



Syndicat indépendant des commissaires de police

Paris, le 5 octobre 2010

MEMENTO TECHNIQUE DE LA REMUNERATION DU COMMISSAIRE DE POLICE

- **IRP :**

Décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police

L'Indemnité de Responsabilité et de Performance remplace l'allocation de service. Elle a été actée dans le protocole additionnel de notre corps au protocole corps et carrière signé le 8 avril 2009 et officialisée par le décret du 21 septembre 2010. Sa mise en œuvre effective débutera au 01/11/2010 avec effet pécuniaire rétroactif au 01/01/2010 pour les collègues sur postes difficiles ou très difficiles.

- **Composition de l'IRP :**

Arrêté du 21 septembre 2010 fixant les exclusivités au bénéfice de l'indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police créée par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 ([IOCC1015348A](#))

L'IRP est composée de deux niveaux distincts :

- > **Niveau de base ou part Fonctions :**

✦ **Tous les commissaires de police en bénéficient** (à l'exception des élèves, des détachés, de ceux affectés à l'étranger et de quelques situations atypiques). Il remplace l'allocation de service qui composait l'indemnitaire du corps de conception et de direction.

✦ Ce niveau intègre également l'expérimentation de la contractualisation qui désormais se décline en **postes « très difficiles »** et **« difficiles »** en faisant disparaître la part liée aux objectifs.

250 postes ont été listés par arrêté (150 postes « très difficiles » et 100 postes « difficiles »).

Les postes très difficiles intègrent une majoration de 40% du montant que perçoit le commissaire en fonction de son grade/emploi et échelon et les postes difficiles, une majoration de 20%.

Ce dispositif est beaucoup plus lisible pour les titulaires de ces postes qui connaissent dorénavant leur niveau de rémunération dès leur affectation sur le poste.

-► Part variable ou part Résultats :

Elle est calculée sur la somme annuelle réellement perçue par le commissaire au titre de la part Fonctions.

Possibilité d'un « bonus » de 40% pour 10% du corps et de 20% pour 20% du corps (hors contingentement postes « très difficiles » et « difficiles »).

• **Evolution du niveau de base de la part fonctions :**

Montant de base correspondant à l'ancienne allocation de service.

Ce montant sera réévalué de **5%** au 1er **janvier 2011** et encore de **5%** au 1er **janvier 2012**.

Rappelons que l'allocation de service avait fait l'objet d'une augmentation de **20% au 1er juillet 2009** suite aux accords contenus dans le protocole additionnel au protocole corps et carrières signé le 8 avril 2009.

Sous l'empire du dispositif indemnitaire fondé sur l'allocation de service, il était possible pour l'administration de faire varier de 10% (entre 90% et 110%) le montant de cette allocation. Aujourd'hui, avec l'IRP, qui est exclusive de l'allocation de service, il n'est plus possible de moduler de la sorte la part fonctionnelle mais il sera possible d'obtenir une augmentation du niveau indemnitaire, par le biais de la part variable, pour des montants nettement plus élevés. Les personnes qui connaissaient une modulation comprise entre 90 % et 110 % sont ramenées au taux qui correspond à leur grade/emploi et échelon.

La part Fonctions ne peut être inférieure au montant mensuel de référence, sauf pour des cas exceptionnels liés principalement à un service non fait.

• **Montant individuel de la part fonctions :**

La part Fonctions est hiérarchisée en 20 niveaux allant de commissaire de police stagiaire à directeur des services actifs.

Le montant individuel correspondant à la situation personnelle d'un membre du CCD est déterminée par l'application d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 2 aux montants mensuels de référence du grade (ou emploi) correspondant.

• **Montant mensuel de référence :**

Arrêté du 21 septembre 2010 fixant les montants mensuels de référence de la part fonctionnelle de l'indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police ([IOCC1015355A](#))

Cette part est uniquement liée au grade avec application de coefficients multiplicateurs permettant de déterminer le niveau de la part en fonction d'une affectation sur un poste difficile ou très difficile et **selon le niveau indiciaire (échelon)**.

- **Coefficients multiplicateurs :**

Ces coefficients multiplicateurs sont la traduction technique des majorations, en pourcentage, évoquées dans le protocole et permettent de déterminer le niveau indemnitaire de chaque membre du CCD en fonction de son grade, de son niveau indiciaire (échelon) et de son affectation sur un poste très difficile ou difficile.

Ces coefficients multiplicateurs permettent ainsi de conserver les deux niveaux d'indemnitaire fonctionnel qui existaient par grade sous l'ère de l'allocation de service.

Les commissaires de police dont l'échelon est supérieur ou égal au 6^{ème} échelon et les commissaires divisionnaires des 6^{ème} et 7^{ème} échelons et de l'échelon spécial retrouvent leur niveau indemnitaire précédent par ce système de coefficients qui permet de rétablir une IRP de base à deux niveaux pour les deux premiers grades alors que l'arrêté du 21 septembre 2010 ne prévoit plus qu'un niveau pour chacun de ces grades.

