



La Défense, le 5 mai 2017

MESSAGE n° 2017 – 07

Attribution de la part performance de l'IRP au titre de 2016 : chronique d'une dérive que nous avons annoncée...

« L'expérience est une lanterne que l'on porte sur son dos ».

Cher(e)s collègues,

Le 4 mai 2017, le SCPN a participé au siège de la DRCPN, à la réunion de présentation, par les différentes directions actives de la police nationale, des modalités de répartition de la part performance de l'IRP pour l'année 2016.

Pour la seconde année consécutive, la campagne 2016 d'attribution de la part Performance obéissait aux nouvelles modalités, sur la base d'un rapport de proposition réalisé à l'issue (et logiquement en cohérence) de la procédure d'évaluation.

L'an dernier, nous n'avions pu que constater l'écueil que nous prédisions dès la destruction savamment orchestrée du projet de performance individuel (PPI) : une rémunération de la performance des chefs de service basculant plus encore dans **la subjectivité, avec son lot d'opacité et une dose certaine d'arbitraire.**

Le bilan que nous sommes en mesure de vous présenter aujourd'hui, à l'issue de la présentation réalisée hier, nous conduit à devoir aujourd'hui encore, mettre en garde sur les dangers d'une **situation irrationnelle, opaque, bâtie sur les cendres du PPI, prédite et déjà décriée par le SCPN.**

Comme l'an passé, nous vous proposons de trouver en pièce jointe, pour votre parfaite information et afin que vous puissiez en juger par vous-même, l'ensemble des données chiffrées qui nous ont été présentées : ventilation par direction d'emploi, proportion entre services centraux et territoriaux, attribution par grade, sexe, type de postes (postes classiques et difficiles ou très difficiles), ventilation selon les différents pourcentages de répartition ou encore taux de reconduction d'une année sur l'autre.

La volonté farouche de ne pas entendre nos alertes répétées et légitimes quant à l'exigence d'une méthode objectivée d'attribution et surtout d'une information éclairée des bénéficiaires continue donc de produire ses effets pervers, au détriment du corps, de la rationalité managériale et de l'image de la gestion des chefs de service de la police nationale.

La surdité opposée à nos arguments de l'époque démontre combien les modifications h t es et mal maîtrisées des modalités de délivrance des primes de performance sont autant de facteurs délétères sur la motivation des commissaires de police.

Dès l'année dernière, nous avons pu constater l'absence totale de méthode, le manque de transparence des autorités et l'injustice apparente globale d'un dispositif que la parité syndicale n'est pas en mesure de contrôler. Nous avons notamment relevé la sous-représentation criante des commissaires du premier grade et les déséquilibres dommageables dans l'attribution de la prime, entre les échelons territoriaux et centraux.

Une nouvelle fois, derrière les chiffres, le bilan 2016 fait apparaître trois tendances majeures : un manque criant d'équité dans la répartition des primes entre les commissaires de simple grade et les positions sommitales, un différentiel à surveiller entre échelons territoriaux et centraux et un taux de reconduction d'une année sur l'autre d'une très grande variété selon les directions.

Cette année, le passé se répète largement quant à de nombreuses disparités qui avaient été soulevées.

Sur un contingent de 1544 commissaires de police éligibles, tous grades confondus, nous ne pouvons que constater que plus un commissaire de police est élevé dans la hiérarchie, plus ses chances d'obtenir la part performance le sont également.

Sur 504 commissaires attributaires, 199 sont du simple grade contre 235 pour les commissaires divisionnaires, 8 pour les commissaires généraux. En ce qui concerne les emplois, 39 contrôleurs généraux ont été primés sur un effectif de 85, et 23 inspecteurs généraux sur un effectif national de 30...

Ce qui se résume de la manière suivante : 27% des commissaires éligibles ont été primés, contre 76% des inspecteurs généraux. Ce résultat devient malheureusement « logique », dès lors que des directions à fort contingent d'inspecteurs généraux en priment à hauteur de 100 % des effectifs. On citera notamment la DCSP, la DRCPN ou encore la DGSI.

