

Soisy-sous-Montmorency, le 4 janvier 2011

## DE L'APPARITION DU PPI ET DE SON CORTÈGE D'HÉRÉSIES

Depuis la parution, le 22 septembre 2010, des cinq textes sur l'Indemnité de Responsabilité et de Performance, un pas important dans la mise en œuvre du contenu du protocole additionnel au protocole corps et carrière signé en 2009 semblait avoir été franchi.

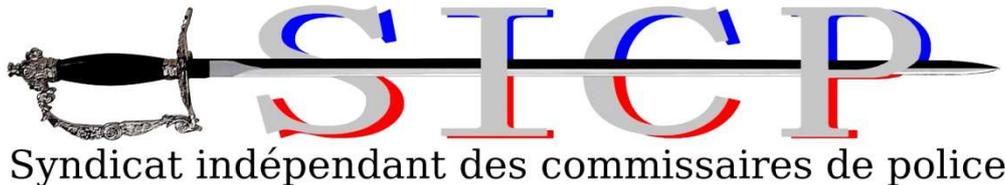
Si nos collègues affectés sur des postes difficiles ou très difficiles ont désormais une vision claire de leur niveau de rémunération, le mode de désignation des bénéficiaires de la part variable du dispositif indemnitaire mis en place dans le cadre de l'IRP n'était pas encore définitivement posé en cette fin d'année 2010, puisque l'hydre du Projet de Performance Individuel ressurgissait régulièrement dans les discussions avec l'administration.

Nous avons déjà longuement écrit sur la mise en œuvre de ce fameux Projet de Performance Individuel (PPI), dispositif cher à une administration qui n'en est plus à une usine à gaz près pour définir des primes annuelles d'envergure.

Rappelons pour mémoire que, dans le cadre de ce dispositif, 10% de notre corps peut théoriquement bénéficier, à compter de 2010, d'un supplément de rémunération représentant 40% de l'IRP de base, et 20% du corps peut obtenir, quant à lui, un supplément représentant 20% de l'IRP. En outre, les commissaires affectés sur des postes difficiles ou très difficiles pourront tous, sans contingentement, obtenir une plus-value allant de 10 à 40% par tranche de 10%.

Voici un tableau des sommes susceptibles d'être perçues par chacun d'entre vous : vous constaterez qu'elles sont loin d'être anecdotiques.

	Commissaire de police 1 <sup>er</sup> niveau		Commissaire de police 2 <sup>nd</sup> niveau		Commissaire divisionnaire 1 <sup>er</sup> niveau		Commissaire divisionnaire 2 <sup>nd</sup> niveau	
Montant de l'IRP de base mensuel	980€		1237€		1429€		1663€	
Part variable	20%	40%	20%	40%	20%	40%	20%	40%
Montant de la part variable annuelle	2352€	4704€	2968€	5937€	3429€	6859€	3991€	7982€



Compte tenu du montant substantiel de ces sommes, le SICP entend être particulièrement attentif quant à la manière dont seront désignés les bénéficiaires.

Le 17 décembre 2010, par la note 5678 de la DRCPN, le nouveau dispositif d'évaluation du corps de conception et de direction a été officiellement mis en place avec l'apparition, bien évidemment, du fameux Projet de Performance Individuel.

A la lecture de la partie concernant le PPI, puisque le reste de la note n'amène aucun commentaire particulier de notre part, le SICP constate malheureusement que la concertation à laquelle il a été associé pendant plusieurs mois n'aura permis de prendre en considération que très peu des remarques que nous avons émises, proposant ainsi un projet totalement **incohérent et en contradiction** avec le contenu même du protocole additionnel.

### **Un projet en contradiction avec le protocole additionnel ?**

Pour mémoire, ce fameux protocole inclut les dispositions suivantes : « *La liste des bénéficiaires, qui devra autant que possible tenir compte de la répartition par grades, pourra être révisée semestriellement.* »

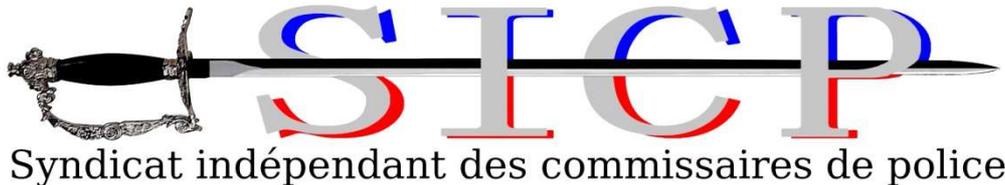
Nous avons déjà expliqué à maintes reprises l'intérêt fondamental de cette mesure. Compte tenu de l'importance des sommes en jeu, la semestrialisation permettrait, non plus à 30% du corps mais bien, potentiellement, à 60% du corps d'en bénéficier sur l'ensemble de l'année.

