

Soisy-sous-Montmorency, le 4 mai 2017

L'INÉQUITABLE RÉPARTITION DE LA PART PERFORMANCE DE L'IRP POUR L'ANNÉE 2016 !

Les arbitrages qui ont été communiqués ce jour à la parité syndicale représentative du corps de conception et de direction lors de la commission **annuelle d'évaluation de la répartition de la part Performance de l'IRP** au titre de l'année 2016 sont à nouveau sans équivoque : une fois encore, les fonctions sommitales de notre corps **sont outrageusement privilégiées**, alors que nous avons dénoncé énergiquement ces dérives l'année dernière.

Le semblant de dialogue social consistant à transmettre préalablement à cette réunion de simples données brutes, sans connaissance ni du volume de l'enveloppe budgétaire allouée ni des identités des bénéficiaires de cette manne financière non négligeable, permet aux directions d'opérer leurs choix partiels dans la plus parfaite opacité sans rendre de compte aux représentants de notre corps qui souhaitent défendre les intérêts des effectifs éligibles à cette majoration d'IRP.

Pour couper court à la critique habituelle de comportement syndical de « lutte des classes », nous précisons au préalable que nous ne sommes en rien opposés à ce que les grades sommitaux de notre corps soient récompensés financièrement à hauteur de leur implication dans l'exercice des plus hautes responsabilités au sein de notre institution.

Dans l'absolu, nous serions d'ailleurs favorables au rehaussement d'une rémunération qui n'est pas à la hauteur des responsabilités parfois hors norme qui sont confiées à certains emplois sommitaux, sans avoir certaines contreparties attractives comme les concessions de logement en fonctions territoriales ou les défuntés primes de cabinet en direction centrale.

Pour autant, cet état de fait ne justifie nullement de cautionner **le dévoiement complet d'un dispositif prévu pour récompenser l'implication professionnelle des membres de tous les grades du CCD** à seule fin d'améliorer le régime indemnitaire des quelques titulaires de postes à très haute responsabilité, avec par ailleurs une surreprésentation parmi les bénéficiaires des collègues affectés en centrale, à proximité immédiate des décideurs... Cette dérive entérinée du dispositif, transformant quelquefois cette part variable en rémunération accessoire, se pratique au détriment des autres grades, conséquence logique d'une enveloppe globale limitée.

En effet, pour servir les « emplois » en part variable, **majoritairement avec 40 % supplémentaires**, il faut nécessairement réduire le nombre de bénéficiaires des mêmes majorations pour les autres grades, d'autant plus que leurs montants d'IRP sont bien moindres...

Nous avons donc une fois de plus plaidé pour le respect **de l'équité** qui doit prévaloir. Si nous concevons parfaitement que les plus hauts responsables de notre corps doivent tout aussi bien bénéficier du dispositif indemnitaire de part Performance que tous les autres commissaires, cela doit impérativement s'opérer en respectant des proportions équivalentes pour chaque « grade », comme les textes le prévoient d'ailleurs, faut-il encore le rappeler.

Année après année, la distribution des majorations d'IRP ne fait que confirmer la dérive inquiétante de ce système censé récompenser les plus performants d'entre nous. L'ampleur de la disparité d'attribution selon le grade, que nous soulignons à nouveau, conduit désormais au constat d'un dispositif qui perd progressivement mais clairement sa légitimité.

Ce constat est général, même si certaines directions actives apparaissent plus vertueuses que d'autres dans l'application des principes qui doivent prévaloir à l'attribution de la part Performance.

Pour mieux comprendre la perversion du système, nous vous rappelons donc ce que prévoyait le protocole additionnel au protocole corps et carrières de 2009 : l'attribution d'une **part Performance** de l'IRP est **contingente à 30% des effectifs tous grades confondus** (10 % de l'ensemble des effectifs pouvant bénéficier d'une majoration de 40% de l'IRP et les 20 % restant d'une majoration de 20%).

Cette règle des 30% de bénéficiaires parmi l'effectif éligible se doit d'être appliquée en respectant **une répartition par grade** et ce par souci d'équité et d'équilibre au sein du corps.

Notre objectif n'étant bien évidemment pas de distribuer les bons et mauvais points, nous ne détaillerons pas les pratiques disparates au sein de chaque direction dont le volume de postes du CCD varie trop pour permettre des comparaisons réellement pertinentes.

