanner