

La répartition de la part performance de l'IRP au titre de l'année 2018 : **La dérive persiste !**

Les années se succèdent et se ressemblent...

Tel est le simple constat qui ressort à nouveau de l'habituelle iniquité dans la répartition des "parts variables de l'IRP" censées récompenser 30% des collègues méritants de tous grades...

Le 15 mai dernier, la **commission annuelle d'évaluation de la répartition de la part "performance" de l'IRP** au titre de l'année 2018 a encore validé l'injuste ventilation des fameuses parts variables, en toute opacité quant aux bénéficiaires de l'enveloppe globale de 2,537 millions d'euros.

Malgré nos dénonciations récurrentes des dérives du système de majoration de l'IRP, **les fonctions sommitales de notre corps restent encore et toujours outrageusement privilégiées.**

Si nous ne sommes pas adeptes de la **"lutte des grades"** au sein du corps et acceptons sans la moindre difficulté que les plus hauts grades soient également attributaires de cette part variable, encore faudrait-il que ce soit dans des proportions équitables prévues par les textes.

Nous ne sommes, de la même manière, **en rien opposés à ce que certains postes sommitaux bénéficient d'une reconnaissance spécifique au regard d'un accompagnement défaillant** (par exemple, l'absence de concession de logement en direction centrale), mais nous réclamons simplement que cette "compensation financière" dédiée ne soit pas obtenue au préjudice des grades inférieurs du CCD.

En effet, en multipliant exponentiellement le nombre de bénéficiaires dotés d'emploi, l'administration ampute d'autant l'enveloppe globale et diminue drastiquement le volume potentiel de bénéficiaires des premiers grades. Nous souhaitons donc, une fois encore, que **ce vrai problème** du manque d'attractivité de certains postes en centrale ne soit pas réglé par **une "mauvaise solution"** mais bien par un système d'accompagnement digne et adapté aux problématiques spécifiques à chaque situation, notamment par des concessions de logements voire par le rétablissement de primes spécifiques de "centrale"!

Le dévoiement généralisé au bénéfice prioritaire des emplois sommitaux largement surreprésentés est donc injustifié et **inacceptable.**

Le mode de distribution de parts "performance" ne permet plus de récompenser comme il se doit un nombre suffisant de collègues méritants qui font tourner les services dans des conditions difficiles et visiblement dans l'indifférence générale...

Quelques chiffres éloquentes :

À l'examen du dispositif de majoration en 2014, **44% des bénéficiaires étaient des collègues du 1^{er} grade.** Ils représentent désormais **35,5% des primés, avec 28 bénéficiaires en moins (-13%)** tandis que l'enveloppe budgétaire progressait en permettant de récompenser 33 personnes supplémentaires, **notamment les CG et IG puisque, dans le même temps, ces derniers passaient de 49 attributaires à... 84 aujourd'hui, soit plus de 70% des emplois récompensés** (évolution favorable depuis 2014, sans doute anecdotique, de... **+ 71,4 % !**).

Les distributions de **"majoration +40%"** connaissent une évolution similaire : si 46 commissaires de police bénéficiaient de ce "+40%" en 2014, **ils ne sont désormais qu'au nombre de 25 (soit -45,6%) et représentent seulement 13,5% des commissaires attributaires d'une majoration;**

Pareillement, **seulement 20 commissaires divisionnaires sont aujourd'hui recensés comme attributaires de "+40%", soit 9,1% du total des divisionnaires "primés",** contre 59 récompensés en 2014, **une évolution à la baisse de 66% en 5 ans...**

Aujourd'hui, au cumul des trois grades, seuls 47 collègues reçoivent une majoration +40%, soit 3,3% des 1439 éligibles, face aux 27 CG et IG recevant +40% parmi les 84 primés sur les 119 éligibles...

A l'heure d'une mobilisation sans précédent, comme l'illustre le 27^{ème} acte des gilets jaunes, nul doute que ces **"petits arrangements entre amis de haut niveau"** vont une fois de plus exaspérer les collègues œuvrant sur le terrain qui, sans démeriter, n'en bénéficieront pas.