Pour autant, nous nous attarderons quelque peu sur la DCSP qui constitue la direction d'emploi disposant du vivier de commissaires de police le plus important (près de 600 effectifs, soit 38% du CCD) et qui, au vu du manque d'attractivité patent de nombreux postes, nous semblait devoir faire preuve d'une particulière vigilance quant à l'équité de la répartition des bénéficiaires de cette part Performance.

Malheureusement, au regard des fortes disparités constatées, cette approche n'a pas été privilégiée.

En effet, les effectifs éligibles du premier grade de la DCSP, qui représentent plus de la moitié des collègues en SP, sont moins primés qu'ailleurs, avec seulement 23.3% de collègues « élus » parmi des effectifs potentiellement attributaires de la part performance de l'IRP.

Les commissaires divisionnaires sont un peu mieux traités, avec 38.4% d'entre eux désormais attributaires de la part performance d'IRP, mais seulement à hauteur de **20% de majoration dans 9 cas sur 10**.

Dans le même temps, non seulement les 5 commissaires généraux de cette direction bénéficient tous d'une majoration de l'IRP mais surtout les emplois fonctionnels sont quasiment tous « élus », à 3 exceptions près sur les 25 effectifs concernés : 84% des CG et 100% des IG éligibles sont élus, à hauteur de **40% de majoration** pour la moitié des emplois confondus.

Nous vous recommandons la lecture du second tableau joint en fin de document (annexe intitulée « focus DCSP ») pour avoir une complète appréhension des disparités au sein de la plus volumineuse des directions actives de la Police.

Interrogés sur cet état de fait, il nous a été expliqué que le niveau d'activité et de responsabilités exercées sur les postes de haut niveau dans le contexte de ces dernières années justifiaient un tel choix.

Nous vous laisserons juger de ces propos qui, en tout état de cause, ne correspondent pas à l'esprit des règles régissant l'attribution de cette part performance. Le niveau de responsabilité est rémunéré sur le fondement du grade (ou de l'emploi) qui correspond à un niveau indiciaire approprié. De même, des NBI souvent substantielles sont attachées à ces postes pour récompenser les hauts niveaux de responsabilité.

Vous trouverez en fin de texte un tableau synthétique de la répartition des attributions par direction et par grade permettant de connaître le type de méthode suivie par chaque direction d'emploi, oscillant entre une trop rare conformité aux règles et une réelle iniquité.

Les chiffres globaux, extraits de la documentation fournie par la DRCPN (cf. page suivante) vous confirmeront bien que la proportion de bénéficiaires par grade est, comme l'an passé, inversement proportionnelle à celle de leur volume numérique dans le corps (tableau 1).

Vous remarquerez enfin que la disparité est encore plus marquée concernant les bénéficiaires du plus haut niveau de majoration d'IRP parmi les effectifs ayant eu l'attribution d'une part variable (tableau 2).

| Tableau N°1 ATTRIBUTION PAR GRADE | | ANNÉES | | |
|--------------------------------------|------------------|--------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| Commissaire de Police | Nb bénéficiaires | 212 | 211 | 191 |
| | % des éligibles | 27,7% | 27,3% | 26,1% |
| Commissaire divisionnaire | Nb bénéficiaires | 220 | 219 | 243 |
| | % des éligibles | 32,8% | 32,6% | 35,5% |
| Commissaire Général | Nb bénéficiaires | | | 8 |
| | % des éligibles | | | 57,1% |
| Contrôleur Général | Nb bénéficiaires | 36 | 45 | 39 |
| | % des éligibles | 41,6% | 42,9% | 45,9% |
| Inspecteur Général | Nb bénéficiaires | 13 | 23 | 23 |
| | % des éligibles | 43,3% | 76,7% | 76,7% |
| TOTAL CCD | Nb bénéficiaires | 482 | 498 | 504 |
| | % des éligibles | 31,1% | 31,9% | 32,6% |