Cette tendance discutable trouve une illustration paroxystique au sein de la DCSP, où non seulement 100% des IG sont primés, mais également 83% des contrôleurs généraux et 100% des commissaires généraux nouvellement nommés. Les éléments d'explication avancés par cette direction se fracassent sur l'écart abyssal avec les commissaires du simple grade qui ne sont, eux, que 23% à avoir été récompensés pour leur engagement quotidien. S'il est naturellement hors de question de nier l'extrême exposition des DDSP (que nous défendons d'ailleurs souvent ardemment et dont nous avons souligné de manière constante la position quasi intenable de très nombreuses reprises cette année), lesquels occupent pour certains d'entre eux des emplois, il n'en demeure pas moins que l'écart constaté d'un bout à l'autre de la chaîne hiérarchique ne peut trouver de justification audible. Et ce a fortiori quand la campagne d'attribution s'accompagne d'une opacité dans l'information réalisée auprès des chefs territoriaux.

A ces distorsions s'ajoute la fidélisation par certaines directions des primés, qui sont parfois reconduits d'une année à l'autre dans des proportions qui interrogent.

S'il n'est nullement ici question de contester qu'un chef de service puisse avoir eu des résultats exceptionnels deux années de suite, qui méritent la reconnaissance de l'administration, force est de constater que dans certaines directions, le taux de commissaires reconduits est très élevé entre 2015 et 2016.

En conclusion, le SCPN a ne peut que constater, pour la seconde année consécutive, l'absence absolue de transparence quant aux modalités d'attribution de la part performance de l'IRP et les critères très discutables de répartition usités par certaines directions.

Nous insistons à nouveau sur l'urgence, paraphrasant d'ailleurs notre alerte de l'an passé (les mêmes causes produisant les mêmes effets...), qu'il y a à redonner au dispositif son sens et sa légitimité.

Reconnaissance de l'engagement dans un contexte professionnel d'une dureté et incertitude inédites, il constitue, avec son adossement à l'évaluation annuelle, un véritable acte de management qui ne peut être traité avec distance ou mépris.

Pour le SCPN, il convient de revoir les modalités d'attribution et nous en saisisons dans les jours qui viennent le Directeur des ressources et des compétences de la police nationale nouvellement nommé.

Nous réitérons enfin qu'une information responsabilisée de la parité syndicale demeure une des voies utiles pour l'équité et la transparence attendues par tous.

Le secrétaire général,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a final horizontal stroke.

Céline BERTHON.



Sous-direction des finances
et de la performance
Bureau du pilotage de la masse salariale
Section « Exécution budgétaire »

Sous-direction de l'administration
des ressources humaines
Département du management et de la gestion des
commissaires de police
Section de la mobilité et des parcours de carrière

Indemnité de responsabilité et de performance (IRP) allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains fonctionnaires actifs des services de la police nationale

**RAPPORT DE SYNTHÈSE ET DE PRÉSENTATION DE L'ATTRIBUTION
DE LA PART PERFORMANCE AU TITRE DE 2016**

Le rapport de synthèse et de présentation de l'attribution de la part Performance pour l'année 2016, présenté ci-après, fait suite à une procédure fixée par la circulaire la circulaire DGPN/Cab/N°17-00126-D du 10 janvier 2017.

1. Effectif des membres du corps de conception et de direction (CCD)

Au **31 décembre 2016**, l'effectif de référence est de **1544 fonctionnaires** éligibles à l'indemnité de responsabilité et de performance 2017 au titre de l'année 2016 répartis comme suit :

Tableau n° 1 :
Répartition des membres du CCD par directions d'emploi
au 31 décembre 2016

| | Postes D/TD | Postes classiques | Total |
|-------------------|----------------|----------------------|-------|
| DGPN et associés | 2 | 44 | 46 |
| DRCPN et associés | - | 130 | 130 |
| IGPN | - | 61 | 61 |
| DCI | - | 12 | 12 |
| DCCRS | 5 | 24 | 29 |
| DCPAF | 8 | 62 | 70 |
| DCPJ | 15 | 171 | 186 |
| DCSP | 130 | 458 | 588 |
| DGSI | 11 | 118 | 129 |
| PP | 64 | 229 | 293 |
| Total Général | 235 | 1309 | |
| | 1 544 | | |

2. La politique d'attribution de la part Performance

Au titre de 2016, **504** fonctionnaires sont proposés à l'attribution de la part Performance.

