

Soisy-sous-Montmorency, le 22 avril 2014

## Mort annoncée d'une absurdité administrative : le PPI agonise !

Le 10 avril 2014, le SICP était reçu au Bureau des Commissaires de Police de la DRCPN afin d'évoquer différents dossiers statutaires et, notamment, le devenir du dispositif de désignation des bénéficiaires de la part résultats de l'IRP, à savoir le **trop fameux PPI**.

Quelle ne fut pas notre surprise, teintée, nous ne pouvons vous le cacher, d'une certaine satisfaction, en entendant que la **mort programmée d'un dispositif**, que nous avons tant dénoncé depuis sa création en 2010, nous était annoncée.

En effet, le BCP nous a clairement exprimé la volonté de l'administration de mettre fin à ce dispositif à compter de 2015, les PPI 2014 ayant déjà été proposés. Nous nous doutions d'ailleurs fortement d'une telle évolution, à court terme, compte tenu de la **volte-face récente**, dans plusieurs écrits, **du SCPN** sur ce thème. Ce n'est en effet pas la première fois que nos homologues, sentant le vent tourner, changent ainsi radicalement de position sur un dispositif qu'ils ont pourtant porté sur les fonts baptismaux. **Personne ne sera dupe**, pour autant, du positionnement « d'opposant de la dernière heure » dont tente aujourd'hui de se parer le SCPN.

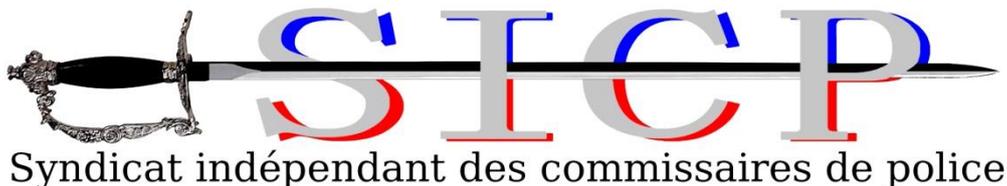
Pour autant, le SICP ne tient nullement à faire du triomphalisme, alors que les nouvelles règles qui fixeront la désignation des bénéficiaires de cette part résultats substantielle (entre 3 000 et environ 11 000 euros annuels) sont loin d'être clairement établies.

En effet, notre organisation syndicale a toujours dénoncé les multiples perversions engendrées par un dispositif issu de la réflexion technocratique de ses initiateurs, en tête desquels le SCPN. L'effet le plus dévastateur du PPI repose sur l'image délétère qu'il véhicule du corps des commissaires, laissant croire à une **instrumentalisation malsaine de nos collaborateurs dans le seul but d'abonder notre rémunération individuelle**.

Nous avons également, depuis toujours, pointé pêle-mêle l'absurdité de vouloir mettre en place un « concours Lépine » annuel afin de faire dans la pseudo innovation permanente, le cheminement opaque menant à l'acceptation ou non de ces projets, le manque de transparence dans l'attribution même des parts variables, etc...

Cependant, nous ne nous sommes pas contentés de brocarder un PPI moribond : nous avons formulé des propositions fixant les conditions indispensables propres, selon nous, à permettre de mettre en place un dispositif de désignation des bénéficiaires de la part résultats **le plus équitable possible**.

Nous attendons donc que notre administration reprenne l'ensemble de ces propositions pour donner enfin de la consistance et de la cohérence à ce dispositif.



C'est dans cette optique que nous avons écouté avec intérêt le BCP qui nous a expliqué vouloir mettre en œuvre, en lieu et place du PPI, une « **fiche de proposition** » du N+1 qui serait ensuite visée et entérinée par les directions centrales, en fonction du nombre de parts résultats dont elles disposeront. Cette voie, basée sur l'application fondamentale dans notre institution du principe hiérarchique, nous paraît intéressante et conforme à ce que nous préconisons.

Pour autant, bien d'autres paramètres entourant la désignation des bénéficiaires méritent d'être abordés.

Tout d'abord, il nous semble très important **d'éviter les « effets de cour »**, que la nature humaine rend souvent incontournables, en demandant un minimum de transparence. Il s'agirait, selon nous, d'une communication *a minima* à la parité syndicale de la liste des bénéficiaires, afin que, sous couvert de notre examen attentif, les directions évitent de récompenser prioritairement **les seuls « hommes ou femmes liges »** du périmètre directorial.

Cette transparence contribuerait, à n'en pas douter, à dissuader certains comportements douteux et favoriserait une répartition la plus large possible au bénéfice de tous les commissaires de police des échelons centraux, mais également des services territoriaux de tous niveaux, trop souvent oubliés. L'adage « loin des yeux, loin du cœur » est hélas souvent valable aussi dans le domaine de la distribution des primes !

