REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département en charge de la Police
Police

NOMINATION ET PROMOTIONS	
Type : directive de service	**No** : DS ADPERS.06
Domaine : administration du personnel	
Rédaction : SCEM - DRHP	**Validation** : CDT
Entrée en vigueur : 26.05.2014	**Mise à jour** : 17.07.2026

Objectif(s)

Cette directive a pour objectif de définir les principes applicables et les modalités administratives liées aux nominations et promotions durant toute la carrière du policier.

Champ d'application

- Ensemble des Corps, des directions et des services de la police.

Documents de référence

- Loi sur la police (ci-après : LPol) RSG F 1 05.
- Règlement général sur le personnel de la police (ci-après : RGPPol) RSG F 1 05.07.
- Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (ci-après : LPAC) RSG B 5 05.
- Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (ci-après : RPAC) RSG B 5 05.01.
- Règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (ci-après : RTrait) RSG B 5 15.01.

Directives de police liées

- Entretien d'évaluation et de développement, DS ADPERS.05.
- Evaluation et développement des compétences, DS ADPERS.12.
- Sanctions disciplinaires, résiliation des rapports de service et rappel à l'ordre, OS DERS.03.

Autorités et fonctions citées

- Chef du Département en charge de la police (ci-après : Chef du Département).
- Chef de Corps (ci-après : Chef C).
- Commandant de la police (ci-après : CDT).
- Commandant adjoint de la police (ci-après : CDTa).
- Chef d'état-major (ci-après : Chef EM).
- Chef de la gendarmerie (ci-après : Chef GEND).
- Chef de la police judiciaire (ci-après : Chef PJ).

Entités citées et abréviations

- Département en charge de la police (ci-après : Département).
- Secrétariat général du Département.
- Service de gestion RH (ci-après : SGRH).
- Inspection générale des services (ci-après : IGS).
- Service juridique de la police (ci-après : SJP).
- Entretien d'évaluation et de développement du manager (ci-après : EEDM).
- Entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP).

NOMINATION ET PROMOTIONS

Mots-clés

- Nomination.
- Promotion.
- Grades automatiques.
- Entretien d'évaluation (EEDP - EEDM).
- Personnel.
- Hiérarchie.

Annexes

- Annexe 1 : Logigramme du processus des nominations et promotions.

1. AVANCEMENT

Les dispositions de la LPol relatives à « l'avancement » s'appliquent à l'ensemble du personnel policier du Corps de Police.

Le processus des promotions est décrit sous la forme d'un logigramme dans l'annexe 1.

1.1. Les 10 premières années de service (11 années pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol)[1]

1.1.1. Dès la 5e année de service

Le policier est nommé Appointé (pour le personnel en uniforme) ou Inspecteur principal adjoint.

Cette nomination est automatique, en ce sens qu'elle n'est pas conditionnée à une postulation (article 26 alinéa 1er RGPPol).

Elle est soumise aux conditions liées aux aptitudes et aux qualifications requises (article 26 alinéa 1er RGPPol). Pour ce faire, il ne doit pas y avoir de critère « non conforme » dans le dernier EEDP réalisé. La non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade.

1.1.2. Dès la 11e année de service

Le policier est promu Caporal (pour le personnel en uniforme) ou Inspecteur principal.

Cette promotion est automatique, en ce sens qu'elle n'est pas conditionnée à une postulation (article 26 alinéa 1er RGPPol).

Elle est soumise aux conditions liées aux aptitudes et aux qualifications requises (article 26 alinéa 1er RGPPol). Pour ce faire, il ne doit pas y avoir de critère « non conforme » dans le dernier EEDP réalisé. La non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade.

Par ailleurs, l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative à l'encontre du collaborateur peut justifier la suspension d'une promotion ou le prononcé d'une promotion sous condition (article 26 alinéas 5 et 6 RGPPol).

⇨ Pour ces deux étapes de carrière, les qualifications et les aptitudes sont répertoriées dans le cadre des EEDP qui relèvent de la compétence de la hiérarchie du collaborateur.

