

**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-après nos commentaires des états chiffrés** des majorations qui seront payées en juin prochain.

Pour connaître de manière détaillée nos critiques argumentées du dispositif tel qu'il est encore mis en application, nous vous renvoyons à **notre précédent écrit relatif à la répartition au titre de 2016.**



Résumé de 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 rééllement 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.

Chiffres de la répartition pour 2017

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

ATTRIBUTION PAR GRADE		ANNÉES				Evol
		2014	2015	2016	2017	
Commissaire de Police	Nb bénéficiaires	212	211	191	201	→
	% des éligibles	27,7%	27,3%	26,1%	28,7%	+ 2,6 pt
Commissaire divisionnaire	Nb bénéficiaires	220	219	243	223	↘
	% des éligibles	32,8%	32,6%	35,5%	33,7%	- 1,8 pt
Commissaire Général	Nb bénéficiaires			8	22	↘
	% des éligibles			57,1%	36,1%	-21 pt
Contrôleur Général	Nb bénéficiaires	36	45	39	57	↗
	% des éligibles	41,6%	42,9%	45,9%	65,5%	+19,6 pt
Inspecteur Général	Nb bénéficiaires	13	23	23	27	↗
	% des éligibles	43,3%	76,7%	76,7%	87,1%	+10,4 pt
TOTAL CCD	Nb bénéficiaires	482	498	504	530	→
	% des éligibles	31,1%	31,9%	32,6%	34,4%	+ 1,8 pt

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

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

En dépit d'une évolution vertueuse vers un moindre ratio des +40% pour les grades sommitaux, il n'en demeure pas moins que ces derniers sont encore largement surreprésentés. Le corollaire des attributions de +40% aux emplois et grades sommitaux reste une attribution massive de majorations limitées à 20% pour les 1^{ers} grades permettant l'octroi des (logiquement) plus fortes rétributions aux CG et IG, avec au final un moindre ratio total de bénéficiaires des +40%.

En conclusion

Toute la difficulté afin de rendre équitable l'attribution de cette part **en écartant 70% des commissaires éligibles de ce bénéfice indemnitaire** repose sur les **modalités de désignation.**

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

Si nous réclamons, en vain jusqu'à ce jour, la fin du dévoiement d'un dispositif totalement opaque, nous pouvons toujours espérer que cessent les autres errements constatés d'années en années dans la mise en application des « parts performance », en termes de :

- **communication institutionnelle défailante** relative aux collègues proposés et finalement retenus (N+1 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 inexistante 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.

Les attributaires potentiels ont été l'an passé encore trop fréquemment laissés dans l'ignorance en apprenant leur attribution de part performance... lors du versement du salaire en juin!

La proposition comme l'attribution doivent être systématiquement communiquées aux collègues, à l'instar de la notification qui est pratiquée pour les officiers, signe de la considération que l'administration doit porter à tout responsable policier gratifié.

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.

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

Sur ce sujet, nous avons saisi l'administration afin de modifier la circulaire DGPN du 12 janvier 2018 qui ne prévoit en modalités d'attribution d'une part variable qu'un unique versement annuel, en totale contradiction avec le décret du 21 septembre 2010 créant l'IRP et autorisant l'attribution de cette part en une ou **deux fois**, dernière possibilité que nous privilégions.

Dans un contexte où de trop nombreux collègues s'estiment souvent « laissés pour compte » et font état de carences tant de gestion RH que de considération de leur travail et de leur implication, une **semestrialisation en toute transparence** permettrait enfin de redonner de la **cohésion au sein du CCD.**

Cela nous semble étonnamment préférable, plutôt que de cibler chaque année une minorité de bénéficiaires dont certains sont perçus comme détournant la « part performance » pour obtenir une rémunération accessoire, affaiblissant ainsi l'image de notre corps déjà injustement stigmatisé sur la thématique inapte des primes mirobolantes que percevaient tous les commissaires de Police...