Les tenants d'un élitisme absolu voient dans cette lecture, pourtant littérale du protocole, un risque de nivellement par le bas, censé perturber leur volonté de récompenser la performance, selon une logique qui, vous en conviendrez sans peine, s'apparente à un concours permanent entre collègues.

Le SICP y voit plutôt un moyen de valoriser nos collègues qui, nous n'avons pas peur de l'affirmer, font **majoritairement** bien, voire très bien, leur travail. Plutôt que de considérer qu'il est logique que 70% du corps contemple 30% de ses membres obtenir des bonus substantiels en fin d'année, **nous demeurons partisans** de la distribution de primes, pour moitié moins importantes, tous les 6 mois. Il serait ainsi possible d'obtenir plus d'équité et de souplesse dans le dispositif, en gratifiant potentiellement un plus grand nombre de ceux qui s'impliquent totalement au quotidien.

Au demeurant, rien n'interdirait d'accorder sur deux semestres consécutifs cette prime à ceux d'entre nous qui s'avèreraient particulièrement performants !

Ainsi, le contenu de cette note qui prévoit que le « *PPI s'exécute sur une année civile* », sans prévoir d'évaluation semestrielle de l'avancée du PPI, nie totalement le contenu du protocole additionnel qui prévoit que la liste des bénéficiaires pourra être révisée



semestriellement. C'est ce que l'on appelle un oubli fautif, en termes administratifs courtois, ou une **escroquerie intellectuelle pure et simple**, en termes plus usuels.

En outre, la question des collègues mutés en cours d'année n'est pas non plus tranchée, en dépit des engagements en la matière de notre administration. Seul le cas de ceux qui changeraient de poste en milieu d'année est abordé, et encore de façon bien naïve, car nous savons tous que la direction d'emploi qui verrait partir l'un de ses commissaires ne s'empresserait pas de lui reconnaître le moindre mérite, surtout si cette reconnaissance s'impute sur son quota de bénéficiaires de la part variable, même dans une faible mesure.

En résumé, la lecture de la note relative au PPI permet de déceler le souci permanent de dégager une pseudo-élite, désignée dans des conditions d'une grande opacité. Peu importe les impacts négatifs à terme, liés à la démobilisation prévisible de la grande majorité de nos collègues, écœurés ne pas faire partie des « happy few » du PPI !

### **Un projet incohérent ?**

L'incohérence est la marque de fabrique du chapitre relatif au Projet de Performance Individuel. Chaque terme utilisé aura des conséquences funestes pour l'image de notre corps. Les incohérences plus ou moins marquées qui y figurent témoignent d'une absence de prise en compte des réalités concrètes du métier actuel de commissaire de police, au profit d'une vision fantasmée du chef de service, manager d'entreprise. Nous n'avons pourtant eu de cesse de le rappeler à nos interlocuteurs : l'institution policière ne se dirige pas comme une entreprise privée !

Faisons donc l'exégèse des dispositions controversées :

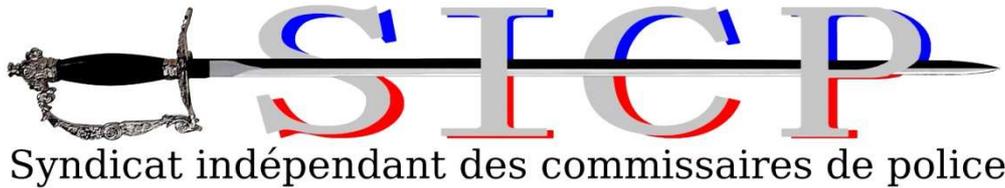
*« Le PPI constitue un engagement particulier du commissaire sur un objectif important **et innovant** pour son service. »*

Cette phrase manifeste l'éloignement des concepteurs de ce dispositif d'avec la réalité du quotidien des commissaires de police.

En effet, selon les rédacteurs, le PPI se doit d'être un **objectif** (un de plus au sein de services qui, pour la plupart, en comptent déjà tant) **innovant** pour son service.

Nous sommes particulièrement étonnés d'apprendre que l'innovation pouvait et devait être permanente dans les services.

A l'occasion des auditions qui nous ont été consenties lors de la réflexion qui a présidé à la mise en œuvre de ce PPI, nous avons longuement expliqué, très prosaïquement, que la plupart des chefs de service avaient pour objectif naïf mais pourtant ambitieux de réussir à faire « tourner » correctement le service dont ils ont la charge.



