



A la croisée des chemins...

Les choses sont claires à présent : à travers le débat sur la mise en œuvre du « Protocole additionnel au protocole corps et carrières » signé le 8 avril 2009, et notamment sur les modalités de l'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP), **deux conceptions du métier de commissaire s'opposent.**

L'une, qui se veut visionnaire et prétend sauver le corps, vise en fait à en renier la technicité et la spécificité en le diluant dans des « *corps transversaux* », en nous mettant « *en concurrence avec d'autres corps équivalents de la fonction publique, voire avec le privé* ». Cette vision du métier de commissaire lui retire en fait toute son histoire et sa légitimité policière, comme si l'on devait en avoir honte. Elle nous promet un avenir de sous-administrateur civil !

L'autre, la nôtre, que l'on qualifie de passéiste, est certes moins fumeuse et ambitieuse ; mais elle correspond au métier que nous avons choisi et que nous aimons. Elle correspond au concours que nous avons passé et dont nous sommes fiers, le concours de Commissaire **de POLICE !**

Elle repose sur le constat d'une technicité supérieure acquise pour évoquer et traiter les affaires de police et gérer ces services régaliens de l'Etat selon les règles administratives en vigueur, sans vouloir systématiquement singer des modes de gestion du privé qui, pour certains d'entre eux, s'avèrent d'ailleurs peu compatibles avec nos modes d'action.

Loin de nous, d'ailleurs, l'idée d'obliger chacun d'entre nous à être enfermé dans un cadre étroit en condamnant toute possibilité pour ceux qui le souhaitent de se diriger vers d'autres administrations, par voie de détachement notamment, de s'y positionner et de s'y épanouir. Nous voulons simplement signifier qu'il ne s'agit pas là de la voie classique pour la carrière à laquelle nous aspirons depuis notre entrée à l'ENSP. Notre expertise dans d'autres administrations en sera d'autant plus appréciée qu'elle y demeurera exceptionnelle, selon des profils particuliers !

On nous qualifie de dinosaures ? Mais les girafes qui se haussent le col pour tenter de grignoter les feuillages des autres ne sont-elles pas aujourd'hui une espèce en voie de disparition, parquée dans des zoos ou des réserves ?! Nous nous contenterons de nos feuilles de chêne qui conservent, pour nous, une saveur toute particulière!

Mais revenons à l'essentiel, au concret : la problématique de l'attribution de la part variable de l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP).

Un petit rappel tout d'abord: cette IRP, qui va remplacer l'allocation de service, sera stratifiée en 3 niveaux :

- une part fixe, que tous les collègues vont toucher et qui correspond au montant actuel de l'allocation de service (réévaluée) ;
- une part majorée (de 20% ou de 40%) liée à la difficulté du poste occupé. Les postes concernés sont listés (postes « difficiles » et « très difficiles ») et, contrairement à l'actuelle contractualisation qui est supprimée, la majoration n'est pas liée à l'atteinte d'objectifs mais uniquement à la catégorie du poste occupé ;
- une part variable (+20% ou + 40%) liée à la « performance » du collègue bénéficiaire.

C'est sur cette dernière part variable que deux conceptions s'opposent :

- celle du SCPN et de l'administration qui préconisent l'élaboration d'un « Projet de Performance Individuel » (PPI). Ce projet, dans lequel le commissaire se fixerait « *un objectif supplémentaire à ceux déjà prescrits par sa direction* » devrait reposer sur l'identification d'une « *problématique locale de sécurité ou de management* » ;
- et notre conception, selon laquelle **cette part variable serait attribuée semestriellement par les directeurs sur des critères valorisant l'engagement supérieur du commissaire bénéficiaire, comme :**
 - une **charge de travail particulièrement lourde** durant la période écoulée,
 - la **gestion réussie d'un évènement particulier ou d'une affaire sensible,**
 - la **réalisation d'un intérim** lourd,
 - des **résultats particulièrement remarquables en termes de management et/ou de partenariat,**
 - une **disponibilité exceptionnelle.**

Avec, **comme garde fou** afin d'éviter l'arbitraire et garantir une certaine équité :

- **une obligation de transparence** assurée par la communication par l'ensemble des directions centrales de tous les bénéficiaires de cette part variable.
- **La mise en place d'un comité de suivi** incluant la parité syndicale et qui examinera le contenu des fiches de propositions des directions qui auront conduit à l'attribution de la part variable.
- **une répartition des bénéficiaires au prorata des directions et dans toute la mesure du possible des grades**, comme cela est prévu dans le protocole,
- **et la semestrialité de l'attribution**, prévue également dans le protocole, qui permet à la fois de tenir compte au mieux des situations changeantes, de ne pas exclure de facto les collègues changeant de postes et/ou de direction en cours d'année, et éventuellement de corriger les inévitables inégalités causées par cette IRP en élargissant le nombre de bénéficiaires par rotation.