| Tableau N°2 ATTRIBUTION de la majoration de 40% de l'IRP | | ANNÉES | | |
|---|---|--------|-------|-------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 |
| Commissaire de Police | Effectifs avec +40% | 46 | 45 | 34 |
| | % des bénéficiaires de majoration dans le grade | 21,7% | 21,3% | 17,8% |
| Commissaire divisionnaire | Effectifs avec +40% | 59 | 40 | 34 |
| | % Bénéficiaires de majoration dans le grade | 26,8% | 18,3% | 14,5% |
| Commissaire Général | Effectifs avec +40% | | | 0 |
| | % Bénéficiaires de majoration dans le grade | | | 0,0% |
| Contrôleur Général | Effectifs avec +40% | 17 | 18 | 17 |
| | % Bénéficiaires de majoration dans le grade | 47,2% | 40,0% | 43,6% |
| Inspecteur Général | Effectifs avec +40% | 7 | 12 | 13 |
| | % Bénéficiaires de majoration dans le grade | 53,8% | 52,2% | 56,5% |
| TOTAL | Effectifs avec +40% | 129 | 115 | 108 |
| | % des bénéficiaires d'une majoration | 26,8% | 23,1% | 21,4% |

Les errements décriés depuis 2014 persistent en dépit d'une année 2016 encore plus rude que la précédente en termes de mobilisation dans le contexte de menace terroriste permanente et de conflits sociaux violents à encadrer. Cette situation aurait pourtant dû conduire légitimement à une meilleure considération de tous nos collègues et se traduire concrètement par une récompense financière équilibrée entre tous les grades lors de l'attribution de parts Performance de l'IRP de l'année 2016.

Or, seuls les très hauts fonctionnaires ont majoritairement monopolisé le bénéfice de cette « prime » (plus des ¾ des IG notamment) tandis que le nombre des bénéficiaires de la part résultats de 40% de l'IRP issus des deux premiers grades diminue de façon notable, phénomène qui ne va pas manquer de générer incompréhension et démotivation de celles et ceux qui ne méritent pourtant pas sur le terrain.

L'attitude de l'administration, refusant de communiquer à la parité représentative l'identité de celles et ceux d'entre nous qui ont vu leurs mérites professionnels reconnus par cette attribution de part Performance, s'explique ainsi clairement du fait des dérives constatées, et ce d'autant plus au regard des chiffres communiqués cette année précisant la proportion des bénéficiaires du dispositif **reconduits d'une année sur l'autre** : en effet, bien que les proportions fluctuent selon les directions, de 37 à 100%, en global, près de la moitié des bénéficiaires a été primée deux années de suite.

Sans avoir le détail par grade, il y a fort à parier que cette proportion est bien largement supérieure dans le cas des bénéficiaires occupant les fonctions sommitales de notre corps (de facto, puisque 2 années de

suite, plus des ¾ d'entre eux furent récipiendaires de la part Performance, avec une majoration de 40% pour presque 60% d'entre eux).

De même, l'attribution de la part Performance, financièrement intéressante et **professionnellement valorisante** pour les collègues qui voient leurs compétences et leurs mérites ainsi reconnus, devrait être un **outil majeur de la gestion RH de notre corps**.

A cet égard, **l'absence de communication** institutionnelle relative aux collègues proposés et retenus est totalement incompréhensible et contreproductive. En effet, les N+1 ne sont souvent même pas au fait des choix opérés en centrale et perdent ainsi leur propre crédibilité auprès des collègues placés sous leur autorité.

Pareillement, aucune communication n'a été formalisée pour que les uns et les autres sachent s'ils sont éligibles à la part Performance, s'ils sont proposés par leurs chefs pour cette attribution et s'ils ont été ou non désignés finalement comme bénéficiaires d'un niveau de majoration de leur IRP. Il est inacceptable que les attributaires potentiels eux-mêmes restent si fréquemment dans l'ignorance totale du sort qui leur est réservé et l'apprennent lors du versement de leur salaire en juin...

Le dispositif se doit de faire l'objet d'une notification individuelle, gage de considération minimum à l'endroit d'un haut cadre de la police nationale. En la matière, force est de constater que le dispositif semblable dévolu au corps de commandement fait quant à lui l'objet de cette notification positive et d'une fiche visant à formaliser par écrit la non proposition par le N+1...

Le **SICP** souhaite ainsi fortement que l'attribution ou non de cette part Performance constitue un acte fort de management dont la lisibilité doit contribuer à redonner du sens à ce dispositif.

Cette situation anormale milite également en faveur d'autres mesures que le **SICP** réclame de longue date pour mettre un terme à la perception ressentie par bon nombre de nos collègues d'un dispositif dévoyé qui tend à devenir une rémunération complémentaire d'une petite caste.