[1] Les policiers qui ont obtenu leur brevet fédéral au terme d'une année de formation (ancien concept général de formation) ne peuvent accéder aux grades d'Appointé / Inspecteur principal adjoint ou de Caporal / Inspecteur principal, que lors de leur 6ème respectivement 12ème année de service (article 80 alinéa 5 RGPPol).

⇨ Durant ces 10 premières années de service (11 années pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol) :

- un congé sans traitement de 6 mois et plus reporte la date de la nomination/promotion, d'une durée équivalente, pour autant qu'une évaluation complète sur les prestations professionnelles (EEDP) puisse être réalisée. Le congé parental sans traitement de 6 mois ou plus est compris dans ce cas de figure.

- Un congé sans traitement de moins de 6 mois reporte la date de la nomination/promotion au jour de la reprise de l'activité par le collaborateur, pour autant qu'une évaluation complète sur les prestations professionnelles (EEDP) ait pu être réalisée avant ledit congé.

- Le congé parental sans traitement de moins de 6 mois ne reporte pas la date de la nomination/promotion, pour autant qu'une évaluation sur les prestations professionnelles complète (EEDP) ait pu être réalisée avant ledit congé.

- Une longue absence (maladie, suspension, libération de l'obligation de travailler) réduisant sensiblement la période d'évaluation peut conduire au report de la nomination/promotion, notamment si l'évaluation (EEDP) n'a pas pu être menée. Pour chaque situation réalisée, une analyse individuelle doit être effectuée par le SGRH, lequel soumet celle-ci au CDT pour décision.

- Le congé maternité/adoption/naissance/paternité ne reporte pas la date de la nomination/promotion, pour autant qu'une évaluation (EEDP) ait pu être menée.

1.2. A partir de la 11e année de service (12e pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol)

A partir de la 11e année de service, hormis l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative, laquelle peut justifier la suspension d'une promotion ou le prononcé d'une promotion sous condition (article 26 alinéas 5 et 6 RGPPol), la progression de carrière est soumise aux conditions suivantes :

- la réussite des évaluations de compétences correspondantes à la strate concernée;

- l'établissement d'une évaluation des prestations (EEDP/EEDM) conforme aux attentes et sans critères « non conforme »; la non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à un grade;

- le fait d'avoir suivi les cours de formations continues obligatoires et d'avoir répondu aux exigences en la matière;

- l'accession, après postulation et processus de sélection, à la fonction correspondante.

1.2.1. Confirmation de la promotion pour les grades de Sergent-chef ou de Chef de groupe et conditions pour la postulation à un grade supérieur

La confirmation intervient conformément aux modalités détaillées dans la section 2.2.2.

Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa

promotion et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'article 8 alinéa 3 RTrait (collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations).

Le Sergent-chef ou le Chef de groupe peut postuler à un grade supérieur pour autant qu'il ait été confirmé dans sa fonction et qu'il soit au bénéfice d'un EEDP récent (maximum 6 mois avant la date prévue de changement de grade) et sans critère « non conforme »; la non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade.

1.2.2. Confirmation de la promotion pour le grade de Sergent-major ou Chef de brigade remplaçant et conditions pour la postulation à un grade supérieur

La confirmation intervient aux modalités du chapitre 2.2.2.

Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa promotion, et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'article 8 alinéa 3 RTrait.

Le Sergent-major ou le Chef de brigade remplaçant peut postuler à un grade supérieur pour autant qu'il ait été confirmé dans sa fonction et qu'il soit au bénéfice d'un EEDP récent (maximum 6 mois avant la date prévue de changement de grade) et sans critère « non conforme »; la non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade.

1.2.3. Confirmation de la promotion pour le grade de Lieutenant ou Chef de brigade et conditions pour la postulation à un grade supérieur

La confirmation intervient aux modalités du chapitre 2.2.2.

Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa promotion et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'article 8 alinéa 3 RTrait (collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations).

Le Lieutenant ou le Chef de brigade peut postuler à un grade supérieur pour autant qu'il ait été confirmé dans sa fonction et qu'il soit au bénéfice d'un EEDM récent (maximum 6 mois avant la date prévue de changement de grade) et sans critère « non conforme »; la non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade.

