

### LA PART VARIABLE DE L'IRP - COMMISSION DE SUIVI 2021

Chers collègues,

Le 15 juin dernier, le SICP, représenté par Jean-Paul MEGRET, Secrétaire National, participait au comité de suivi de l'IRP au titre de l'année 2021. Cette réunion à laquelle étaient associés l'ensemble de la parité syndicale, les responsables RH de toutes les directions ainsi que le chef du DMGCP, le contrôleur général David PREUD'HOMME, était présidée par Marie-Hélène JUSTO, inspectrice générale et DRCPN adjointe.

En préambule, l'ensemble de la parité syndicale a tenu à souligner son étonnement quant au caractère tardif de cette réunion, à 11 jours de la mise en paiement des parts pourtant décidées depuis la fin du premier trimestre. Nous avons noté d'abord que ce n'est que suite à notre insistance que cette réunion s'est tenue alors que son principe demeure pourtant acté dans le protocole de 2009 et les textes créant la part variable de l'IRP. Nous avons souligné ensuite que ce caractère tardif en altérerait fondamentalement le contenu puisque nous n'étions pas en mesure matériellement de proposer des modifications éventuelles, les délais de mise en paiement étant largement dépassés.

Nous vous joindrons comme nous le faisons chaque année les tableaux synthétiques transmis par notre administration qui, nous l'espérons, vous aideront un peu à comprendre comment ces parts variables ont été réparties dans vos directions d'affectation. Notre organisation a rappelé cette année encore que le refus opiniâtre de l'administration de faire œuvre de transparence en transmettant les listes nominatives des bénéficiaires contribuait à alimenter les doutes de nombre de nos collègues quant à l'objectivité des critères et des choix de désignation. L'administration a préféré, une fois de plus, ne pas répondre à ce type de questionnement.

Cette année, l'enveloppe globale de la part variable a un peu augmenté (+ 18 500 euros) pour un montant de 2,717 millions d'euros. Cette évolution à la hausse n'est nullement un cadeau de l'administration mais la suite logique de l'évolution du corps. La dernière tranche de création de grades de Commissaires Généraux dont les IRP de base sont plus élevées, rend mécanique une hausse de l'indemnitaire du corps, et donc de sa part variable.

Au titre de l'année 2021, 528 membres du CCD ont été gratifiés contre 551 l'année dernière...le SICP ne peut se satisfaire d'un tel volume et de sa répartition, nous l'avons solennellement signifié.

| Direction         | Nombre de parts |
|-------------------|-----------------|
| DGPN              | 29              |
| DRCPN             | 30              |
| DGSI              | 40              |
| PP                | 107             |
| DCSP              | 196             |
| DCPJ              | 50              |
| DCPAF             | 21              |
| IGPN              | 18              |
| DCCRS             | 10              |
| DCI               | 3               |
| DCRFPN            | 11              |
| ENSP              | 6               |
| STSI <sup>2</sup> | 3               |
| SNPS              | 4               |
| <b>Total</b>      | <b>528</b>      |

La part variable moyenne s'élevait à 5 146 euros contre 4 897 euros l'année précédente. 36% des personnels ont été primés ce qui aurait pu, à première vue, paraître satisfaisant puisque la valeur cible figurant dans les textes en la matière est de 30%, avec 20% des bénéficiaires à 20% et 10% bénéficiant d'une part variable de 40%.

Cependant, et nous l'avons souligné auprès de nos interlocuteurs, ces résultats sont **en trompe l'œil** car de vastes inégalités par grade se font jour dans les répartitions. En outre, les titulaires de **postes difficiles ou très difficiles**, au nombre de 300 actuellement, se sont vu octroyer des parts variables dans des volumes relativement faibles, alors qu'initialement l'enveloppe les concernant spécifiquement ne prévoyait pas de contingentement. On aurait pourtant pu légitimement imaginer, conformément aux directives de cette année visant à donner la priorité aux postes opérationnels, qu'un plus grand nombre d'entre eux soient primés.

Enfin, le volume global de membres du CCD primés ne prend pas en compte la forte tendance à la baisse quant aux parts variables accordées : seuls 94 collègues ont obtenu la part variable à 40% alors qu'ils auraient dû représenter un tiers des 528 primés.