Tableau n° 2 :
Attribution de la part Performance (par pourcentage)
par grade et par direction

| Directions | Commissaire | | | | Commissaire divisionnaire | | | | Commissaire général | | | | Contrôleur général | | | | Inspecteur général | | | | TOTAL |
|--------------|-------------|------------|----------|-----------|---------------------------|------------|----------|-----------|---------------------|----------|----------|----------|--------------------|-----------|----------|-----------|--------------------|-----------|----------|-----------|------------|
| | 10% | 20% | 30% | 40% | 10% | 20% | 30% | 40% | 10% | 20% | 30% | 40% | 10% | 20% | 30% | 40% | 10% | 20% | 30% | 40% | |
| DGPN | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 17 |
| DRCPN | 0 | 7 | 0 | 2 | 0 | 14 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 35 |
| IGPN | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 17 |
| DCI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| DCCRS | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 12 |
| DCPAF | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 | 11 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 26 |
| DCPJ | 0 | 7 | 1 | 19 | 1 | 26 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 59 |
| DCSP | 5 | 63 | 0 | 5 | 3 | 78 | 1 | 12 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 7 | 0 | 3 | 0 | 4 | 194 |
| DGSI | 0 | 10 | 0 | 3 | 0 | 19 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 41 |
| PP DPJ | 0 | 11 | 0 | 0 | 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| PP DOSTL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PP DSPAP | 4 | 20 | 2 | 2 | 1 | 20 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 53 |
| PP DR | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| PP DOPC | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| PP DIVERS | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| TOTAL PP | 4 | 36 | 2 | 3 | 3 | 38 | 0 | 5 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 98 |
| TOTAL | 9 | 145 | 3 | 34 | 7 | 198 | 4 | 34 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 22 | 0 | 17 | 0 | 10 | 0 | 13 | 504 |

Tableau n° 3 :
Attribution de la part Performance par type de postes

| Type de poste | Nombre de primés |
|-------------------|------------------|
| Postes Classiques | 413 |
| Postes D/TD | 91 |
| TOTAL | 504 |

a. Les postes difficiles et très difficiles

Tableau n° 4 :

**Attribution de la part Performance sur les postes difficiles et très difficiles
(ventilation par échelon central ou territorial et par grade)**

| Grades | Poste D / TD | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------|----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|----------|-----------|
| | Central | | | | Territorial | | | | |
| | 10% | 20% | 30% | 40% | 10% | 20% | 30% | 40% | |
| Commissaire | 0 | 0 | 1 | 1 | 9 | 24 | 2 | 1 | 38 |
| Commissaire divisionnaire | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 27 | 2 | 1 | 42 |
| Commissaire général | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Contrôleur général | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 5 |
| Inspecteur général | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| TOTAL | 1 | 1 | 3 | 5 | 16 | 56 | 4 | 5 | 91 |
| | 10 | | | | 81 | | | | |

Tableau n° 5 :

**Attribution de la part Performance sur les postes difficiles et très difficiles
(par direction d'emploi)**

| Directions | Postes Difficiles / Très difficiles | | | | |
|-----------------|-------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | 10% | 20% | 30% | 40% | Total |
| DGPN | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| DCCRS | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| DCPAF | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| DCPJ | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| DCSP | 9 | 37 | 1 | 4 | 51 |
| DGSI | 0 | 1 | 2 | 4 | 7 |
| PP DPJ | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| PP DOSTL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PP DSPAP | 5 | 15 | 2 | 1 | 23 |
| PP DR | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| PP DOPC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PP DIVERS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL PP | 7 | 16 | 2 | 1 | 26 |
| TOTAL | 17 | 57 | 7 | 10 | 91 |

b. Les postes classiques

Tableau n° 6 :
Attribution de la part Performance sur les postes classiques
(ventilation par échelon central ou territorial et par grade)

| Grades | Postes classiques | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----|-------------|-----|-----|
| | Central | | Territorial | | |
| | 20% | 40% | 20% | 40% | |
| Commissaire de police | 35 | 10 | 86 | 22 | 153 |
| Commissaire divisionnaire | 69 | 19 | 101 | 12 | 201 |
| Commissaire général | 1 | 0 | 5 | 0 | 6 |
| Contrôleur général | 13 | 7 | 6 | 8 | 34 |
| Inspecteur général | 7 | 10 | 2 | 0 | 19 |
| | 125 | 46 | 200 | 42 | |