1.2.4. Confirmation de promotion pour le grade de Premier-lieutenant ou Chef de section adjoint et conditions pour la postulation à un grade supérieur

La confirmation intervient aux modalités du chapitre 2.2.2.

Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa promotion, et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'article 8 alinéa 3 RTrait (collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations).

Le Premier-lieutenant ou le Chef de section adjoint peut postuler à un grade supérieur (au grade de Capitaine ou Chef de section, respectivement au grade de Capitaine ayant fonction de Commissaire) pour autant qu'il ait été confirmé dans sa fonction à 24 mois et qu'il soit au bénéfice d'un EEDM récent (maximum 6 mois avant la date prévue de changement de

grade) et sans critère « non conforme »; la non atteinte des objectifs est susceptible d'empêcher l'accession à ce grade.

1.2.5. Confirmation de la promotion pour le grade de Capitaine ou Chef de section

La confirmation intervient aux modalités du chapitre 2.2.2.

Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa promotion et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'article 8 alinéa 3 RTrait (collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations).

1.2.6. L'accession à la fonction de Commissaire

La confirmation intervient aux modalités du chapitre 2.2.2.

L'accession à la fonction de Commissaire est possible sur postulation pour les Premiers-lieutenants ou Chefs de section adjoints confirmés ou pour les Capitaines ou Chefs de section.

Le collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations, ses compétences et son comportement n'est pas confirmé et revient alors au grade qu'il occupait avant sa promotion, et avec le cahier des charges correspondant, en application de l'article 8 alinéa 3 RTrait (collaborateur qui ne répond pas à l'évaluation dans ses prestations).

2. DÉFINITION DES RÔLES ET MODALITÉS D'APPLICATION

Le SGRH est chargé du suivi administratif des nominations et des promotions.

Son rôle consiste à :

- suivre les échéances liées au plan de carrière;
- s'assurer auprès des hiérarchies que l'EEDP / EEDM sera effectué dans les délais;
- établir les actes administratifs à la signature du Chef du Département.

Afin de respecter l'ensemble des délais liés aux démarches administratives, sauf circonstances particulières exceptionnelles, la demande de changement de grade doit parvenir au SGRH au minimum 20 jours ouvrables avant la date effective du changement de grade, faute de quoi, le changement risquerait d'être reporté.

2.1. Les 10 premières années de service (11 années pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol)

2.1.1. Processus pour les nominations, dès la 5e année de service (6e pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol), aux grades d'Appointé/d'Inspecteur principal adjoint

- 3 mois avant l'échéance, le SGRH s'assure d'être en possession d'un EEDP récent (moins de 12 mois);

- le SGRH rédige l'acte administratif de nomination et, après validation du CDT, l'adresse au secrétariat général du Département, pour validation et signature du Chef du Département, accompagné d'une brève note explicative.

2.1.2. Processus pour les promotions, dès la 11e année de service (12e pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol) aux grades de Caporal/d'Inspecteur principal

- Le SGRH s'assure d'être en possession d'un EEDP récent (moins de 12 mois);

- le SGRH sollicite l'IGS et le SJP afin de vérifier l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative à l'encontre du collaborateur, étant précisé que l'IGS et le SJP émettent un état de situation à l'attention uniquement du CDT (le SGRH n'en a pas connaissance);

- après réception des états de situation de l'IGS et du SJP, le CDT transmet au SGRH sa décision;

- le SGRH rédige l'acte administratif de promotion et, après validation du CDT, l'adresse au secrétariat général du Département pour validation et signature du Chef du Département, accompagné d'une brève note explicative.

2.2. A partir de la 11e année de service (12e pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol)

2.2.1. Promotions

Processus pour les promotions, sur postulation, après la 11e année de service aux grades de **Sergent-chef/Chef de groupe**, de **Sergent-major/Chef de brigade remplaçant**, de **Lieutenant/Chef de brigade**, de **Premier-lieutenant/Chef de section adjoint et** de **Capitaine/Chef de section** :

- le SGRH s'assure d'être en possession d'un EEDP/EEDM récent (moins de 6 mois);
- le Chef C sollicite l'IGS et le SJP afin de vérifier l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative à l'encontre du collaborateur;
- l'IGS et le SJP émettent alors un état de situation à l'attention du CDT;

- après réception des états de situation de l'IGS et du SJP relatifs à l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative, le CDT transmet au Chef C son appréciation;

- au terme du processus de sélection, le Chef C communique au CDT une note contenant, notamment, la liste nominative des postulants, les candidats reçus et les raisons de son choix;

- le SGRH rédige l'acte administratif et l'adresse au secrétariat général du Département pour validation et signature du Chef du Département, accompagné de la note du Chef C.