Une triste explication de ce constat réside à n'en pas douter dans le choix opéré par l'administration qui, afin d'augmenter artificiellement le volume de bénéficiaires, a décidé de donner moins à chacun. Nous pourrions entendre une telle logique si elle était aussi appliquée aux emplois. Elle n'est manifestement pas à l'œuvre puisque 48% des 25 inspecteurs généraux primés ont perçu une part variable maximale à 40%.

Comme vous ne manquerez pas de le voir dans les tableaux synthétiques mentionnant les répartitions par grade, nous ne pouvons que déplorer que les emplois sommitaux, IG et CG soient primés dans des proportions aussi importantes. 25 Inspecteurs Généraux sur 31, soit 80 % des effectifs, ont été bénéficiaires de cette prime, avec de surcroît 48% d'entre eux touchant une part variable de 40%, soit un montant pour un poste classique de 11 620 euros. 66 Contrôleurs Généraux sur 88, soit 75% de l'effectif, ont été primés dont 23% à 40% pour un montant de 10 833 euros sur un poste classique. On notera que 7 d'entre eux, soit 11%, déjà sur des postes difficiles ou très difficiles, ont bénéficié d'une part à 30% pour un montant selon le niveau de difficulté du poste de 9 750 euros ou 11 375 euros.

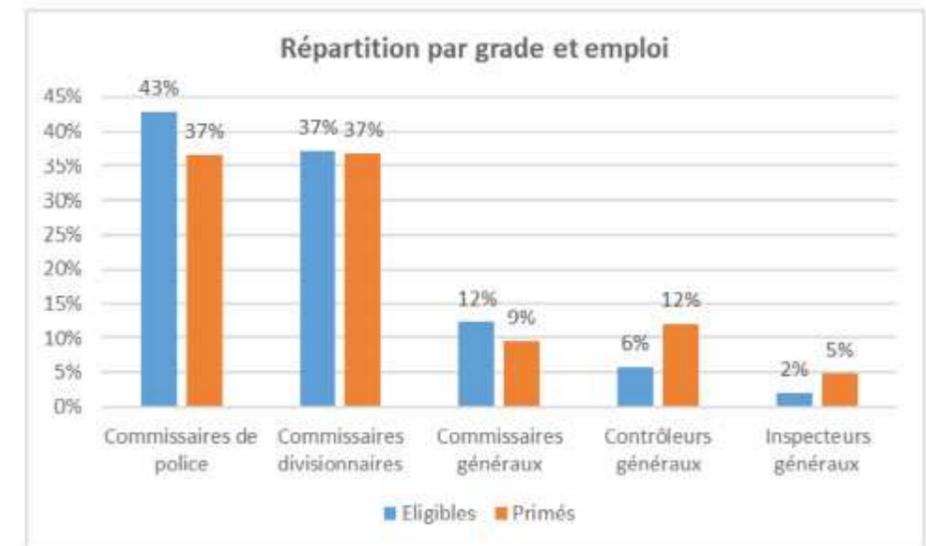
A l'inverse, seuls 27% des commissaires généraux (hors ceux sur des emplois fonctionnels) ont été primés, la plupart à 10% ou 20%, seulement 22% d'entre eux ont été primés avec une part variable supérieure à 20%.

Il est vrai que compte tenu de leur niveau d'IRP de base (2 093 euros) l'administration a fait le choix de leur accorder peu de parts variables pour réaliser des économies sur son enveloppe globale et ainsi "financer" en retour un fort taux de parts variables onéreuses pour les emplois de CG ou d'IG.

Concernant le premier grade, primé à 30 % de l'effectif et le grade de commissaire divisionnaire primé à 34 %, nos interlocuteurs de l'administration n'ont pas été en mesure de nous faire connaître la répartition au sein de ces grades entre

ceux de nos collègues jusqu'au 5ème échelon inclus et ceux au-dessus. Les niveaux d'IRP de base ne sont pourtant pas les mêmes (pour un premier grade 1 080 jusqu'au 5ème échelon et 1 364 euros à partir du 6ème, pour un commissaire divisionnaire 1 575 euros jusqu'au 5ème échelon inclus et 1 833 euros à partir du 6ème échelon) et il y a fort à parier que nous avons en fait une très forte proportion de collègues aux IRP les plus faibles pour diminuer les coûts unitaires de ces parts variables et laisser l'illusion qu'un nombre important d'entre eux a été primé.