Nos remarques restent donc identiques à celles formulées l'an passé :

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 ce qui empêche 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** : le ratio de 30% du corps récompensé doit être décliné **par grade**, Parmi les attributaires, deux tiers doivent bénéficier de +20% et le tiers restant de +40%;
- **Sur-représentation 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-après nos commentaires des états chiffrés des majorations qui seront payées en juin prochain.

Rappel : ce que prévoient les textes sur la "part performance"

= part de rémunération **liée au niveau de performance mais contingentée à 30%** des effectifs du CCD, avec **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» sont éligibles à une majoration comprise entre 0 et 40% (avec une progression de 10% en 10%).

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

Les bénéficiaires de la part performance sont désignés par leur direction d'emploi au regard de leur manière de servir.

La procédure d'attribution d'une part variable prévue par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création de l'IRP est fixée par la circulaire DGPN/Cab/N°1800170-D du 12 janvier 2018.

En conclusion

Nous persistons à maintenir nos revendications jusqu'ici ignorées :

Toute la difficulté pour rendre équitable l'attribution de cette part **en écartant 70% des commissaires éligibles de ce bénéfice indemnitaire** repose sur les **modalités de désignation, qui doivent être lisibles pour être comprises.**

Or, nous déplorons que cette récompense financière **professionnellement valorisante** pour les collègues qui voient leurs compétences et leurs mérites ainsi reconnus, ne soit **pas utilisée en tant qu'outil majeur de la gestion RH du CCD comme elle devrait l'être.**

Si nous réclamons **la fin du dévoiement d'un dispositif totalement opaque**, nous pouvons toujours espérer que cessent divers errements constatés d'années en années dans la mise en œuvre des "parts performance", en termes de :

- **communication institutionnelle encore défaillante** relative aux collègues proposés et finalement retenus (N+1 parfois non avisés des choix opérés en centrale emportant logiquement des effets néfastes quant à leur propre crédibilité auprès des collègues placés sous leur autorité...)
- **communication interne insuffisante et cependant indispensable** pour que les uns et les autres sachent s'ils sont proposés par leurs chefs pour cette attribution de part performance et s'ils ont été ou non désignés finalement comme bénéficiaires d'un niveau de majoration de leur IRP.

Nous espérons que cette année tous les attributaires en seront avisés préalablement au versement du salaire en juin!

La proposition ou la non proposition, comme l'attribution arbitrée doivent être systématiquement notifiées aux collègues, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les officiers, véritable acte de gestion RH qui manifeste la considération que l'administration doit porter à tout responsable policier.

La lisibilité des attributions contribuerait à redonner du sens à un dispositif qui apparaît malheureusement aujourd'hui perverti du fait de l'opacité totale qui prévaut dans sa mise en œuvre et qui est désormais largement perçu comme un avantage financier au bénéfice prioritaire (et renouvelé) de certains hauts fonctionnaires.

A ceux qui opposent à notre demande de transparence le fait que le corps préfectoral ne communique pas plus l'identité des bénéficiaires, nous précisons une différence notable d'attribution : le nombre de bénéficiaires du corps préfectoral n'est pas contingenté : la quasi-totalité d'entre eux perçoit une prime et seuls les montants varient individuellement !

Les rémunérations des chefs constitueraient encore un sujet sensible qui pourrait mettre en difficulté celles et ceux dont les primes seraient divulguées... Or, nous constatons l'inverse : l'opacité alimente les considérations déplorables des effectifs qui croient généralement à des rétributions sous forme de prime qui dépasseraient les 40 ou 50.000€ !

Le parallèle effectué avec l'absolue transparence de la Prime de Résultats Exceptionnels (PRE) nous laisse songeurs quant aux motifs qui peuvent prévaloir pour des distributions en catimini de primes bien plus conséquentes...

