

Soisy-sous-Montmorency, le 31 octobre 2012

PPI : la lente agonie !

Courant septembre 2012, notre organisation a été conviée au Bureau des Commissaires de la DRCPN afin d'être informée de la modification de certaines règles concernant la mise en œuvre du PPI censé être la pierre angulaire du dispositif de désignation des bénéficiaires de la part résultats de l'IRP.

Une note DRCPN/SDRH/BCP N° 4494 du 1^{er} octobre 2012 est venue officialiser le contenu des informations qui nous avaient été communiquées à cette occasion (Cf. PJ).

Nul ne peut ignorer à ce jour la position constante de notre organisation syndicale au regard du tristement célèbre PPI qui a été inauguré en 2010 et que nous n'avons cessé de dénoncer depuis.

Au risque d'être redondants, nous nous devons de rappeler une nouvelle fois brièvement tous les travers du Projet de Performance Individuel qui n'est plus guère défendu que par le Syndicat majoritaire (et pour cause, puisqu'il en avait été l'initiateur avec un groupe de travail de l'IGPN) et un ou deux services RH de directions actives qui justifient ainsi tous les efforts qu'ils ont déployés pour sa mise en application poussive.

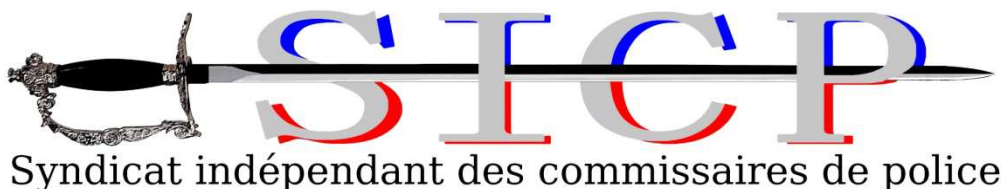
En effet, nous ne pouvons que réaffirmer que ce dispositif technocratique n'a jamais généré l'adhésion des membres de notre Corps. Il n'est qu'à voir le bilan chiffré 2011 pour constater que bien moins de la moitié de nos collègues avait élaboré un PPI (sans pour autant adhérer au principe). Pis en 2012, puisqu'à peine 27 % des commissaires ont proposé un PPI, prouvant une fois de plus le manque notoire d'adhésion du CCD à ce dispositif qui, pourtant, met en jeu des sommes que tout le monde souhaiterait indéniablement se voir attribuer (entre 3 000 et 10 000 € annuels).

Ce refus du PPI s'explique aisément par plusieurs travers principaux.

Tout d'abord, l'élaboration d'un projet individuel annuel en sus des multiples objectifs imposés par chaque direction nous a toujours semblé trop lourde, complexe et technocratique.

Mais ce rejet a également été la conséquence de l'image qu'il développait de notre Corps. Notre organisation peut, à cet effet, attester des multiples attaques dont fait l'objet le CCD lors des réunions auxquelles les syndicats des autres corps participent.

Le sujet de la pression imposée par les chefs de service qui orienteraient l'activité du service dans le seul souci d'atteindre leurs objectifs « rémunérateurs » est dorénavant récurrent. Que ces attaques soient fondées ou non, les objectifs, qui sont presque nécessairement liés à l'activité des services, nous mettent en porte à faux vis-à-vis de nos collaborateurs. En ces temps où la gestion RH de nos effectifs n'a jamais été aussi tendue et délicate, nous ne pouvons prêter le flanc à de telles critiques.



Autre écueil, la part résultats n'étant allouable qu'à 30 % de notre corps, il est nécessaire de faire un choix entre ceux qui ont proposé un PPI (s'ils représentent plus de 30 %) sur la base d'un « classement » par niveau –présumé- d'intérêt qui reste très subjectif.

Parallèlement, en cas d'insuffisance du nombre de PPI par rapport aux parts allouables dans une direction d'emploi, un choix devrait également être opéré parmi ceux qui n'en ont pas présenté qui nous ramène à des désignations purement discrétionnaires. Tout ceci engendre beaucoup de confusion et nous invite, une fois de plus, à dénoncer un dispositif abscons, complexe et rejeté de la grande majorité.

Le SICP constate d'ailleurs que cette technique d'attribution de la part résultats, quoique présentée comme parfaitement réfléchie par l'administration qui l'a mise en place, ne cesse chaque année d'être réformée prouvant, s'il en était besoin, son embarras dans ce domaine.

Le SICP a largement dénoncé, lors de la réunion bilan de 2012, l'échec patent de ce dispositif qui se transforme progressivement en bateau ivre tanguant de réformette en réformette !

Nous constatons, à cet égard, dans la note de la DRCPN du 1^{er} octobre, que la règle permettant l'attribution de la part résultats n'est plus le PPI, comme c'était le cas auparavant mais que, dorénavant, l'« *attribution de la part résultats se fera prioritairement au profit de ceux qui ont réalisé un PPI* ». On est donc passé d'une règle qui ne supportait théoriquement que quelques exceptions à une priorité qui ne supportera pas seulement des exceptions mais des « *attributions complémentaires* ».