Évidemment, **il ne s'agit nullement d'alimenter une quelconque "lutte des classes"** entre les titulaires d'emplois et le reste du corps. Il n'empêche que nous ne comprenons pas, comme chaque année, pourquoi alors que, globalement, 36% des effectifs du CCD bénéficient de la part variable, les mêmes taux ne s'appliquent pas à ces emplois. Les dissonances particulièrement fortes alimentent le sentiment d'une sorte "d'école des fans" pour les titulaires d'emplois.



### LA PART VARIABLE DE L'IRP - COMMISSION DE SUIVI 2021

A contrario, les 22 contrôleurs et les 6 inspecteurs généraux non primés, qui, en petit nombre ont été exclus, sont-ils les mal aimés ou les punis de leur directions respectives quand, dans le même temps, la plupart de leurs homologues touchent cette part et bien souvent au montant maximal ?

Nous soutenons en outre qu'il est tout autant illogique dans certaines directions qu'aucun ou trop peu d'emplois soient bénéficiaires de cette part. Il ne s'agit pas de remplacer un excès par un autre, chacun l'aura compris mais de garantir une répartition selon des pourcentages équivalents selon les grades comme cela était défini lors de la création de cette indemnité.

Nous ne pouvons que déplorer que notre administration utilise cet outil à d'autres fins que pour les motifs ayant présidé à sa mise en place. Il ne s'agit ni d'un instrument pour indemniser l'absence de concession de logement dans certains postes, ni d'un outil pour mieux compenser certaines contraintes spécifiques. D'autres dispositifs existent pour cela, la NBI sur laquelle il y a beaucoup à dire dans ses critères de répartition comme dans son volume global, ou les dispositifs aujourd'hui de concession et demain d'indemnité logement.

A cet égard, nous tenons à rappeler que, dans le cadre des mesures obtenues dans le protocole du 2 mars 2022, des dispositifs novateurs (ITM, Indemnité de logement, etc.) obtenus grâce au dynamisme de la parité syndicale, vont être progressivement mis en œuvre. Nous espérons donc qu'à l'avenir, notre administration cessera de détourner ou de dénaturer ces parts variables au profit de quelques-uns et au détriment du plus grand nombre. Nous serons particulièrement vigilants sur ce point, vous pouvez compter sur la pugnacité du SICP.

En outre, cette part variable dont nos interlocuteurs ont tenté de souligner, au titre de l'année 2021, la priorisation vers les postes opérationnels, à la nuit ou sur des postes Outre-Mer en particulier, ne gratifiera, *in fine*, que 193 commissaires du premier grade contre 234 l'année précédente. De surcroît, il n'est nullement possible pour la parité syndicale, et pour notre organisation syndicale en particulier, au-delà des paroles de nos interlocuteurs, de vérifier que ce sont les types de postes indiqués qui ont été priorisés, nous le déplorons vivement.

Enfin, concernant plus particulièrement le dispositif de la part variable de l'IRP, le SICP rappelle une fois de plus ses revendications, conformes d'ailleurs à la lettre comme à l'esprit du protocole signé en 2009 avec l'administration :

