



La Défense, le 05 mai 2014

MESSAGE 2014-30

La rémunération indemnitaire des Commissaires de Police Réalités, fantasmes et perspectives

La rémunération indemnitaire des commissaires de police est l'objet de nombreuses attentions, rarement bienveillantes, alimentant à la fois fantasmes et critiques, les deux allant d'ailleurs souvent de pair. C'est ainsi que nous avons vu fleurir ces derniers mois, dans la presse nationale comme dans la prose syndicale le mythe du commissaire de police et de ses dizaines de milliers d'euros de prime au mérite, gagnés sur le seul dos de ses collaborateurs.

Il s'agit en premier lieu d'une **confusion manifestement et volontairement entretenue** entre ce qui relève effectivement de l'IRP et du reste de la rémunération indemnitaire des policiers du Corps de Conception et de Direction, confusion que nous souhaitons une nouvelle fois dénoncer.

De plus, cet environnement ne peut que rappeler **la nécessité absolue d'aborder ces questions de la manière la plus rigoureuse et responsable** pour permettre d'objectiver l'attribution de cette part de rémunération et par là même garantir sa pérennité.

C'est dans ce contexte que le SCPN a répété, ces dernières années son attachement, non pas au PPI lui-même qui n'est qu'un détail de procédure, mais **au respect d'un processus d'attribution de la part "performance" qui garantisse à la fois son objectivité et sa transparence et qui prémunisse contre les critiques de la rémunération individuelle pour des réalisations collectives.**

Etre capable de s'inscrire dans l'avenir ne revient pas pour autant à oublier, pour ne pas dire à insulter le passé. Il convient tout de même de se souvenir que le protocole additionnel de 2009 signé par la parité syndicale a constitué une avancée considérable pour le Corps de Conception et de Direction, dont tous les membres ont vu leurs IRP (ex allocation de service) progresser de manière significative.

Il convient, aussi, de ne pas oublier que l'existence **d'un dispositif d'individualisation de la performance était, à l'époque, une condition sine qua non d'obtention d'un plus grand nombre de bénéficiaires.**

Le PPI a ainsi été, **par la voie d'une transformation de l'expérience préexistante de la contractualisation** (inventée ex nihilo par le seul SCPN en 2006), et en plus de la création de postes particulièrement difficiles, le moyen d'attribuer une part variable de la rémunération des commissaires de police à partir de résultats individuels.

Les **carences** du portage par la plupart des Directions d'emploi et de l'accompagnement au niveau central et local du PPI, l'ont rendu à la fois lourd, complexe, déséquilibrant le dispositif de l'IRP qui est devenu au final parfois arbitraire et obscur, conduisant à la compréhensible désaffection des commissaires de police.

Le bilan qui nous sera présenté demain devrait confirmer la tendance observée dès l'an passé, et qui nous avait conduit à formuler, déjà, des propositions pour l'évolution du dispositif (cf. [message 2013-15 : l'IRP à la croisée des chemins](#)), qui a perdu son sens et sa légitimité au fil des années.

La campagne de préparation des PPI pour l'année 2014 a, de nouveau, été marquée par de nombreux refus de validation des projets, trop rarement accompagnés d'explications claires et précises. Certains y ont trouvé une voie facile pour accorder cette part performance en dehors de toute règle, voire de toute rigueur, pour ne pas dire de toute transparence faisant définitivement perdre à ce dispositif sa légitimité.

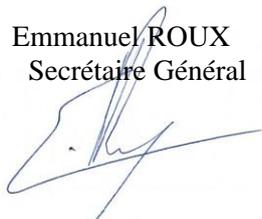
Pour toutes ces raisons, le SCPN, qui demeure animé par la seule défense pérenne des intérêts des commissaires de police, a saisi, dès la fin de l'année 2013 le Directeur Général de la Police Nationale (cf. [message 2014-04](#)), et réitérera encore demain sa proposition, de travailler à **la création d'un dispositif nouveau et alternatif, permettant à la fois de simplifier l'attribution de l'IRP tout en maintenant l'objectivation et la transparence de cette part de rémunération indemnitaire.**

Nous avons déjà, pour ce faire, proposé de "transférer" une partie des sommes allouées à la part "performance" dans l'enveloppe de la part "responsabilité", afin d'accroître cette dernière et de permettre ainsi de créer de nouveaux postes qualifiés "difficiles" ou "très difficiles", jusqu'alors impossible du fait d'une enveloppe fermée. Les collègues qui ont vu la nature de leur poste évoluer (de TD à D ou de D à "rien") ont subi les dommages collatéraux de ces effets, et savent particulièrement de quoi il retourne.

Il nous paraît que cette réforme permettrait d'améliorer l'objectivation de la rémunération indemnitaire du Corps, tout en reconnaissant la juste difficulté de postes et fonctions actuellement oubliés ou négligés (y compris en ZSP), en raison d'une enveloppe globale constante.

Ce transfert pourrait enfin parfaitement laisser la place à une part, modeste mais véritable, d'attribution sur la base d'une évaluation objective de l'engagement des commissaires de police. Cette dernière « tranche » d'IRP laisserait ainsi le loisir de récompenser des collègues qui auraient eu à gérer par exemple des événements particuliers ou qui se seraient distingués par un engagement remarquable.

Emmanuel ROUX
Secrétaire Général



Céline BERTHON
Secrétaire Général adjoint