Tableau n° 7 :
Attribution de la part Performance sur les postes classiques
(par direction d'emploi)

| Directions | Postes classiques | | |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| | 20% | 40% | Total |
| DGPN | 12 | 4 | 16 |
| DRCPN | 22 | 13 | 35 |
| IGPN | 14 | 3 | 17 |
| DCI | 4 | 1 | 5 |
| DCCRS | 7 | 4 | 11 |
| DCPAF | 17 | 7 | 24 |
| DCPJ | 37 | 19 | 56 |
| DCSP | 119 | 24 | 143 |
| DGSI | 30 | 4 | 34 |
| PP DPJ | 23 | 0 | 23 |
| PP DOSTL | 0 | 0 | 0 |
| PP DSPAP | 27 | 3 | 30 |
| PP DR | 4 | 0 | 4 |
| PP DOPC | 9 | 1 | 10 |
| PP DIVERS | 0 | 5 | 5 |
| TOTAL PP | 63 | 9 | 72 |
| TOTAL | 325 | 88 | 413 |

3. Tableau 8: Parité hommes/femmes

| Directions | Effectifs au 31 décembre 2016 | | Propositions | | | | | | | | | | | | Nombre de parts effectivement attribuées | | | | |
|------------|-------------------------------|--------|---------------|--------|---------------|---------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|--|--------|--------|--|--------|
| | | | classique 20% | | classique 40% | | D/TD 10% | | D/TD 20% | | D/TD 30% | | D/TD 40% | | | | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | |
| DGPN | 46 | | 12 | | 4 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | | 17 | | | | |
| | 34 | 12 | 9 | 3 | 4 | 0 | | | | | | | 1 | 0 | 14 | 3 | | | |
| | 73,91% | 26,09% | 75,00% | 25,00% | 100,00% | 0,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 82,35% | 17,65% | | | |
| DRCPN | 130 | | 22 | | 13 | | | | | | | | | | | | 35 | | |
| | 97 | 33 | 18 | 4 | 9 | 4 | | | | | | | | | | | 27 | | 8 |
| | 74,62% | 25,38% | 81,82% | 18,18% | 69,23% | 30,77% | | | | | | | | | | | 77,14% | | 22,86% |
| IGPN | 61 | | 14 | | 3 | | | | | | | | | | | | 17 | | |
| | 41 | 20 | 8 | 6 | 3 | 0 | | | | | | | | | | | 11 | | 6 |
| | 67,21% | 32,79% | 57,14% | 42,86% | 100,00% | 0,00% | | | | | | | | | | | 64,71% | | 35,29% |
| DCI | 12 | | 4 | | 1 | | | | | | | | | | | | 5 | | |
| | 7 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | | | | | | | | | | | 3 | | 2 |
| | 58,33% | 41,67% | 75,00% | 25,00% | 0,00% | 100,00% | | | | | | | | | | | 60,00% | | 40,00% |
| DCCRS | 29 | | 7 | | 4 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | | 12 | | | | |
| | 25 | 4 | 6 | 1 | 4 | 0 | | | 1 | 0 | | | | 11 | 1 | | | | |
| | 86,21% | 13,79% | 85,71% | 14,29% | 100,00% | 0,00% | | | 100,00% | 0,00% | | | | 91,67% | 8,33% | | | | |
| DCPAF | 70 | | 17 | | 7 | | 0 | | 2 | | 0 | | 0 | | 26 | | | | |
| | 52 | 18 | 11 | 6 | 5 | 2 | | | 2 | 0 | | | | 18 | 8 | | | | |
| | 74,29% | 25,71% | 64,71% | 35,29% | 71,43% | 28,57% | | | 100,00% | 0,00% | | | | 69,23% | 30,77% | | | | |
| DCPJ | 186 | | 37 | | 19 | | 1 | | 0 | | 2 | | 0 | | 59 | | | | |
| | 146 | 40 | 27 | 10 | 16 | 3 | 1 | 0 | | | 1 | 1 | | 45 | 14 | | | | |
| | 78,49% | 21,51% | 72,97% | 27,03% | 84,21% | 15,79% | 100,00% | 0,00% | | | 50,00% | 50,00% | | 76,27% | 23,73% | | | | |
| DCSP | 588 | | 119 | | 24 | | 9 | | 37 | | 1 | | 4 | | 194 | | | | |
| | 438 | 150 | 82 | 37 | 16 | 8 | 7 | 2 | 27 | 10 | 1 | 0 | 4 | 0 | 137 | 57 | | | |
| | 74,49% | 25,51% | 68,91% | 31,09% | 66,67% | 33,33% | 77,78% | 22,22% | 72,97% | 27,03% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 70,62% | 29,38% | | | |
| DGSI | 129 | | 30 | | 4 | | 0 | | 1 | | 2 | | 4 | | 41 | | | | |
| | 96 | 33 | 23 | 7 | 3 | 1 | | | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 32 | 9 | | | |
| | 74,42% | 25,58% | 76,67% | 23,33% | 75,00% | 25,00% | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 75,00% | 25,00% | 78,05% | 21,95% | | | |
| PPP | 293 | | 63 | | 9 | | 7 | | 16 | | 2 | | 1 | | 98 | | | | |
| | 208 | 85 | 44 | 19 | 6 | 3 | 5 | 2 | 13 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 70 | 28 | | | |
| | 70,99% | 29,01% | 69,84% | 30,16% | 66,67% | 33,33% | 71,43% | 28,57% | 81,25% | 18,75% | 50,00% | 50,00% | 100,00% | 0,00% | 71,43% | 28,57% | | | |
| TOTAL | 1544 | | 325 | | 88 | | 17 | | 57 | | 7 | | 10 | | 504 | | | | |
| | 1144 | 400 | 231 | 94 | 66 | 22 | 13 | 4 | 44 | 13 | 5 | 2 | 9 | 1 | 368 | 136 | | | |
| | 74,09% | 25,91% | 71,08% | 28,92% | 75,00% | 25,00% | 76,47% | 23,53% | 77,19% | 22,81% | 71,43% | 28,57% | 90,00% | 10,00% | 73,02% | 26,98% | | | |