Nous réitérons ainsi notre demande récurrente d'une **semestrialisation de l'attribution** de la part Performance, déjà autorisée par les textes, qui permettrait de récompenser davantage de collègues aux mérites professionnels reconnus (60% au lieu de 30%). Et même si cette nouvelle forme de répartition engendrerait de fait la division par deux des montants qui seraient ainsi alloués, elles permettraient indubitablement de constituer un outil de récompense et donc de management bien plus efficace. En outre, compte tenu du niveau des sommes en question, nous peinons à croire que nos collègues ne se satisferaient pas du montant de ces primes qui serait toujours intéressant.

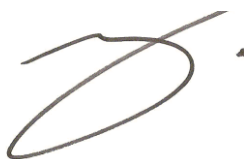
Ainsi, selon nous, cette nouvelle approche s'impose pour que l'ensemble des commissaires méritants puissent enfin bénéficier d'un dispositif de « récompense » remotivant. En conservant une répartition annuelle limitant nécessairement le nombre des bénéficiaires, nous assistons, année après année, à la distribution de cette « prime » à une minorité souvent reconduite qui contribue ainsi largement à affaiblir l'image et la cohésion d'un corps qui n'en a pourtant jamais eu autant besoin.

La **transparence** que nous réclamons, associée à la **semestrialisation** des attributions, constituent les véritables enjeux futurs de ce dispositif si l'on ne veut pas qu'il parte totalement à la dérive et finisse par disparaître, pointé du doigt par tous ceux qui auront alors beau jeu de le stigmatiser comme un outil de rémunération accessoire de certains hauts fonctionnaires. Nous ne le souhaitons pas et il est urgent de réagir si nous voulons éviter le naufrage.