2.2.2. Confirmations

Processus pour les confirmations après la 11e année de service (12e pour les policiers soumis à l'article 80 alinéa 5 RGPPol) aux grades de **Sergent-chef/Chef de groupe,** de

Sergent-major/Chef de brigade remplaçant, de **Lieutenant/Chef de brigade,** de **Premier-lieutenant/Chef de section adjoint** et de **Capitaine**/**Chef de section** :

- pour le Sergent-chef ou le Chef de groupe, l'EEDP de confirmation a lieu au minimum 12 mois après la prise de fonction et au maximum dans un délai de 24 mois, et fait office d'acte de confirmation lorsque la hiérarchie coche la case idoine figurant sur la première page de l'EEDP.

- pour le Sergent-major ou le Chef de brigade remplaçant, l'EEDP de confirmation a lieu au minimum 12 mois après la prise de fonction et au maximum dans un délai de 24 mois, et fait office d'acte de confirmation lorsque la hiérarchie coche la case idoine figurant à la première page de l'EEDP;

- pour le Lieutenant ou le Chef de brigade, l'EEDM de confirmation a lieu au minimum 12 mois après la prise de fonction et au maximum dans un délai de 24 mois, et fait office d'acte de confirmation lorsque la hiérarchie coche la case idoine figurant sur la première page de l'EEDM;

- pour le Premier-lieutenant ou le Chef de section adjoint, le Capitaine ou le Chef de section, ou le Capitaine à la fonction de Commissaire, l'EEDM de confirmation a lieu 24 mois après la prise du grade et fait office d'acte de confirmation lorsque la hiérarchie coche la case idoine figurant à la première page de l'EEDM.

  Le Commissaire qui avait au préalable déjà été confirmé au grade de Capitaine ou Chef de section ou le Capitaine qui avait au préalable déjà été confirmé en tant que Commissaire ne doit pas être reconfirmé à nouveau, dans la mesure où il s'agit d'un changement de fonction au sens de l'article 7 RTrait et non d'une promotion.

3. EFFETS DES PROCÉDURES PÉNALES ET/OU ADMINISTRATIVES SUR LE PASSAGE AU GRADE SUPÉRIEUR (AVEC OU SANS PROMOTION), DÈS LA 11e ANNÉE DE SERVICE (12e POUR LES POLICIERS SOUMIS À L'ARTICLE 80 ALINÉA 5 RGPPol)

3.1. En général

Après la 12e année, la progression de carrière est soumise à diverses conditions, dont l'aptitude à la fonction et les qualifications requises, l'établissement d'une évaluation des prestations (EEDP/EEDM) sans critères « non conforme », l'évaluation de l'atteinte des objectifs, ainsi que la réussite du processus de sélection.

Si les manquements ayant conduit à l'ouverture d'une procédure pénale et/ou administrative sont établis de manière suffisante, ils sont susceptibles d'empêcher la promotion à un grade supérieur ou de suspendre la promotion. Dans le cas contraire, une promotion sous condition devrait être prononcée.

Les manquements ayant donné lieu à une sanction disciplinaire sont susceptibles d'empêcher le passage à un grade supérieur (cf. chapitre 3.2.).

La progression de carrière peut également être freinée lorsqu'une résiliation des rapports de service est envisagée.

3.2. En cas de sanctions pénales et/ou administratives rendues à l'encontre d'un collaborateur

Les manquements ayant donné lieu à des sanctions pénales et/ou administratives rendues et figurant au dossier personnel de celui-ci peuvent être pris en compte dans les évaluations des prestations (EEDP/EEDM) ainsi que dans le cadre du processus de sélection, et ce dans la mesure où le manquement commis a un impact sur les compétences attendues des collaborateurs.