- **Tableau des montants individuels de la part fonctions :**

Ce tableau qui est **joint en annexe** comprend **20 niveaux** et répertorie toutes les situations individuelles envisageables en fonction du grade, du niveau indiciaire et de l'affectation sur des postes « très difficiles » ou « difficiles ».

- **Postes difficiles :**

Arrêté du 21 septembre 2010 fixant le nombre de postes prévu par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police ([IOCC1015365A](#))

Arrêté du 21 septembre 2010 fixant la liste des postes prévue par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police ([IOCC1015368A](#))

Liste de 250 postes consignés par arrêté en remplacement des anciens « postes contractualisés ».

150 postes qualifiés de « très difficiles » apportent à leur titulaire une majoration de 40% alors que 100 postes dits « difficile » apportent à leur titulaire une majoration de 20%.

La liste des postes est révisable annuellement.

Cette année, la liste se découpe en 4 articles : articles 1 et 2 pour prendre effet au 1^{er} janvier 2010 et articles 3 et 4 pour prendre effet au 1^{er} septembre 2010 (ainsi, conformément au protocole additionnel, les 250 postes ouvrant droit à majoration entrent en vigueur en 2010).

- **Part Résultats de l'IRP :**

-► Constitue la différence la plus marquante entre le dispositif indemnitaire actuel et celui fondé sur l'allocation de service.

Il instaure une part de rémunération liée au niveau de performance mais contingente cette performance à 10% du corps qui pourra bénéficier de 40% de majoration de son indemnitaire et 20% qui bénéficiera de 20% de majoration.

-► Les titulaires des postes « très difficiles ou difficiles » seront potentiellement tous éligibles à la part Résultats sans contingentement. La part Résultats sera comprise entre 0 et 40% avec une progression de 10% en 10%.

- **Désignation des bénéficiaires de la part Résultats (PR) :**

Toute la difficulté afin de rendre cette part Résultats équitable repose sur son mode de désignation et donc sur la méthode d'évaluation des commissaires de police.

En 2010, les commissaires seront évalués sur le fondement des critères existants dans les fiches de notation, c'est à dire la manière de servir.

Ensuite, le dispositif n'a pas encore été officiellement annoncé mais semble s'orienter vers la mise en œuvre d'un Projet de Performance Individuel qui, selon son niveau de réalisation, permettrait l'attribution d'un « niveau » de PR.

- **Projet de performance individuel (PPI) :**

Dispositif proposé par le groupe de travail créé par l'IGPN et chargé de réfléchir à l'évaluation de la performance dans le nouveau dispositif indemnitaire du CCD.

Projet susceptible d'être proposé par tout commissaire à son N+1 qui, après validation, devrait permettre à tous les commissaires d'être éligibles à la Part Résultats.

Dispositif très discuté puisque qu'instaurant un objectif de plus à nos collègues qui n'en avaient certainement pas assez...et qui pose de nombreuses questions sans réponses :

- Quid de ceux qui auront atteint les objectifs contenus dans ce PPI et qui sortiront du contingentement des 30% (10% à 40% de majoration et 20% à 20% de majoration) ?
- Quid de l'évaluation objective de ceux qui seront mutés en cours d'année ?
- Quid de la proposition et de l'évaluation des PPI de nos collègues mutés qui arrivent en poste ?
- Quid de ceux de nos collègues qui auront parfaitement travaillé toute l'année mais n'auront pu atteindre l'objectif du PPI ? Devra-t-on, tel un mercenaire, se consacrer uniquement au PPI qui rapporte de l'argent plutôt qu'à la mission de service public ?

Le SICP y est complètement opposé.

- **Versement de l'IRP :**

L'IRP est versée mensuellement pour la part Fonctions et annuellement pour la part Résultats (PR).

Le SICP continue de travailler à la détermination semestrielle des bénéficiaires de la part variable afin de permettre potentiellement à 60%, et non plus 30 %, des commissaires de police de bénéficier de ce dispositif.

Cela résoudrait également la problématique de l'attribution de cette part résultats aux commissaires mutés en cours d'année qui auraient, dans le cas de la détermination annuelle, très peu de chances d'en bénéficier.

- **Contractualisation :**

Dispositif instauré par le décret n°2007-426 du 25 mars 2007 pour valoriser et rendre attractifs certains postes désignés comme « difficiles ».

Le principe reposait sur un double dispositif composé d'une allocation de service de base surévaluée (comportant 3 niveaux en fonction des niveaux de poste) à laquelle s'ajoutait un « bonus » dont le montant variait par tranche de 10% entre 0 et 40% de cette allocation surévaluée

Ce bonus était attribué en fonction du niveau d'atteinte d'objectifs fixés par le N+1 du commissaire affecté sur le poste contractualisé.