Tels sont les enjeux persistants d'un dispositif qui part à la dérive. **Il est encore temps de réagir si nous voulons éviter le naufrage!**

Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP
Jean-Paul MEGRET et Mickaël TREHEN,
Secrétaires nationaux

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police



4, rue Blanche - 95230 SOISY-SOUS MONTMORENCY
09 87 10 75 63
www.commissaires.fr

**Tableau des montants des « parts performance »
par grade, échelon et difficulté de poste**

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	9	4		4		0	18	6		4		2	5	1				1	8	4		2		2	4	4		3		1	44	19
		44,44%		100%		0%		33,33%		67%		33%		20%				100%		50%		50%		50%		100%		75%		25%	43,18%	
DRCPN	25	4		4		0	61	14		14		0	3	2		1		1	4	4		3		1	4	4		1		3	97	28
		16%		100%		0%		22,95%		100%		0%		66,67%		50%		50%		100%		75%		25%		100%		25%		75%	28,87%	
IGPN	13	4		1		3	28	7		6		1	10	1		1			4	2		2		0	2	2		2			57	16
		30,77%		25%		75%		25%		86%		14%		10%		100%				50%		100%				100%		100%			28,07%	
DCI	3	0					5	1		1		0	1	0					2	1		1			0						11	2
		0%						20%		100%		0%								50%		100%									18,18%	
DCCRS	14	5		5		0	8	2		1		1	3	1		1			3	1				1	1				1		29	10
		35,71%		100%		0%		25%		50%		50%		33,33%		100%				33,33%				100%		100%			100%		100%	34,48%
DCPAF	28	4	1	3		0	39	13	1	11		1	1	0					5	5				5	1	1			1		74	23
		14,29%	25%	75%		0%		33,33%	8%	85%		8%								100%				100%		100%			100%		100%	31,08%
DCPJ	84	25		6	1	18	77	24	0	23	1	0	5	2		2			8	4		4			2	1		1			176	56
		29,76%		24%	4%	72%		31,17%	0%	96%	4%	0%		40%		100%				50%		100%				50%		100%			31,82%	
DCSP	303	90	15	68		7	242	86	9	64	2	11	19	11	3	7		1	24	21	2	15		4	8	6		3	1	2	596	214
		29,70%	17%	76%		8%		35,54%	10%	74%	2%	13%		57,89%	20%	64%		9%		87,50%	10%	71%		19%		75%		50%	17%	33%	35,91%	
DCRFPN	6	1		1		0	21	6		5		1	2	1		1			1	0					1	1			1		31	9
		16,67%		100%		0%		28,57%		83%		17%		50%		100%				0%						100%			100%		29,03%	
STSI ²	2	1		1		0	8	1		1		0	0	0					1	1		1			0	0					11	3
		50%		100%		0%		12,50%		100%		0%								100%		100%									27,27%	
DGSI	55	16		13		3	59	18	2	13	0	3	3	0					9	6		4	2		2	2		2			128	42
		29,09%		81%		19%		30,51%	11%	72%	0%	17%		0%						66,67%		67%	33%			100%		100%			32,81%	
PP DPJ	27	10		6		4	29	13		9		4	2	1		1			2	0					1	0					61	24
		37,04%		60%		40%		44,83%		69%		31%		50%		100%				0%						0%					39,34%	
PP DOSTL	0	0					1	1		1		0	0	0					1	1		1			0	0					2	2
								100%		100%		0%								100%		100%									100%	
PP DSPAP	110	28	5	21		2	45	21	4	17		0	4	2		1	1		8	4	1	3			3	3		2	1		170	58
		25,45%	18%	75%		7%		46,67%	19%	81%		0%		50%		50%		50%		50%		50%				100%		67%		33%	34,12%	
PP DR	6	4		4		0	6	3	2	1		0	0	0					2	0					0	0					14	7
		66,67%		100%		0%		50%	67%	33%		0%								0%											50%	
PP DOPC	12	3		1		2	9	5	2	3		0	2	0					4	2		2			1	1		1			28	11
		25%		33%		67%		55,56%	40%	60%		0%								50%		100%				100%		100%			39,29%	
PP DIVERS	3	2		1		1	7	2		1		1	1	0					1	1		1			1	1		1			13	6
		66,67%		50%		50%		28,57%		50%		50%		0%						100%		100%				100%		100%			46,15%	
TOTAL PP	159	47	5	33	0	9	96	45	8	32		5	9	3		2	1		18	8	1	7			6	5		4	1		288	108
		29,56%	11%	70%	0%	19%		46,88%	18%	71%		11%		33,33%		67%		33%		44,44%		13%	88%			83,33%		80%		20%	37,50%	
TOTAL DG PN+SI	542	154	16	106	1	31	566	178	12	143	3	20	52	19	3	13		3	69	49	2	32	2	13	25	22	0	12	1	9	1254	422
		28,41%	10%	69%	1%	20%		31,45%	7%	80%	2%	11%		36,54%	16%	68%		16%		71,01%	4%	65%	4%	27%		88,00%		55%	5%	41%	33,65%	
TOTAL	701	201	21	139	1	40	662	223	20	175	3	25	61	22	3	15	0	4	87	57	3	39	2	13	31	27	0	16	1	10	1542	530
		28,67%	10%	69,2%	0,5%	19,9%		33,69%	9%	78,5%	1,3%	11,2%		36,07%	14%	68,2%	0,0%	18,2%		65,52%	5%	68,4%	3,5%	22,8%		87,10%	0%	59,3%	3,7%	37,0%	34,37%	
% du CCD	45,46%	13,04%	1,36%	9,01%	0,06%	2,59%	42,93%	14,46%	1,30%	11,3%	0,2%	1,62%	3,96%	1,43%	0,2%	1,0%	0%	0,26%	5,64%	3,70%	0,19%	2,5%	0,1%	0,84%	2,01%	1,75%	0%	1,0%	0,1%	0,65%		
% du total de bénéficiaires	37,92%	3,96%	26,23%	0,19%	7,55%	42,08%	3,77%	33,0%	0,6%	4,72%	4,15%	0,57%	2,8%	0%	0,75%	10,75%	0,57%	7,4%	0,4%	2,45%	5,09%	0%	3,0%	0,2%	1,89%							