Cette situation nous incite à réitérer notre demande habituelle d'une **semestrialisation de l'attribution** de la part performance, déjà prévue par les textes, qui permettrait de récompenser davantage de collègues aux mérites professionnels reconnus (jusqu'à 60% du CCD au lieu d'un maximum de 30%, à condition de ne pas toujours rétribuer les mêmes bénéficiaires chaque semestre...).

Dans la mesure où les sommes qui correspondent aux majorations d'IRP sont loin d'être négligeables, même potentiellement divisées par deux, la **répartition semestrielle** serait un meilleur outil managérial de récompense en faveur des collègues méritants qui constituent selon nous davantage que le total des effectifs qui sont aujourd'hui primés.

A l'appui de notre demande de semestrialisation, nous avons réclamé que la circulaire DGPN du 12 janvier 2018 soit modifiée, puisqu'elle ne prévoyait comme modalités d'attribution des parts variables qu'un unique versement annuel, alors que le décret du 21 septembre 2010 créant l'IRP autorise l'attribution de cette part en une ou **deux fois**, dernière possibilité que nous privilégions qui permettrait de rétribuer bien plus de collègues méritants.

L'administration nous a opposé une fin de non recevoir, sans tenir compte du besoin de mieux reconnaître les mérites des collègues dans un contexte où nombre d'entre eux s'estiment "laissés pour compte" et souffrent d'un manque criant de considération en dépit de leur implication quotidienne.

Nous sommes face à une situation où il nous faudrait accepter benoîtement que les 3/4 des emplois CG et IG sont méritants et récompensés, tandis que seulement un peu plus d'1/4 des collègues du 1^{er} grade sont dignes d'être primés...

Nous continuons et continuerons encore à défendre une **semestrialisation en toute transparence** qui permettrait enfin de redonner de la **cohésion au sein du CCD** aujourd'hui mise à mal par la pratique récurrente ciblant une minorité de bénéficiaires de majoration d'IRP dont certains sont perçus comme détournant la "part performance" pour obtenir une rémunération accessoire.

Le dispositif part encore à la dérive sans que quiconque ne réagisse pour éviter le naufrage annoncé...

Nous saisissons dans les prochains jours le médiateur de la Police pour que la parité syndicale ait enfin connaissance de la liste nominative des attributions, condition indispensable pour engager un réel dialogue social, obtenir une lisibilité des choix des directions et, espérons-le, progresser vers davantage d'équité !

Les principes à l'épreuve des chiffres :

L'attribution de l'ensemble des parts performance devrait concerner 30% des membres du CCD, un ratio à décliner par grade autant que possible...

Évolution de la répartition 2014/2018

ATTRIBUTION PAR GRADE		ANNÉES					Evol
		2014	2015	2016	2017	2018	
Commissaire de Police	Nb bénéficiaires	212	211	191	201	185	-1,5 pt
	% des éligibles du grade	27,7%	27,3%	26,1%	28,7%	27,2%	
Commissaire Divisionnaire	Nb bénéficiaires	220	219	243	223	219	-0,9 pt
	% des éligibles	32,8%	32,6%	35,5%	33,7%	32,8%	
Commissaire Général	Nb bénéficiaires			8	22	26	-4,8 pt
	% des éligibles			57,1%	36,1%	31,3%	
Contrôleur Général	Nb bénéficiaires	36	45	39	57	61	+4,8 pt
	% des éligibles	41,6%	42,9%	45,9%	65,5%	69,3%	
Inspecteur Général	Nb bénéficiaires	13	23	23	27	23	-12,9 pt
	% des éligibles	43,3%	76,7%	76,7%	87,1%	74,2%	
TOTAL CCD	Nb bénéficiaires	482	498	504	530	515	-0,5 pt
	% des éligibles	31,1%	31,9%	32,6%	34,4%	33,9%	

L'attribution des parts performance de +40% doit tendre vers 33% de l'ensemble des bénéficiaires d'une part variable au sein de chaque grade...