4. Commissaires récompensés en échelon central et territorial

**Tableau numéro 9 :
Attribution de la part Performance en fonction de l'échelon,
territorial ou central, par direction ou service d'emploi**

| Directions | Centrale | | Territoriale | | Total primés |
|--------------|------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | Primés | Pourcentage | Primés | Pourcentage | Effectif |
| DGPN | 17 | 100,00% | 0 | 0,00% | 17 |
| DRCPN | 22 | 62,86% | 13 | 37,14% | 35 |
| IGPN | 12 | 70,59% | 5 | 29,41% | 17 |
| DCI | 5 | 100,00% | 0 | 0,00% | 5 |
| DCCRS | 6 | 50,00% | 6 | 50,00% | 12 |
| DCPAF | 11 | 42,31% | 15 | 57,69% | 26 |
| DCPJ | 27 | 45,76% | 32 | 54,24% | 59 |
| DCSP | 21 | 10,82% | 173 | 89,18% | 194 |
| DGSI | 31 | 75,61% | 10 | 24,39% | 41 |
| PP DPJ | 17 | 68,00% | 8 | 32,00% | 25 |
| PP DOSTL | | / | | / | 0 |
| PP DSPAP | 0 | 0,00% | 53 | 100,00% | 53 |
| PP DR | 0 | 0,00% | 5 | 100,00% | 5 |
| PP DOPC | 7 | 70,00% | 3 | 30,00% | 10 |
| PP DIVERS | 5 | 100,00% | 0 | 0,00% | 5 |
| TOTAL PP | 29 | 29,59% | 69 | 70,41% | 98 |
| TOTAL | 181 | 35,91% | 323 | 64,09% | 504 |

