



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, identifying Céline BERTHON.

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.