		2014	2015	2016	2017	2018	Montants potentiels
Commissaire de Police	Effectifs avec +40%	46	45	34	40	25	5.184 € / 6.547 €
	% des bénéficiaires dans le grade	21,7%	21,3%	17,8%	19,9%	13,5%	
Commissaire Divisionnaire	Effectifs avec +40%	59	40	34	25	20	7.560 € / 8.798 €
	% des bénéficiaires dans le grade	26,8%	18,3%	14,5%	11,2%	9,1%	
Commissaire Général	Effectifs avec +40%			0	4	2	10.046 €
	% des bénéficiaires dans le grade			0,0%	18,2%	7,7%	
Contrôleur Général	Effectifs avec +40%	17	18	17	13	17	10.834 € (15.167 € en TD)
	% des bénéficiaires dans le grade	47,2%	40,0%	43,6%	22,8%	27,9%	
Inspecteur Général	Effectifs avec +40%	7	12	13	10	10	11.621 € (jusque 16.272 €, en TD)
	% des bénéficiaires dans le grade	53,8%	52,2%	56,5%	37,0%	43,5%	
TOTAL	Effectifs avec +40%	129	115	98	92	74	Pour plus de détails, voir tableau final
	% des bénéficiaires tous grades	26,8%	23,1%	19,4%	17,3%	14,4%	

Les emplois sommitaux restent toujours **largement surreprésentés**. Le corollaire des attributions de +40% aux emplois fonctionnels est de se cantonner à une attribution massive de majorations limitées à 20% pour les 3 grades permettant l'octroi des (logiquement) plus fortes rétributions aux CG et IG, avec au final un moindre ratio total de bénéficiaires des +40%.



Syndicat Indépendant des Commissaires de Police
4, rue Blanche - 95230 SOISY-SOUS MONTMORENCY

Olivier BOISTEAUX, Président
06 99 53 17 17

Jean Paul MEGRET, Secrétaire national
06 69 49 17 17

Mickaël TREHEN, Secrétaire national
06 37 16 72 34

- 09 87 10 75 63
- secretariat@commissaires.fr
- www.commissaires.fr
- @SICPCommissaire
- @SICPCommissaires