Jean-Paul MEGRET
Secrétaire National



Olivier BOISTEAUX
Président du SICP



Mickaël TREHEN
Secrétaire National



| Directions | Commissaire de police | | | | | | Commissaire divisionnaire | | | | | | Commissaire général | | | | | | Contrôleur général | | | | | | Inspecteur général | | | | | | TOTAL | |
|------------|-----------------------|--------|-----|-------|------|-------|---------------------------|--------|-----|-------|------|-------|---------------------|---------|-----|-------|------|------|--------------------|---------|-----|-------|------|-------|--------------------|---------|-----|-------|------|-------|-----------|--------|
| | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés |
| DGPN | 12 | 2 | | 2 | | 0 | 18 | 6 | | 5 | | 1 | | | | | | | 10 | 5 | | 4 | | 1 | 6 | 4 | | 1 | | 3 | 46 | 17 |
| | | 16,67% | | 100% | | 0% | | 33,33% | | 83% | | 17% | | | | | | | | 50,00% | | 80% | | 20% | | 66,67% | | 25% | | 75% | | 36,96% |
| DRCPN | 35 | 9 | | 7 | | 2 | 87 | 19 | | 14 | | 5 | | | | | | | 5 | 4 | | 1 | | 3 | 3 | 3 | | 0 | 0 | 3 | 130 | 35 |
| | | 25,71% | | 78% | | 22% | | 21,84% | | 74% | | 26% | | | | | | | | 80,00% | | 25% | | 75% | | 100,00% | | 0% | | 100% | | 26,92% |
| IGPN | 14 | 4 | | 4 | | 0 | 30 | 8 | | 5 | | 3 | 1 | 0 | | | | | 11 | 3 | | 3 | | 0 | 5 | 2 | | 2 | | 0 | 61 | 17 |
| | | 28,57% | | 100% | | 0% | | 26,67% | | 63% | | 38% | | 0,00% | | | | | | 27,27% | | 100% | | 0% | | 40,00% | | 100% | | 0% | | 27,87% |
| DCI | 1 | 0 | | 0 | | 0 | 9 | 3 | | 2 | | 1 | | | | | | | 2 | 2 | | 2 | | 0 | | | | | | | 12 | 5 |
| | | 0,00% | | | | | | 33,33% | | 67% | | 33% | | | | | | | | 100,00% | | 100% | | 0% | | | | | | | | 41,67% |
| DCCRS | 13 | 9 | | 8 | | 1 | 9 | 1 | | 0 | | 1 | 1 | 0 | | | | | 5 | 1 | | 0 | | 1 | 1 | 1 | | 0 | | 1 | 29 | 12 |
| | | 69,23% | | 89% | | 11% | | 11,11% | | 0% | | 100% | | 0,00% | | | | | | 20,00% | | 0% | | 100% | | 100,00% | | 0% | | 100% | | 41,38% |
| DCPAF | 22 | 9 | | 8 | | 1 | 42 | 13 | | 11 | | 2 | | | | | | | 5 | 3 | | 0 | | 3 | 1 | 1 | | 0 | | 1 | 70 | 26 |
| | | 40,91% | | 89% | | 11% | | 30,95% | | 85% | | 15% | | | | | | | | 60,00% | | 0% | | 100% | | 100,00% | | 0% | | 100% | | 37,14% |
| DCPJ | 98 | 27 | | 7 | 1 | 19 | 79 | 28 | 1 | 26 | 1 | 0 | 1 | 0 | | | | | 7 | 3 | | 3 | | 0 | 1 | 1 | | 1 | | 0 | 186 | 59 |
| | | 27,55% | | 26% | 4% | 70% | | 35,44% | 4% | 93% | 4% | 0% | | 0,00% | | | | | | 42,86% | | 100% | | 0% | | 100,00% | | 100% | | 0% | | 31,72% |
| DCSP | 313 | 73 | 5 | 63 | | 5 | 245 | 94 | 3 | 78 | 1 | 12 | 5 | 5 | 1 | 4 | 0 | | 18 | 15 | | 8 | | 7 | 7 | 7 | | 3 | | 4 | 588 | 194 |
| | | 23,32% | 7% | 86% | | 7% | | 38,37% | 3% | 83% | 1% | 13% | | 100,00% | 20% | 80% | 0% | | | 83,33% | | 53% | | 47% | | 100,00% | | 43% | | 57% | | 32,99% |
| DGSI | 58 | 13 | | 10 | | 3 | 62 | 25 | | 19 | 2 | 4 | 1 | 0 | | | | | 6 | 1 | | 0 | | 1 | 2 | 2 | | 2 | | 0 | 129 | 41 |
| | | 22,41% | | 77% | | 23% | | 40,32% | | 76% | 8% | 16% | | 0,00% | | | | | | 16,67% | | 0% | | 100% | | 100,00% | | 100% | | 0% | | 31,78% |
| PP DPJ | 32 | 11 | | 11 | | 0 | 27 | 13 | 2 | 11 | | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | | 2 | 0 | | | | | 1 | 0 | | | | | 64 | 25 |
| | | 34,38% | | 100% | | 0% | | 48,15% | 15% | 85% | | 0% | | 50,00% | 0 | 100% | 0% | | | 0,00% | | | | | | 0,00% | | | | | | 39,06% |
| PP DOSTL | | | | | | | 2 | 0 | | | | | | | | | | | 1 | 0 | | | | | | | | | | | 3 | 0 |
| | | | | | | | | 0,00% | | | | | | | | | | | | 0,00% | | | | | | | | | | | | 0,00% |
| PP DSPAP | 107 | 28 | 4 | 20 | 2 | 2 | 48 | 23 | 1 | 20 | | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | | 7 | 0 | | | | | 1 | 0 | | | | | 165 | 53 |
| | | 26,17% | 14% | 71% | 7% | 7% | | 47,92% | 4% | 87% | | 9% | | 100,00% | 0 | 100% | 0% | | | 0,00% | | | | | | 0,00% | | | | | | 32,12% |
| PP DR | 9 | 1 | | 1 | | 0 | 8 | 4 | | 4 | | 0 | | | | | | | 1 | 0 | | | | | | | | | | | 18 | 5 |
| | | 11,11% | | 100% | | 0% | | 50,00% | | 100% | | 0% | | | | | | | | 0,00% | | | | | | | | | | | | 27,78% |
| PP DOPC | 14 | 4 | | 4 | | 0 | 11 | 4 | | 3 | | 1 | | | | | | | 4 | 1 | | 1 | | 0 | 1 | 1 | | 1 | | 0 | 30 | 10 |
| | | 28,57% | | 100% | | 0% | | 36,36% | | 75% | | 25% | | | | | | | | 25,00% | | 100% | | 0% | | 100,00% | | 100% | | 0% | | 33,33% |
| PP DIVERS | 3 | 1 | | 0 | | 1 | 7 | 2 | | 0 | | 2 | 1 | 0 | | | | | 1 | 1 | | 0 | | 1 | 1 | 1 | | 0 | | 1 | 13 | 5 |
| | | 33,33% | | 0% | | 100% | | 28,57% | | 0% | | 100% | | 0,00% | | | | | | 100,00% | | 0% | | 100% | | 100,00% | | 0% | | 100% | | 38,46% |
| TOTAL PP | 165 | 45 | 4 | 36 | 2 | 3 | 103 | 46 | 3 | 38 | | 5 | 5 | 3 | 0 | 3 | 0 | | 16 | 2 | | 1 | | 1 | 4 | 2 | | 1 | | 1 | 293 | 98 |
| | | 27,27% | 9% | 80% | 4% | 7% | | 44,66% | 7% | 83% | | 11% | | 60,00% | 0 | 100% | 0% | | | 12,50% | | 50% | | 50% | | 50,00% | | 50% | | 50% | | 33,45% |
| TOTAL DG | 508 | 133 | 5 | 99 | 1 | 28 | 519 | 172 | 4 | 141 | 2 | 25 | 8 | 5 | 1 | 4 | 0 | | 63 | 36 | | 21 | | 15 | 24 | 19 | | 7 | | 12 | 1122 | 365 |
| | | 26,18% | 4% | 74% | 1% | 21% | | 33,14% | 2% | 82% | 1% | 15% | | 62,50% | 20% | 80% | 0% | | | 57,14% | | 58% | | 42% | | 79,17% | | 37% | | 63% | | 32,53% |
| TOTAL | 731 | 191 | 9 | 145 | 3 | 34 | 684 | 243 | 7 | 198 | 4 | 34 | 14 | 8 | 1 | 7 | 0 | 0 | 85 | 39 | 0 | 22 | 0 | 17 | 30 | 23 | 0 | 10 | 0 | 13 | 1544 | 504 |
| | | 26,13% | 5% | 75,9% | 1,6% | 17,8% | | 35,53% | 3% | 81,5% | 1,6% | 14,0% | | 57,14% | 13% | 87,5% | 0,0% | 0,0% | | 45,88% | 0% | 56,4% | 0,0% | 43,6% | | 76,67% | 0% | 43,5% | 0,0% | 56,5% | | 32,64% |
| % du CCD | 47,34% | 39,48% | | 9,39% | | 2,20% | 44,30% | 46,63% | | | | | 0,91% | 1,59% | | | | | 5,51% | 7,74% | | | | | 1,94% | 4,56% | | | | | 100,00% | 32,64% |