Ce dispositif liait ainsi le niveau indemnitaire à l'appréciation subjective de la performance.

Ce dispositif est à présent supprimé.

- **Comité d'Evaluation et d'Orientation de la Performance (CEOP):**

Organisme consultatif chargé d'émettre des avis et d'évaluer la mise en œuvre de l'IRP (avec établissement d'un rapport annuel à cet effet).

Il est composé de la **Commission de pilotage** et de la **Commission de suivi**.

- **Commission de pilotage :**

Une des deux commissions composant le CEOP à laquelle participent les membres permanents (Directeurs des Services Actifs, Préfets de Police et chef de l'IPGN).

Examine notamment les propositions faites relatives à l'attribution de la part « Résultats » et grandes orientations relatives à l'attribution de la part « Résultats ».

- **Commission de suivi :**

Composée des membres permanents (Directeurs des Services Actifs, Préfet de police et chef de l'IGPN) et d'invités.

La parité syndicale devrait faire partie de ces invités et devrait, dans ce cadre, pouvoir obtenir les informations relatives aux conditions d'attribution de la part « Résultats ».

- **La transposition de l'allocation de service et de la contractualisation vers l'IRP**

L'administration procèdera aux régularisations (rappels), notamment pour les collègues sur postes contractualisés depuis le 1er janvier 2010 qui touchent un montant inférieur à celui qu'ils devraient toucher, sur la paye du mois de novembre 2010. Cependant, compte tenu de certaines contraintes calendaires, il se pourra que, pour certains, la régularisation intervienne sur la paye du mois de décembre 2010.

Si vous ne trouvez pas toutes les réponses à vos questions dans ce document, n'hésitez pas à nous adresser vos questionnements à info@commissaires.fr nous y répondrons dans les meilleurs délais.

Le Bureau National

Coefficients multiplicateurs applicables aux montants mensuels de référence de la part Fonctions (2010)

Grade et Emploi	Niveau	Référence	Coefficient	Fonction	
Directeur des services actifs de la police nationale en fonctions à l'administration centrale, chef du service de l'inspection générale de la police nationale, directeur des services actifs de police de la Préfecture de police.	Niveau 20	Emploi de directeur des services actifs, directeur, chef de service de l'IGPN	2 196 €	1,000	2 196 €
	Niveau 19	Emploi d'inspecteur général des services actifs sur poste très difficile	2 196 €	1,400	3 074 €
	Niveau 18	Emploi d'inspecteur général des services actifs sur poste difficile	2 196 €	1,200	2 635 €
Emploi d'inspecteur général des services actifs de la police nationale	Niveau 17	Emploi d'inspecteur général des services actifs	2 196 €	1,000	2 196 €
	Niveau 16	Emploi de contrôleur général des services actifs sur poste très difficile	1 898 €	1,400	2 658 €
	Niveau 15	Emploi de contrôleur général des services actifs sur poste difficile	1 898 €	1,200	2 278 €
Emploi de contrôleur général des services actifs de la police nationale	Niveau 14	Emploi de contrôleur général des services actifs	1 898 €	1,000	1 898 €
	Niveau 13	Commissaire Divisionnaire 6 ^{ème} et 7 ^{ème} échelons et échelon spécial sur poste très difficile	1 429 €	1,629	2 328 €
	Niveau 12	Commissaire Divisionnaire 6 ^{ème} et 7 ^{ème} échelons et échelon spécial sur poste difficile	1 429 €	1,396	1 996 €
	Niveau 11	Commissaire Divisionnaire 6 ^{ème} et 7 ^{ème} échelons et échelon spécial	1 429 €	1,164	1 663 €
	Niveau 10	Commissaire Divisionnaire du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon sur poste très difficile	1 429 €	1,400	2 001 €
	Niveau 9	Commissaire Divisionnaire du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon sur poste difficile	1 429 €	1,200	1 715 €
Commissaire divisionnaire de police	Niveau 8	Commissaire divisionnaire du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	1 429 €	1,000	1 429 €
	Niveau 7	Commissaire principal nommé avant le 31/12/2005 et commissaire du 6 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon et échelon spécial sur poste très difficile	980 €	1,767	1 732 €
	Niveau 6	Commissaire principal nommé avant le 31/12/2005 et commissaire du 6 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon et échelon spécial sur poste difficile	980 €	1,514	1 485 €
	Niveau 5	Commissaire principal nommé avant le 31/12/2005 et commissaire du 6 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon et échelon spécial	980 €	1,262	1 237 €
	Niveau 4	Commissaire jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus sur poste très difficile	980 €	1,400	1 373 €
	Niveau 3	Commissaire jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus sur poste difficile	980 €	1,200	1 176 €
Commissaire de police	Niveau 2	Commissaire jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus	980 €	1,000	980 €
Commissaire de police stagiaire	Niveau 1	Commissaire stagiaire	253 €	1,000	253 €