C'est déjà beaucoup et particulièrement mobilisateur au quotidien, en particulier dans le contexte de baisse des moyens mis à notre disposition.

Évidemment, l'innovation n'est pas forcément absente du quotidien mais nous sommes persuadés que beaucoup d'entre vous vont longuement se creuser l'esprit pour imaginer ce qu'ils pourraient proposer d'innovant dans une activité quotidienne, certes fournie et variée mais n'autorisant guère l'innovation.

De là à imaginer que le corps de conception et de direction devra sans doute se transformer en un immense concours Lépine, il n'y a qu'un pas que, pour notre part, nous refusons de franchir !

En outre, l'objectif important et innovant devra, bien sûr, l'être pour le **service dans son ensemble.**

A première vue, cette évocation ne semble pas choquante puisque, ainsi que nous l'avons rappelé lors des travaux préparatoires, le travail policier est généralement et avant tout un travail d'équipe.

Pourtant, la mise en œuvre de « l'innovation » au sein du service, si elle doit engager l'ensemble de nos collaborateurs, risque bien d'être source de tensions au sein des services, puisque ces collaborateurs ne manqueront pas d'être informés des conséquences pécuniaires liées à la mise en œuvre de telle ou telle réforme impulsée par le chef de service.

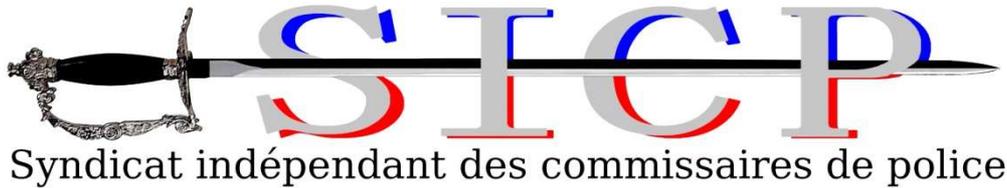
Les sommes substantielles que nous avons précédemment évoquées vont alors être distribuées aux seuls commissaires de police, compte tenu de leur mode de rémunération, grâce à l'action innovante de l'ensemble du service et donc à l'implication de l'ensemble des collaborateurs de ce service.

Nous vous laissons imaginer la manière dont ces mêmes collaborateurs percevront la réalisation du fameux projet innovant grâce auquel leur travail quotidien permettra à leur seule hiérarchie, incarnée par les commissaires de police, d'engranger en fin d'année des bonus comparables, à leurs yeux, à ce qui existe dans les entreprises privées !

Nous sommes mortifiés à la perspective de l'image que ce dispositif donnera de notre corps !

Il aurait pourtant suffi, à l'instar de ce qui va être réalisé pour l'année 2010, de mettre en place un dispositif fondé sur la rédaction « *d'un rapport individuel circonstancié et argumenté motivant chaque proposition d'attribution* ».

Ce mode de désignation, s'il ne peut être considéré comme parfait car largement lié à la qualité des relations entre l'évaluateur et l'évalué, a le mérite de la simplicité et de la prise en compte des qualités exclusivement personnelles de l'évalué, sur la base de l'ensemble des critères d'évaluations traditionnels.



Dans ce cas, on ne s'appuie plus sur le travail des collaborateurs du commissaire mais bien sur les qualités intrinsèques du chef de service qui nous paraissent être davantage à même de permettre de juger de sa performance ; ce qui, nous pensions l'avoir compris dans ce sens, était l'aspect prioritaire de cette part variable.

Mais les hérésies liées à la mise en oeuvre du PPI ne s'arrêtent malheureusement pas à ces seules considérations, pourtant déjà très importantes.

*« La présentation d'un projet de performance individuel est la règle pour être éligible à la part résultat de l'IRP »*

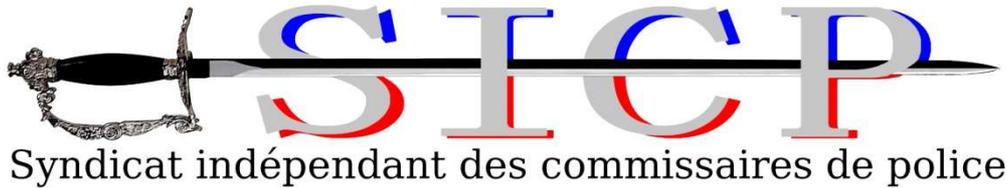
Cette phrase, qui peut paraître anodine, démontre d'emblée que tous les commissaires de police, qui bénéficient pourtant, en théorie, du même système indemnitaire, ne seront pas logés à la même enseigne. Comme vous le constatez, pour pouvoir percevoir une part de l'indemnitaire lié à la performance, il ne faut pas seulement avoir développé une activité intense, de qualité, etc., mais il faut, avant de pouvoir prétendre à un quelconque niveau de performance, se rendre éligible à la « compétition de la performance », pour espérer, peut-être, éventuellement, percevoir la part variable. Ainsi, notre administration va accorder ou NON le droit à certain d'entre nous d'y concourir en sélectionnant *a priori* les commissaires selon leur projet.

