L'attribution de la part performance de l'IRP
l'iniquité perdure !

Les années se succèdent et rien ne change en termes d'opacité des pratiques mises en place par les directions d'emploi concernant la rémunération accessoire non négligeable que constitue la part variable de l'IRP dite « part performance ».

Nous vous proposons de lire (ou relire) notre écrit pour avoir davantage de précisions quant à cette iniquité persistante.

L'injustice criante résulte du refus manifeste des décideurs d'attribution qui oeuvrent en toute discrétion, hors tout dialogue social, en méprisant les quotas de répartition à respecter à seul fin de sur-représenter les emplois sommitaux parmi les bénéficiaires.

Notre revendication récurrente d'une « semestrialisation » de l'attribution de cette part performance, qui permettrait potentiellement de doubler le nombre de bénéficiaires, inquiète les directions d'emploi qui craignent de devoir amoindrir les parts variables aujourd'hui octroyés aux titulaires d'emplois.

A ce titre, ces quelques chiffres illustrent nos propos :

SICP

Syndicat indépendant des commissaires de police

Soisy-sous-Montmorency, le 7 mai 2018

LA RÉPARTITION DE LA PART PERFORMANCE DE L'IRP :
BIS REPETITA AU TITRE DE L'ANNÉE 2017 !
L'ÉQUITÉ N'EST TOUJOURS PAS AU RENDEZ-VOUS…

Est-il réellement utile de vous adresser un écrit commentant sur plusieurs pages les arbitrages qui nous ont été communiqués le 3 mai dernier lors de la **commission annuelle d'évaluation de la répartition de la part « Performance » de l'IRP** au titre de l'année 2017 pour une enveloppe globale de 2,535 millions d'euros ?

Un simple « copié-collé » du précédent écrit pourrait tout aussi aisément expliquer, qu'en dépit de nos dénonciations récurrentes des dérives du système de majoration de l'IRP, **les fonctions sommitales de notre corps restent encore et toujours outrageusement privilégiées**.

Aux esprits chagrins qui ne manqueront pas de nous accuser d'alimenter une « lutte des grades » au sein du corps, nous rétorquons préventivement, comme l'an passé, **que nous ne sommes en rien opposés à ce que les grades sommitaux de notre corps soient davantage rétribués.**

Nous défendons pour eux, afin notamment de renforcer l'attractivité de leurs postes sensibles occupés en général sans contrepartie (absence de concession de logement en centrale, fin des primes de cabinet etc), un supplément financier à hauteur de leur implication dans l'exercice des plus hautes responsabilités au sein de notre institution… **mais sans pour autant utiliser le biais d'un dévoiement du système de majoration prévu pour l'ensemble du corps et non prioritairement au bénéfice des emplois et grades sommitaux exerçant notamment en direction qui se trouvent largement surreprésentés…**

Nous désespérons de faire comprendre l'effet dévastateur de la mise en œuvre concrète du dispositif d'attribution de part performance : non seulement ces **petits arrangements entre amis de haut niveau sont insupportables aux collègues oeuvrant sur le terrain qui, sans démériter, n'en bénéficient pas** mais surtout **l'opacité des méthodes alimente la polémique récurrente autour du mythe des « énormes primes des chefs de services gagnées sur le dos et la sueur des effectifs »** dans le contexte électoral de surenchère outrancière que l'on connaît…

En dépit de quelques rares évolutions « vertueuses », nos critiques restent ainsi, et malheureusement, globalement inchangées… :

Un dispositif en mode de fonctionnement totalement opaque :

- **Absence de réel dialogue social** hors la simple communication des états chiffrés commentés par les directions (aucune consultation, ni information des détails de la répartition de l'enveloppe budgétaire globale) ;
- **Aucune transparence** quant aux choix de bénéficiaires (aucune donnée nominative pour empêcher l'identification des élus à cette majoration, aucune communication sur le mode de désignation retenu) ;

Un dispositif dévoyé consacrant un traitement inéquitable :

- **Non-respect de la répartition équivalente** des bénéficiaires des différentes majorations prévue par grade ;
- **Surreprésentation des emplois sommitaux** en proportion de bénéficiaires comme en ratio des plus fortes majorations (40%), ce qui impacte de fait ce qui reste à distribuer d'une enveloppe fixe aux grades inférieurs.

Vous trouverez ci-ap… payées en juin prochain.

Pour connaître de m… st encore mis en application, nous… tre de 2016.

Lire notre écrit

ATTRIBUTION PAR GRADE		ANNÉES 2014	2015	2016	2017	Evol
Commissaire de Police	Nb bénéficiaires	212	211	191	201	**+ 2,6 pt**
	% des éligibles	27,7%	27,3%	26.1%	28,7%	
Commissaire divisionnaire	Nb bénéficiaires	220	219	243	223	**- 1,8 pt**
	% des éligibles	32,8%	32,6%	35,5%	33,7%	
Commissaire Général	Nb bénéficiaires			8	22	**-21 pt**
	% des éligibles			**57,1%**	**36,1%**	
Contrôleur Général	Nb bénéficiaires	36	45	39	57	**+19,6 pt**
	% des éligibles	**41,6%**	**42,9%**	**45,9%**	**65,5%**	
Inspecteur Général	Nb bénéficiaires	13	23	23	27	**+10,4 pt**
	% des éligibles	**43,3%**	**76,7%**	**76,7%**	**87,1%**	
TOTAL CCD	Nb bénéficiaires	482	498	504	530	**+ 1,8 pt**
	% des éligibles	31,1%	31,9%	32,6%	34,4%	