| Direction         | Commissaire |            |          |           | Commissaire divisionnaire |            |          |           | Commissaire général |           |          |          | Contrôleur général |           |          |           | Inspecteur général |           |          |           | Total      |
|-------------------|-------------|------------|----------|-----------|---------------------------|------------|----------|-----------|---------------------|-----------|----------|----------|--------------------|-----------|----------|-----------|--------------------|-----------|----------|-----------|------------|
|                   | 10%         | 20%        | 30%      | 40%       | 10%                       | 20%        | 30%      | 40%       | 10%                 | 20%       | 30%      | 40%      | 10%                | 20%       | 30%      | 40%       | 10%                | 20%       | 30%      | 40%       |            |
| DGPN              | 0           | 6          | 0        | 0         | 1                         | 7          | 0        | 1         | 1                   | 1         | 0        | 0        | 0                  | 8         | 0        | 0         | 0                  | 3         | 0        | 1         | 29         |
| DRCPN             | 2           | 3          | 0        | 0         | 2                         | 12         | 0        | 1         | 0                   | 5         | 0        | 1        | 0                  | 0         | 0        | 2         | 0                  | 0         | 0        | 2         | 30         |
| DGSI              | 0           | 5          | 0        | 4         | 3                         | 16         | 0        | 2         | 0                   | 2         | 0        | 0        | 0                  | 3         | 2        | 2         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 40         |
| PP                | 5           | 39         | 1        | 8         | 9                         | 23         | 2        | 0         | 0                   | 5         | 0        | 2        | 1                  | 6         | 0        | 3         | 0                  | 2         | 0        | 1         | 107        |
| DCSP              | 0           | 67         | 5        | 9         | 6                         | 47         | 2        | 10        | 2                   | 12        | 2        | 3        | 0                  | 12        | 5        | 6         | 0                  | 7         | 0        | 1         | 196        |
| DCPJ              | 0           | 15         | 0        | 6         | 0                         | 10         | 0        | 8         | 0                   | 3         | 0        | 1        | 0                  | 6         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 50         |
| DCPAF             | 2           | 3          | 0        | 0         | 0                         | 9          | 0        | 0         | 0                   | 1         | 0        | 1        | 0                  | 2         | 0        | 2         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 21         |
| IGPN              | 0           | 3          | 0        | 0         | 0                         | 6          | 0        | 1         | 0                   | 5         | 0        | 0        | 0                  | 2         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 18         |
| DCCRS             | 0           | 4          | 0        | 0         | 0                         | 2          | 0        | 2         | 0                   | 0         | 0        | 0        | 0                  | 1         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 10         |
| DCI               | 0           | 0          | 0        | 1         | 0                         | 1          | 0        | 0         | 0                   | 1         | 0        | 0        | 0                  | 0         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 0         | 3          |
| DCRFPN            | 0           | 2          | 0        | 0         | 0                         | 3          | 0        | 3         | 0                   | 1         | 0        | 0        | 0                  | 1         | 0        | 0         | 0                  | 1         | 0        | 0         | 11         |
| ENSP              | 0           | 1          | 0        | 0         | 0                         | 3          | 0        | 0         | 0                   | 0         | 0        | 1        | 0                  | 0         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 6          |
| STSI <sup>2</sup> | 0           | 1          | 0        | 0         | 0                         | 0          | 0        | 1         | 0                   | 0         | 0        | 0        | 0                  | 1         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 0         | 3          |
| SNPS              | 0           | 1          | 0        | 0         | 0                         | 0          | 0        | 1         | 0                   | 0         | 0        | 0        | 1                  | 0         | 0        | 0         | 0                  | 0         | 0        | 1         | 4          |
| <b>Total</b>      | <b>9</b>    | <b>150</b> | <b>6</b> | <b>28</b> | <b>21</b>                 | <b>139</b> | <b>4</b> | <b>30</b> | <b>3</b>            | <b>36</b> | <b>2</b> | <b>9</b> | <b>2</b>           | <b>42</b> | <b>7</b> | <b>15</b> | <b>0</b>           | <b>13</b> | <b>0</b> | <b>12</b> | <b>528</b> |
| <b>Total</b>      | <b>193</b>  |            |          |           | <b>194</b>                |            |          |           | <b>50</b>           |           |          |          | <b>66</b>          |           |          |           | <b>25</b>          |           |          |           | <b>528</b> |

- La transparence de la liste des bénéficiaires.
- Le respect d'une enveloppe ouverte et non fongible avec celle des postes classiques, pour les postes D et TD.
- La **semestrialisation de ce dispositif** qui permettrait, certes avec des montants potentiellement moitié moins élevés, de gratifier, en théorie, jusqu'à deux fois plus de nos collègues sans empêcher pour autant que certains le soient deux fois la même année. L'application de cette mesure fondamentale autoriserait, comme nous le réclamons depuis plus d'une décennie, de récompenser environ **60 % du corps** plutôt que seulement 30 %. Nous sommes à cet égard persuadés que la majorité de nos collègues méritent l'attribution d'une part variable et non pas seulement 3 sur 10.

Amitiés syndicales.

Sincèrement

Jean-Paul MEGRET, Secrétaire National

Olivier BOISTEAUX, Président du SICP

Tristan COUDERT, Secrétaire National