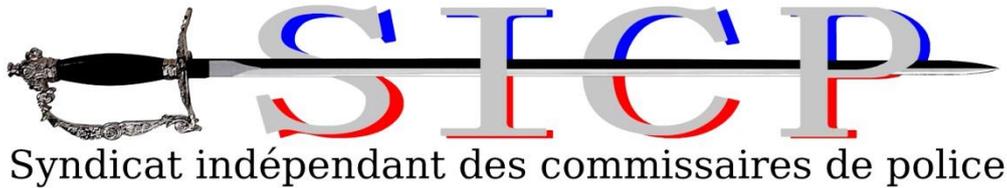
Le SICP a, en outre, tenu à rappeler une autre de ses propositions fondamentales pour **permettre de générer encore plus d'équité** et d'assurer au plus grand nombre le bénéfice de cette part résultats.

En effet, à l'occasion de la rédaction du protocole additionnel au protocole corps et carrières du 8 avril 2009, notre organisation avait conditionné sa signature à l'ajout d'un alinéa qui permettait la semestrialisation de la part résultats.

C'est dans cette perspective que cette partie du protocole additionnel avait été rédigée de la manière suivante : « **La liste des bénéficiaires**, qui devra autant que possible tenir compte de la répartition par grades, **pourra être révisée semestriellement...** ».

Ainsi, le nombre de bénéficiaires potentiels sur une année peut être mathématiquement **multiplié par deux**, pour ne plus se réduire à 30% du corps (10% bénéficiant d'une part à 40% et 20% d'une part à 20%) mais bien **atteindre 60% des membres du CCD**. Bien sûr, pour rester dans une enveloppe budgétaire constante, les sommes semestrialisées seraient elles-mêmes divisées par deux mais resteraient pour le moins respectables et attractives, en s'échelonnant de 1 500 euros à environ 5 500 euros.

De surcroît, cette semestrialisation offrirait la possibilité de mieux prendre en compte les mutations dans la répartition de cette part indemnitaire. En effet, aujourd'hui, tout le monde a bien conscience que nos collègues mutés en cours d'année se retrouvent *ipso facto* exclus du bénéfice de cette prime car, hélas, nous connaissons peu de nos collègues N+1 qui s'aventureraient à proposer une prime, contingentée par essence, à un partant tout comme à un collègue arrivé seulement quelques mois auparavant. Avec une part résultats semestrialisée, la « censure » ne s'appliquerait ainsi plus que sur les six mois de transition entre deux postes.



De ce fait, entre les **13% de postes à IRP fonctionnelle** (250 postes D ou TD) n'entrant pas dans le contingentement de la part résultats générale et **les 60%** de bénéficiaires en cas de semestrialisation, notre corps pourrait se voir récompensé (sur une année) à hauteur de presque 3/4 de ses membres !

A l'inverse, en dépit de la semestrialisation, rien n'empêcherait, de manière justifiée, que certains de nos collègues, en raison de circonstances objectives liées à leur manière de servir, bénéficient, deux semestres consécutivement, de cette part variable.

Espérons que la simplification du dispositif de proposition incitera notre administration à faire preuve de bon sens et à écouter notre organisation qui avait su, dès la mise en place de cette « usine à gaz administrative », faire preuve de bon sens en dénonçant ses travers.

Ainsi, si, aujourd'hui, la DRCPN, par la voix du BCP, affiche sa volonté d'être plus pragmatique dans son approche des règles de désignation de cette « **prime des commissaires de police** », le SICP n'en attend pas pour autant **un simple toilettage, mais bien une réforme qui donnerait du sens à ce dispositif indemnitaire.**

Si d'aucuns nous rappellent, pour tenter d'éviter d'écouter nos propositions techniques, que l'IRP qui vient d'être mise en place **chez les officiers est annuelle**, nous leur rappelons à notre tour que les sommes en jeu sont bien différentes et supporteraient parfaitement d'être divisées par deux, d'autant que la semestrialisation est, pour les commissaires, prévue par le protocole de 2009 ; alors que tel n'est pas le cas pour les officiers.

Espérons donc que nos hauts hiérarques feront, pour une fois, preuve de bons sens et ne se contenteront pas **d'une réformette à la petite semaine** qui ne servirait qu'à se débarrasser d'une « hérésie administrative » qu'ils avaient pourtant eux-mêmes portée et présentée avec le SCPN comme une avancée de tout premier plan.

Olivier BOISTEAUX  
Président du SICP