Un impact sur les compétences attendues des collaborateurs existe notamment lorsque la confiance de la hiérarchie envers le collaborateur a été mise à mal et/ou lorsque le collaborateur ne jouit plus de l'exemplarité attendue.

3.2.1. En cas de sanction administrative définitive et exécutoire (article 36 LPol)

- Les manquements ayant donné lieu à un **blâme** n'empêchent pas le passage à un grade supérieur.

- Les manquements ayant donné lieu à des **services hors tour** sont susceptibles d'empêcher le passage à un grade supérieur, et ce dans la mesure où les manquements commis entacheraient les compétences attendues des collaborateurs.

  Le passage à un grade supérieur peut être suspendu durant la période d'exécution des services hors tour.

  Dans tous les cas, le collaborateur ne pourra prétendre à un grade supérieur que sur la base d'un EEDP/EEDM satisfaisant ayant porté au minimum sur une période de 12 mois postérieure à la survenance des faits à l'origine de la sanction administrative.

- Les manquements ayant donné lieu à une sanction de **réduction de traitement** pour une durée déterminée sont susceptibles d'empêcher le passage à un grade supérieur pendant toute sa durée.

  Dans tous les cas, le collaborateur ne pourra prétendre à un grade supérieur que sur la base d'un EEDP/EEDM satisfaisant ayant porté au minimum sur une période de 18 mois postérieure à la survenance des faits à l'origine de la sanction administrative.

  Un congé sans traitement reporte d'autant la date de fin de la période de réduction de traitement.

- Les manquements ayant donné lieu à une sanction de **dégradation** pour une durée déterminée empêchent le passage à un grade supérieur pendant toute sa durée.

  Dans tous les cas, le collaborateur ne pourra prétendre à un grade supérieur que sur la base d'un EEDP/EEDM satisfaisant ayant porté au minimum sur une période de 24 mois postérieure à la survenance des faits à l'origine de la sanction administrative.

  Un congé sans traitement reporte d'autant la date de fin de la période de dégradation.

3.2.2. En cas de sanction pénale définitive et exécutoire

Les manquements ayant conduit à la sanction pénale sont susceptibles d'empêcher la promotion à un grade supérieur.

Le présent chapitre s'applique comme *ultima ratio* si le chapitre 3.2.1. n'est pas réalisé.

3.3. En cas de procédure pénale et/ou administrative pendante

Lorsqu'une procédure pénale et/ou administrative a été ouverte mais n'a pas encore donné lieu à une sanction définitive et exécutoire, il faut appliquer l'article 26 alinéas 5 à 7 RGPPol.

En effet, l'article 26 alinéa 5 RGPPol prévoit qu'hormis pour la nomination aux grades d'Appointé ou d'Inspecteur principal adjoint, l'existence d'une procédure pénale ou administrative dirigée contre un policier peut justifier la suspension de toute promotion à un grade supérieur.

L'article 26 alinéas 6 et 7 RGPPol précise qu'en cas d'existence d'une telle procédure pénale ou administrative, l'autorité compétente peut aussi, en lieu et place de la suspension de toute promotion à un grade supérieur, prononcer la promotion sous condition et que la promotion sous condition est effective dès la date indiquée par l'autorité compétente. Elle cesse de déployer des effets dès connaissance, par l'autorité l'ayant prononcée, des éléments qui auraient dû l'amener à y renoncer.

Ainsi, l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative pendante à l'encontre d'un collaborateur peut justifier la suspension d'une promotion ou le prononcé d'une promotion sous condition (article 26 alinéas 5 et 6 RGPPol).

Par conséquent, si les manquements ayant conduit à l'ouverture de la procédure pénale et/ou administrative sont établis de manière suffisante, ils sont susceptibles de suspendre la promotion.

Dans le cas contraire, une promotion sous condition peut être prononcée.
A cet égard, l'IGS et le SJP émettent un état de situation à l'attention du CDT.