Tableau des montants des « parts performance »
par grade, échelon et difficulté de poste

Grades et emplois	Part fixe intégrée au salaire	Part Performance			
Difficulté de poste	Montant mensuel de la part fonction	10%	20%	30%	40%
Commissaire stagiaire	279 €				
Commissaire jusqu'au 5^e échelon inclus	1 080 €		2 592 €		5 184 €
→ poste difficile	1 297 €	1 556 €	3 113 €	4 669 €	6 226 €
→ poste très difficile	1 513 €	1 816 €	3 631 €	5 447 €	7 262 €
Commissaire du 6^e au 9^e échelon + Echelon Spécial	1 364 €		3 274 €		6 547 €
→ poste difficile	1 636 €	1 963 €	3 926 €	5 890 €	7 853 €
→ poste très difficile	1 909 €	2 291 €	4 582 €	6 872 €	9 163 €
Commissaire divisionnaire du 1^{er} au 5^e échelon	1 575 €		3 780 €		7 560 €
→ poste difficile	1 890 €	2 268 €	4 536 €	6 804 €	9 072 €
→ poste très difficile	2 205 €	2 646 €	5 292 €	7 938 €	10 584 €
Commissaire divisionnaire 6^e et 7^e échelons + Echelon Spécial	1 833 €		4 399 €		8 798 €
→ poste difficile	2 199 €	2 639 €	5 279 €	7 918 €	10 557 €
→ poste très difficile	2 566 €	3 079 €	6 158 €	9 238 €	12 317 €
Commissaire général	2 093 €		5 023 €		10 046 €
→ poste difficile	2 511 €	3 013 €	6 026 €	9 040 €	12 053 €
→ poste très difficile	2 930 €	3 516 €	7 032 €	10 549 €	14 065 €
Emploi de contrôleur général des services actifs	2 257 €		5 417 €		10 834 €
→ poste difficile	2 708 €	3 250 €	6 500 €	9 750 €	13 000 €
→ poste très difficile	3 160 €	3 792 €	7 584 €	11 375 €	15 167 €
Emploi d'inspecteur général des services actifs	2 421 €		5 810 €		11 621 €
→ poste difficile	2 906 €	3 487 €	6 974 €	10 462 €	13 949 €
→ poste très difficile	3 390 €	4 068 €	8 136 €	12 204 €	16 272 €