Nous ne doutons d'ailleurs pas, comme cela avait été le cas l'an dernier, que « **l'exception** » deviendra **la règle** et que « l'attribution complémentaire » deviendra l'attribution majoritaire. En effet, nous rappelons qu'en 2011, sur 34 parts variables allouables au quota de la DRCPN, 16 parts l'avaient été dans le cadre de l'exception. Pour une direction chargée de mettre en œuvre et de promouvoir l'application *stricto sensu* de la règle qu'elle avait elle-même édictée, le résultat a été édifiant ! L'incohérence du système est telle que d'autres directions ont suivi la même voie par manque évident de lisibilité du dispositif : chacun jugera...

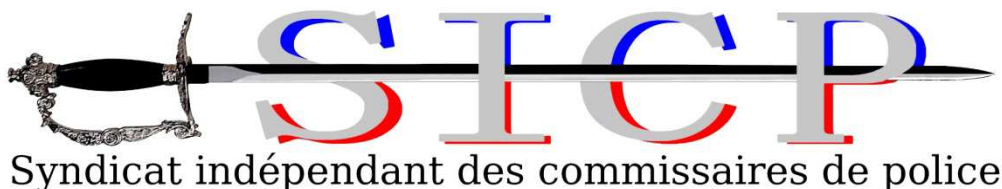
(<http://commissaires.fr/rapportsyntheseIRP2011.pdf> - <http://commissaires.fr/CRSICPIRP2011.pdf>).

Aujourd'hui, la nouvelle note censée faciliter la mise en œuvre du PPI impose un nouveau calendrier très précis pour :

- l'élaboration et la présentation des PPI aux responsables hiérarchiques,
- la validation des PPI par les échelons territoriaux,
- la pré-validation par les directions centrales,
- la réunion de la commission d'harmonisation.

N'en jetez plus ! La prétendue facilitation impose dorénavant une vigilance calendaire qui va certainement ravir tous nos collègues. C'est tellement simple que, dans certaines directions, la note n'a pas été déclinée à ce jour et certains de nos collègues n'en ont pas encore eu connaissance : Ubu roi poursuit son chemin !

Une fois de plus, le SICP ne peut que vous faire part de son affliction face à une administration qui devrait constater que ce dispositif n'était pas viable et encore moins souhaité par nos collègues mais qui, pourtant, persiste encore dans ses errements.



Il lui est certainement très difficile de reconnaître son erreur et elle tente donc d'infléchir progressivement la tendance en laissant plus de latitude aux directions d'emploi pour une désignation des bénéficiaires de la part résultats sur la base de l'évaluation annuelle.

Puisque nous en arrivons là, de grâce, que la tartuferie cesse et optons enfin pour le dispositif que le SICP a toujours préconisé en faisant preuve, simplement, de bon sens !

Ainsi, notre organisation a toujours affirmé que tout choix repose nécessairement sur une dose de subjectivité. C'est pourquoi, la proposition des bénéficiaires par la direction d'emploi, sur la base d'un écrit concis mais précis justifiant cette proposition, nous paraît constituer la meilleure solution et allier simplicité, cohérence et éthique :

- **simplicité**, qui éviterait à nos collègues de se forcer à participer au concours Lépine que constitue l'élaboration d'un projet innovant chaque année ;
- **cohérence**, car le propre d'un haut responsable du Corps de Conception et de Direction est de pouvoir désigner les plus méritants : il s'agit d'un acte de management naturel et très fort ;
- **éthique**, car chacun serait jugé sur une multitude de **critères personnels** que l'on retrouve dans l'évaluation annuelle et non sur le produit du travail d'un service à son bénéfice propre !

Une fois de plus, le SICP ne se contente pas d'émettre des critiques que d'aucuns pourraient qualifier de faciles, mais apporte des propositions concrètes.

En résumé, il suffirait de simplifier la désignation des bénéficiaires et de reprendre dans le protocole additionnel au protocole corps et carrière de 2009 la possibilité de **semestrialisation** (multipliant ainsi par 2 le nombre d'attributaires potentiels/an), pour mettre en place un dispositif indemnitaire **attractif et équitable**.

Si, *in fine*, on y ajoutait de la **transparence** dans la liste des attributaires pour éviter toute dérive clientéliste, nous ne pourrions que nous féliciter d'un dispositif qui serait enfin équilibré !

Ainsi, le SICP réitère sa demande de faire disparaître de notre paysage administratif ce dispositif qui a largement démontré son incurie pour passer à une approche pragmatique de l'attribution de cette prime.

Le PPI doit disparaître : la lente agonie a commencé, abrégeons-la !

Olivier BOISTEAUX
Président du SICP