Après réception des états de situation de l'IGS et du SJP relatifs à l'existence d'une procédure pénale et/ou administrative pendante, le CDT propose au Chef du Département l'une des alternatives suivantes :

1) une promotion;

2) une promotion sous condition.

La promotion sous condition intervient lorsque les faits relatifs à une procédure pénale ne sont pas connus du CDT. La promotion sous condition est alors prononcée afin de permettre au collaborateur de bénéficier de la progression de carrière jusqu'à ce que les faits constitutifs de la procédure pénale soient connus du CDT.

Lorsque la promotion sous condition est prononcée, le collaborateur en est informé par un courrier et un acte administratif sera rendu par le Chef du Département.

Une promotion sous condition permet au collaborateur de poursuivre sa carrière au sein du Corps de Police. Il peut dès lors se présenter aux sessions des évaluations de compétences et peut, cas échéant, postuler à un grade supérieur.

Un collaborateur ayant obtenu une promotion sous condition peut continuer à progresser dans sa carrière et obtenir d'autres grades supérieurs, lesquels seront toutefois obtenus

également sous condition, et ce tant que les faits constitutifs de la procédure pénale ne sont pas encore connus du CDT.

3) un blocage de la promotion.

Le blocage de la promotion intervient lorsque les faits relatifs à une procédure pénale sont connus du CDT et dont la gravité va conduire à l'ouverture d'une procédure administrative ou à un entretien de service en vue de la résiliation des rapports de service.

Lorsque la prise de grade est bloquée, le collaborateur est informé par une décision du CDT comportant des voies de recours.

3.4. Suivi de la promotion sous condition

La promotion sous condition cessera de déployer des effets dès connaissance, par le Chef du Département, des éléments qui auraient dû l'amener à y renoncer.

Ainsi, lorsque les éléments de la procédure pénale sont communiqués au CDT par le Ministère public, deux options se présentent selon la nature des éléments précités :

1) La condition est levée et le collaborateur est promu, sans condition, avec effet rétroactif, c'est-à-dire à la date de la première promotion sous condition. Un acte administratif est rendu par le Chef du Département en ce sens.

   Même si la promotion est confirmée sans condition, cela ne signifie pas que certains manquements constatés dans le cadre de la procédure pénale ne soient pas repris, sous l'angle déontologique, dans le cadre d'une procédure administrative ou d'un entretien de service.

2) La condition est levée et le collaborateur revient au grade qu'il occupait avant la première promotion sous condition. Un acte administratif est rendu par le Chef du Département en ce sens.

   Le retour au grade et à la classe de fonction inférieurs occupés avant la première promotion sous condition, est la conséquence de la levée de la promotion sous condition et de la non confirmation de la promotion. Cela n'est pas assimilable à une sanction.

3.5. En cas de résiliation des rapports de service

3.5.1. Entretien de service

Un entretien de service a lieu lorsqu'un collaborateur doit être entendu sur des manquements présumés aux devoirs du personnel.

Suite audit entretien, trois voies s'ouvrent :

- Le dossier est clos et d'éventuels objectifs sont fixés au collaborateur concerné;

- Le dossier est transmis au CDT pour l'ouverture d'une procédure administrative, étant précisé que les délais de prescriptions prévus à l'article 36 alinéa 3 LPol doivent être respectés;

- Une résiliation des rapports de service est envisagée, étant précisé que le principe de célérité s'applique pour le traitement de cette procédure « RH ».

S'agissant de la progression de carrière, celle-ci peut être freinée lorsqu'une résiliation des rapports de service est envisagée.

3.5.2. La résiliation des rapports de service

La résiliation des rapports de service est prévue aux articles 20 et suivants de la LPAC et 44 RPAC.

Un entretien de service entre le membre du personnel et son Chef C a pour objet les manquements aux devoirs du personnel.

Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent.

La convocation doit parvenir au membre du personnel 14 jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel. La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner.

A la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les 7 jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de 14 jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (article 44 RPAC).

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision (article 21 alinéa 3 LPAC).
Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (lettre a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (lettre b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (article 22 lettre c LPAC).

L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement (article 21 alinéa 3 LPAC).

Peut recourir à la chambre administrative de la Cour de justice pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés (article 31 alinéa 1er LPAC).