FOCUS DCSP

| Directions | Commissaire de police | | | | | | Commissaire divisionnaire | | | | | | Commissaire général | | | | | | Contrôleur général | | | | | | Inspecteur général | | | | | | TOTAL | |
|-------------------------|-----------------------|---------------|------------|------------|-----------|------------|---------------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|----------------|-------------|------------|-----|-----|--------------------|---------------|-----|------------|----------------|------------|--------------------|----------------|-----|------------|-----|------------|------------|---------------|
| | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés | 10% | 20% | 30% | 40% | Effectifs | Primés |
| DCSP | 313 | 73 | 5 | 63 | | 5 | 245 | 94 | 3 | 78 | 1 | 12 | 5 | 5 | 1 | 4 | | | 18 | 15 | | 8 | | 7 | 7 | 7 | | 3 | | 4 | 588 | 194 |
| | | 23,32% | 7% | 86% | | 7% | | 38,37% | 3% | 83% | 1% | 13% | | 100,00% | 20% | 80% | | | | 83,33% | | 53% | | 47% | | 100,00% | | 43% | | 57% | | 32,99% |
| TOTAL | 731 | 199 | 9 | 152 | 3 | 35 | 684 | 235 | 7 | 191 | 4 | 33 | 14 | 8 | 1 | 7 | | | 85 | 39 | | 22 | 0 | 17 | 30 | 23 | | 10 | | 13 | 1544 | 504 |
| <i>Ratio DCSP/TOTAL</i> | 50,18% | 36,68% | 56% | 41% | 0% | 14% | 35,82% | 40,00% | 43% | 41% | 25% | 36% | 35,71% | 62,50% | 100% | 57% | | | 21,18% | 38,46% | | 36% | #DIV/0! | 41% | 23,33% | 30,43% | | 30% | | 31% | 38% | 38% |
| Moyenne % du CCD | 47,34% | 39,48% | | 9,84% | | 2,27% | 44,30% | 46,63% | | | | | 0,91% | 1,59% | | | | | 5,51% | 7,74% | | | | | 1,94% | 4,56% | | | | | 32,64% | |