Qu'on nous demande de mettre en oeuvre un projet innovant pour le service ne suffisait pas, il fallait en plus qu'à la suite *« d'un dialogue, d'une concertation entre le commissaire et son supérieur hiérarchique »* un projet *« en cohérence avec les objectifs du service où le commissaire exerce »* soit signé par les deux parties pour être transmis au directeur territorial ou central. *In fine*, ce sera la direction centrale qui validera ou non le projet. L'intéressé, quant à lui, n'en sera informé qu'à la fin du mois de février.

Là encore, chose étrange, nous estimions, certainement par naïveté, que comme tous les commissaires de police pouvaient prétendre à cette part variable, tous devraient présenter un projet, et que tous les projets seraient validés après avoir été, au besoin, amendés et revus par les N+1, voire N+2, pour en garantir la cohérence.

Las ! Il semble bien que notre administration espère secrètement que la plupart des commissaires seront découragés par la présentation de cette œuvre technocratique afin que se produise un écrémage naturel qui lui évitera ensuite, au moment de la désignation des bénéficiaires de part variable, de déclencher un flot de contestations.

De surcroît, alors que tout un chacun devrait pouvoir concourir pour que l'on puisse, une fois le travail réalisé, juger du niveau de performance, une pré-sélection est mise en place pour, une fois de plus, réduire le nombre des bénéficiaires potentiels. Cette démarche est tout bonnement inadmissible, voire insultante, pour nos collègues ; nous avons été les seuls, au sein de la parité syndicale, à la stigmatiser : nous ne pouvons que regretter que nos remarques n'aient pas été, là non plus, retenues.



Nous sommes bien conscients qu'un projet de PPI pourra s'avérer imparfait car ne correspondant pas aux critères demandés. Il nous semble cependant curieux qu'après entretien avec le supérieur hiérarchique, le PPI ne puisse être corrigé pour devenir « présentable ». Soit l'ensemble de nos collègues est incompetent et n'entend rien au contenu technocratique du dispositif, soit l'administration cherche par tous les moyens à limiter *ipso facto* les bénéficiaires potentiels ; c'est ce que nous pensons.

C'est pourquoi le SICP invite tous les commissaires de police à présenter un PPI afin de ne pas jouer le jeu d'une administration qui dévoie un dispositif qui devrait bénéficier à tous. Nous comprenons et avons entendu, lors de nos réunions et sur le terrain, les réticences de certains de nos collègues qui considèrent qu'ils ont mieux à faire que de participer à cette usine à gaz ridicule. Cependant, pour en démontrer tous les travers, nous vous demandons de proposer des projets à vos N+1 et attendons de constater par nous-mêmes les raisons qui vont être données à ceux qui ne manqueront pas d'être recalés !

Nous n'accepterons pas que la performance soit jugée *a priori* alors que le simple bon sens devrait nous amener à la déterminer après travail accompli sur la base de critères individuels multiples qui ne nuisent pas à l'image de notre corps.

Enfin, plutôt que d'évoquer l'absurdité d'un PPI qui devra être développé par le commissaire adjoint à son collègue N+1 et qui devra proposer un projet innovant mais différent de celui du supérieur hiérarchique; plutôt que de se poser la question de savoir à qui seront attribués ces fameux bonus s'il y a un nombre de PPI validés supérieur au fameux ratio de 30% des bénéficiaires potentiels ; plutôt que de s'interroger sur la manière d'accorder 40% plutôt que 20% de bonus quand l'objectif du PPI est atteint (certains PPI seront certainement atteints et d'autres sans doute « très » atteints ?) ; plutôt que de compliquer davantage un dispositif qui l'est déjà bien assez, le SICP en appelle à la raison de tous et espère que les décideurs de ce dispositif qui confine au ridicule et qui va porter le discrédit sur tout un corps, sauront reconnaître leur erreur et revenir à des mécanismes de valorisation des efforts plus simples, plus équitables et surtout **plus transparents**.

En cette nouvelle année, où il est possible de tout espérer, gageons que le bon sens prévaudra !

**Le Bureau National**