

Soisy-sous-Montmorency, le 2 octobre 2013

Chers collègues,

S'il est des sujets récurrents que nous nous devons d'aborder chaque année, le dispositif d'attribution de la part résultats de l'IRP en est bien un, sans aucun doute. Nous ne pouvons en effet éluder cette thématique.

Afin que nous ne puissions oublier ce dispositif de désignation des bénéficiaires de la part résultats, le DGPN a signé, le 27 août 2013, une note de rappel de ces règles que nous voulons, une nouvelle fois (puisque nos demandes n'ont toujours pas été satisfaites), agrémenter de nos commentaires syndicaux.

Le SICP n'a cessé, depuis sa mise en place en 2010, de dénoncer l'absurdité du dispositif de désignation, reposant principalement sur l'élaboration d'un Projet de Performance Individuel (PPI).

Si notre organisation a largement développé son point de vue dans de nombreux articles sur ce sujet (*), cela ne nous empêche pas pour autant de continuer à étayer notre position grâce au fruit de l'expérience nourrie des commentaires de nombreux collègues qui nous contactent très régulièrement pour dénoncer individuellement les errements liés à ce dispositif.

Nous ne comptons plus, ainsi, les sollicitations de ces collègues, interloqués par le manque de transparence de la fameuse commission d'harmonisation censée opérer un tri parmi les PPI admis à « concourir » et ceux qui sont purement et simplement recalés.

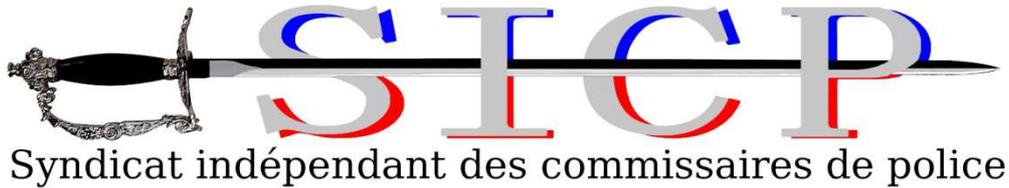
En effet, tous ceux qui nous ont contactés auraient bien aimé obtenir une explication individualisée éclairant les raisons qui ont engendré ce refus. Pour toute explication, la plupart d'entre eux n'ont eu droit qu'à une lettre quasi-anonymisée, leur expliquant que leur PPI était, soit trop général, soit correspondant trop au cœur de métier, soit ne définissait pas suffisamment d'indicateurs de résultats, etc.

A y regarder de plus près, il nous semble pourtant que ces PPI avaient été entérinés par le N+1 et par les directions centrales. Faut-il alors en déduire que certains N+1 n'auraient « rien compris » aux PPI, tout comme, d'ailleurs, les directeurs centraux qui les ont validés ?

A contrario, n'aurions-nous pas plutôt à faire à un concept que personne ne maîtrise réellement et dont la perception intellectuelle varie d'une direction à l'autre, d'un N+1 à l'autre, voire d'un directeur à une commission d'harmonisation ?

Il est difficile d'affirmer quoi que ce soit de précis sur la manière dont le concept de PPI est réellement appréhendé par les directions d'emploi, sur la communication qui en est faite ainsi que sur le niveau de compréhension de chacun car, en fait, rien n'est clair et chacun conçoit cet « OVNI administratif » comme il le peut.

*<http://www.commissaires.fr/files/2013/adherentsaudience/CR%20SICP%20commission%20suivi%20IRP%2018042013.pdf>
http://www.commissaires.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=419:les-turpitudes-du-ppi-suite&catid=31:general&Itemid=62



Pour preuve, chaque année, une réunion avec la parité syndicale, en compagnie de chaque SDRH des directions d'emploi, est organisée pour faire le bilan statistique des bénéficiaires et pour évoquer les PPI « emblématiques ». Nous sentons nombre de sous-directeurs RH pour le moins ennuyés. Le simple fait d'évoquer la notion de PPI embarrasse, et l'obligation de présenter des PPI « emblématiques » met mal à l'aise nombre d'entre eux.

Il est toujours malaisé de promouvoir un dispositif auquel on ne croit pas soi-même et qui suscite une suspicion généralisée.

Au fil des années, le nombre de PPI proposé n'a cessé de diminuer, démontrant, s'il en était besoin, que les commissaires de police ne se reconnaissent nullement dans ce dispositif abscons, inique et dangereux pour l'image du corps.

Alors, une fois encore, pourquoi ne pas écouter les propositions de bon sens que notre organisation a développées pour remplacer un dispositif qui n'a jamais emporté l'adhésion de la grande masse des commissaires de police ?

Le SICP réitère donc ses propositions afin de limiter les effets pervers d'un mode de désignation des bénéficiaires de la part résultats.

Le SICP souhaite que les bénéficiaires soient désignés par leurs directions d'emploi sur la base de propositions incluant l'ensemble des critères contenus dans l'évaluation annuelle ainsi que la prise en compte de la gestion des différents événements spécifiques de l'année écoulée.

Certains dénonceront la nature subjective de cette option ; il convient néanmoins de rappeler que le commissaire de police a vocation, dans sa carrière, à exercer des responsabilités de très haut niveau qui l'amèneront naturellement à devoir désigner les « plus méritants » et que ce choix fait donc déjà partie intégrante de ses missions.

Ce dispositif devrait bien évidemment être fondé sur une proposition écrite et circonstanciée qui permettrait d'éviter l'arbitraire absolu. Dans cette perspective, la transparence de choix à l'égard de la parité syndicale, et notamment sur le contenu de ces propositions, devrait pouvoir dissuader de dérives courtisanes avérées.

Cette proposition, par les directions d'emploi, offrirait, en tout état de cause, l'avantage fondamental de juger de la qualité du travail produit par nos collègues sur le fondement de l'activité globale du commissaire de police, et non pas d'un simple « objectif unique et prétendument innovant » qui ne sert bien souvent qu'à être stigmatisé par nos propres collaborateurs. Ces derniers ne pourraient plus ainsi objecter qu'ils travaillent sur cet objectif au profit financier exclusif de leur hiérarchie, comme les organisations syndicales représentatives des CEA et Officiers tendent régulièrement à le souligner.

Enfin, et pour la énième fois, le SICP rappelle que sa proposition de semestrialiser cette part résultats permettrait de satisfaire le plus grand nombre de nos collègues impliqués et méritants. Si, avec un système de désignation annuelle, seul 30 % du corps peut bénéficier du dispositif, il nous faut rappeler, une fois de plus, qu'avec une distribution semestrielle de la part résultats, 60 % de ses membres seraient alors théoriquement annuellement éligibles à cette prime.



En y ajoutant les collègues affectés sur les 250 postes « D ou TD » (soit environ 15 % du CCD), nous pourrions permettre aux $\frac{3}{4}$ de notre corps de se voir attribuer une prime annuelle substantielle !

Qu'attend-on donc pour réformer ce dispositif qui mécontente la grande majorité et qui pourrait devenir satisfaisant pour le plus grand nombre ?

Après plusieurs années d'expérience, le bon sens doit dorénavant prévaloir et les égos des uns et des autres ayant participé à la mise en place du PPI devraient pouvoir s'effacer devant l'intérêt général !

Bien à vous.

Olivier BOISTEAUX
Président du SICP