**Tableau des attributions de « parts performance »
par grades et niveaux de majoration**

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	13	1		1		0	18	5		5		0	4	2		2			9	7		4		3	3	2		1		1	47	17
		7,69%		100%		0%		27,78%		100%		0%		50%		100%				78%		57%	43%		67%		50%		50%		36,17%	
DRCPN	16	4		1	3		59	15		10	3	2	8	1		1			3	2		1		1	4	3		1		2	90	25
		25%		25%	75%			25,42%		67%	20%	13%		12,50%		100%				67%		50%	50%		75%		33%		67%		27,78%	
IGPN	11	5		3		2	29	8		7		1	13	2		2			4	2		1		1	2	1		1			59	18
		45,45%		60%		40%		28%		88%		13%		15%		100%				50%		50%	50%		50%		100%				30,5%	
DCI	3	2		1		1	8	1		1		0	2	0					2	2		2									15	5
		67%		50%		50%		13%		100%		0%								100%		100%										33,33%
DCCRS	15	4		4		0	8	2		2		0	2	1		1			3	1		1			1	1				1	29	9
		26,67%		100%		0%		25%		100%		0%		50,00%		100%				33,33%		100%				100%				100%		31,03%
DCPAF	24	3	1	2		0	33	7	3	3		1	4	1		1			6	6		2		4	1	1				1	68	18
		12,50%	33%	67%		0%		21,21%	43%	43%		14%								100%		33%		67%		100%				100%		26,47%
DCPJ	81	21		7	1	13	80	26	0	22	1	3	6	2		1		1	8	4		4			2	1		1			177	54
		25,93%		33%	5%	62%		32,50%	0%	85%	4%	12%		33%		50%		50%		50%		100%				50%		100%				30,51%
DCSP	298	76	8	63	3	2	230	87	6	70	4	7	25	9	1	7		1	26	23	3	13		7	8	7		4		3	587	202
		25,50%	11%	83%		3%		37,83%	7%	80%	5%	8%		36,00%	20%	78%		11%		88,46%	13%	57%		30%		88%		57%	0%	43%		34,41%
DCRFPN	4	3		2		1	23	3		2		1	3	2		2			1	1		1			1	1		1			32	10
		75,00%		67%		33%		13,04%		67%		33%		67%		100%				100%						100%		100%				31,25%
STSI ²	2	1		1		0	7	3		3		0	7	3		3			1	0											10	4
		50%		100%		0%		42,86%		100%		0%								0%												40,00%
ENSP	4	0					10	3		3		0	0	0				0	0	0					1	1				1	15	4
		0%						30,00%		100%		0%																		100%		26,67%
DGSI	49	16		13		3	62	17	0	12	2	3	3	1		1			9	4		2	2		2	0					125	38
		32,65%		81%		19%		27,42%	0%	71%	12%	18%		33%		100%				44,44%		50%	50%			0%						30,40%
PP DPJ	26	11		11		0	27	14	2	12		0	6	0		0			2	1		1			1	0					62	26
		42,31%		100%		0%		51,85%		86%		0%		0%						50%		100%				0%						41,94%
PP DOSTL	1	1		1			1	1		1		0	1	1					1	0											3	2
								100%		100%		0%								0%												67%
PP DSPAP	106	25	2	21	1	1	47	19	2	16		1	5	4		4			7	6	0	6			3	3		3		0	168	57
		23,58%	8%	84%		4%		40,43%	11%	84%		5%		80%		100%				86%	0%	100%				100%		100%		0%		33,93%
PP DR	8	4		4		0	8	3	1	2		0	0	0					2	0					0	0					18	7
		50,00%		100%		0%		38%	33%	67%		0%								0%												39%
PP DOPC	10	6	2	4		0	11	3	2	1		0	2	1		1			3	1		1			1	1		1			27	12
		60%	33%	67%		0%		27,27%	67%	33%		0%		50%		100%				33%		100%				100%		100%				44,44%
PP DIVERS	8	2		0		2	7	3		2		1	0	0					1	1		0		1	1	1				1	17	7
		25,00%		0%		100%		42,86%		67%		33%								100%				100%		100%						41,18%
TOTAL PP	159	49	4	41	1	3	101	43	7	34		2	13	5		5			16	9		8		1	6	5		4		1	295	111
		30,82%	8%	84%	2%	6%		42,57%	16%	79%		5%		38,46%		100%				56,25%	0%	89%		11%		83,33%		80%		20%		37,63%
TOTAL DG PN+SI	518	136	9	98	7	22	567	177	9	140	10	18	70	21	1	18	0	2	72	52	3	31	2	16	25	18	0	9	0	9	1252	404
		26,25%	7%	72%	5%	16%		31,22%	5%	79%	6%	10%		30,00%	5%	86%		10%		72,22%	6%	60%	4%	31%		72,00%		50%	0%	50%		32,27%
TOTAL	679	185	13	139	8	25	668	220	16	174	10	20	83	26	1	23	0	2	88	61	3	39	2	17	31	23	0	13	0	10	1520	515
		27,25%	7%	75,1%	4,3%	13,5%		32,93%	7%	79,1%	4,5%	9,1%		31,33%	4%	88,5%	0,0%	7,7%		69,32%	5%	63,9%	3,3%	27,9%		74,19%	0%	56,5%	0,0%	43,5%		33,88%
% du CCD	44,67%	12,17%	0,86%	9,14%	0,53%	1,64%	43,95%	14,47%	1,05%	11,4%	0,7%	1,32%	5,46%	1,71%	0,1%	1,5%	0%	0,13%	5,79%	4,01%	0,20%	2,6%	0,1%	1,12%	2,04%	1,51%	0%	0,9%	0,0%	0,66%		
% du total de bénéficiaires	35,92%	2,52%	26,99%	1,55%	4,85%		42,72%	3,11%	33,8%	1,9%	3,88%		5,05%	0,19%	4,5%	0%	0,39%		11,84%	0,58%	7,6%	0,4%	3,30%		4,47%	0%	2,5%	0,0%	1,94%			