5. Taux de reconduction des récipiendaires de la part Performance

Tableau numéro 10 :
Nombre et pourcentage de commissaires reconduits de l'année 2016 sur
l'année 2017 pour l'attribution d'une part Performance

| Directions | Nombres de primés pour la deuxième année consécutive | Nombre de primés 2016 | Pourcentage de primés deux fois de suite |
|--------------|--|-----------------------|--|
| DGPN | 11 | 17 | 64,71% |
| DRCPN | 16 | 35 | 45,71% |
| IGPN | 10 | 17 | 58,82% |
| DCI | 1 | 5 | 20,00% |
| DCCRS | 7 | 12 | 58,33% |
| DCPAF | 20 | 26 | 76,92% |
| DCPJ | 22 | 59 | 37,29% |
| DCSP | 91 | 194 | 46,91% |
| DGSI | 17 | 41 | 41,46% |
| PP DPJ | 4 | 25 | 16,00% |
| PP DOSTL | 0 | 0 | / |
| PP DSPAP | 20 | 53 | 37,74% |
| PP DR | 5 | 5 | 100,00% |
| PP DOPC | 4 | 10 | 40,00% |
| PP DIVERS | 4 | 5 | 80,00% |
| TOTAL PP | 37 | 98 | 37,76% |
| TOTAL | 232 | 504 | 46,03% |

6. Récapitulatif

Tableau n° 11 :
Attribution de la part Performance
en fonction de la difficulté du poste, de sa localisation et du genre

| Poste D/TD | | | | Postes classiques | | | |
|------------|--------|-------------|--------|-------------------|--------|-------------|--------|
| Central | | Territorial | | Central | | Territorial | |
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 8 | 2 | 63 | 18 | 121 | 50 | 176 | 66 |
| 10 | | 81 | | 171 | | 242 | |
| 91 | | | | 413 | | | |
| 504 | | | | | | | |

Tableau n° 12 :
Ratios « primables / primés » par direction et par grade

| Direction | Commissaire de police | | Commissaire divisionnaire | | Commissaire général | | Contrôleur général | | Inspecteur général | | TOTAL | |
|--------------|-----------------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|----------------|---------------|
| | Effectifs | Primés | Effectifs | Primés | Effectifs | Primés | Effectifs | Primés | Effectifs | Primés | Effectifs | Primés |
| DGPN | 12 | 2 | 18 | 6 | 0 | 0 | 10 | 5 | 6 | 4 | 46 | 17 |
| DRCPN | 35 | 9 | 87 | 19 | 0 | 0 | 5 | 4 | 3 | 3 | 130 | 35 |
| IGPN | 14 | 4 | 30 | 8 | 1 | 0 | 11 | 3 | 5 | 2 | 61 | 17 |
| DCI | 1 | 0 | 9 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 12 | 5 |
| DCCRS | 13 | 9 | 9 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 29 | 12 |
| DCPAF | 22 | 9 | 42 | 13 | 0 | 0 | 5 | 3 | 1 | 1 | 70 | 26 |
| DCPJ | 98 | 27 | 79 | 28 | 1 | 0 | 7 | 3 | 1 | 1 | 186 | 59 |
| DCSP | 313 | 73 | 245 | 94 | 5 | 5 | 18 | 15 | 7 | 7 | 588 | 194 |
| DGSI | 58 | 13 | 62 | 25 | 1 | 0 | 6 | 1 | 2 | 2 | 129 | 41 |
| PP DPJ | 32 | 11 | 27 | 13 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 64 | 25 |
| PP DOSTL | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| PP DSPAP | 107 | 28 | 48 | 23 | 2 | 2 | 7 | 0 | 1 | 0 | 165 | 53 |
| PP DR | 9 | 1 | 8 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 18 | 5 |
| PP DOPC | 14 | 4 | 11 | 4 | 0 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 30 | 10 |
| PP DIVERS | 3 | 1 | 7 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 | 5 |
| TOTAL PP | 165 | 45 | 103 | 46 | 5 | 3 | 16 | 2 | 4 | 2 | 293 | 98 |
| TOTAL | 731 | 191 | 684 | 243 | 14 | 8 | 85 | 39 | 30 | 23 | 1544 | 504 |
| TOTAL | 47,34% | 37,90% | 44,30% | 48,21% | 0,91% | 1,59% | 5,51% | 7,74% | 1,94% | 4,56% | 100,00% | 32,64% |

Sur 1544 fonctionnaires éligibles à la part Performance 2016, 504 en ont été attributaires, ce qui représente 32,64 % du corps.