Pourquoi ce choix ?

- **parce que c'est le seul compatible avec le texte du protocole** qui mentionne expressément une attribution **semestrielle** ; ce texte a d'ailleurs été signé par le SCPN comme par l'administration : pour nous, une signature a un sens !
- **parce que c'est le seul compatible avec la réalité de notre métier** : quelle est la marge de manœuvre réelle d'un commissaire à pouvoir proposer un projet innovant, différent de celui de son chef (notamment s'il est adjoint) et des objectifs de sa direction ? Comment les collègues les plus englués –et impliqués– dans les postes les plus contraignants trouveront-ils le temps de se consacrer à un tel exercice ? Certains ont visiblement oublié la réalité de terrain...ou verraient d'un bon œil que la plupart d'entre nous soient dans l'impossibilité de proposer un PPI !
- **parce que c'est le seul compatible avec l'éthique** : nous ne voulons pas que les commissaires puissent se voir accuser d'être les bénéficiaires du travail des autres, de gagner de l'argent grâce au travail de leurs collaborateurs.
En 1996, le dispositif financier des rémunérations accessoires disparaissait au profit d'une allocation de service « moralisante ». Or, 13 années plus tard, combien d'officiers de police ou de gardiens de la paix sont encore persuadés que le commissaire de police « touche » encore ?
En 2010, l'évolution moderne de notre rémunération consisterait donc en la mise en œuvre d'un dispositif (PPI) qui réinstaurerait la suspicion sur l'orientation de l'activité du service par le commissaire de police, guidé par

son intérêt financier personnel ? Nous n'en voulons pas car il ne nous semble pas guidé par l'éthique.

- **parce que c'est le seul compatible avec l'équité** : le nombre de bénéficiaires étant budgétairement limité, la solution du PPI imposerait, soit de choisir a priori les projets éligibles, soit de ne pas tous les récompenser a posteriori, faute de ressources, bien que les projets aient été acceptés et aient effectivement abouti.

Dans le premier cas (qui est actuellement préconisé par l'IGPN et certaines directions), il est fait totalement abstraction de la notion de performance, et nombre de collègues pourtant méritants seront exclus par principe du bénéfice de ce dispositif. On confond cette part variable avec la part liée à la difficulté du poste.

Autrement dit, on déterminera à l'avance qui sera performant dans l'année et qui a priori ne pourra pas l'être.

Dans le deuxième cas, on démotive les collègues qui auront mené à bien leur projet mais qui ne se verront pas récompenser.

Dans les deux cas, c'est le règne de l'arbitraire !

Par ailleurs, le PPI exclurait de facto les collègues mutant en cours d'année...ce qui semble antinomique avec la mobilité prônée par ailleurs l'administration.

- **parce que ce mode d'attribution est aussi celui qui redonne un vrai rôle de management au commissaire N+1**, apte à récompenser ses collaborateurs commissaires sur des critères transparents et objectifs mais aussi à éviter les inégalités trop flagrantes.
- **parce que nous sommes tous à la tête de services qui sont des services publics**. L'implication personnelle à travers un PPI aux contours souvent éloignés de cette notion essentielle ne doit pas mener nos collègues à développer des priorités qui cibleraient un intérêt financier personnel au détriment d'actions de service public plus fastidieuses mais en parfaite conformité avec notre mission.
Quid du PPI qui préconiserait « l'intensification de la lutte contre les trafics et la consommation de stupéfiants » et qui se traduirait (en sécurité publique) nécessairement par la multiplication des procédures de « shiteux » ? Cette activité complètement justifiée par le contenu du PPI ne préjudicierait-elle pas à l'activité globale du service en matière de lutte contre la délinquance générale, plus conforme à l'intérêt général ?

Bref, nous refusons cette logique de PPI qui n'est que la justification d'une réflexion technocratique qui tenterait une nouvelle fois de justifier notre

appartenance à une « pseudo haute fonction publique » alors que la mise en œuvre d'un dispositif simple et transparent est frappée du coin du bon sens.

Tout ceci, nous l'avons écrit depuis de longs mois déjà. Nous n'avons certes pas la prétention de réinventer la police tous les jours, mais tout simplement de faire de la police et d'essayer de donner à nos collègues et collaborateurs les moyens d'en faire. Il nous semble que c'est l'essence même du métier de commissaire de police.

* * *

Chers collègues, vous l'avez compris, **nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins et le SICP** a fait un choix clair quant à sa conception du métier de commissaire de police. Nous vous laissons donc tout loisir de faire dorénavant le votre.

Le Bureau National