

IRP

compte rendu de réunion SCSi/DRCPN

RAPPEL DU DISPOSITIF

Deux parts : une, concernant la responsabilité, l'autre, la performance.

LA PART RESPONSABILITE

La part responsabilité étant constituée du socle de la prime de commandement aucun officier ne sera pénalisé par rapport au système actuellement en vigueur. Ce socle devient dorénavant la part responsabilité du nouveau dispositif I.R.P. Il s'agit donc d'une majoration du montant de la prime de commandement actuelle, liée au poste occupé et payée mensuellement, selon trois catégories :

- . Postes difficiles : 1000 postes créés avec 130% de la prime de base
- . Cyclique : postes actuels avec 130 % de la prime de base
- . Chefs de service : postes actuels, avec 200% de la prime de base soit une augmentation de 83€ mensuels. A noter que les postes de chefs de service bénéficiant de l'allocation de service ne peuvent être retenus dans la liste des postes difficiles.

LA PART PERFORMANCE

Elle est liée non pas au poste mais à la performance de l'officier. L'appréciation de la performance se fera dans le cadre de la notation annuelle, au vu de l'atteinte des objectifs assignés.

Elle est payée annuellement et cumulable avec toutes les autres modulations. Elle peut bénéficier à tous les officiers.

Il s'agit d'une modulation positive de 120% pour 20% du corps et de 140% pour 10% du corps, soit 30 % du corps éligible (25 % auparavant).

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Un arrêté validant le nouveau dispositif paraîtra au plus tôt au 1^{er} juillet 2013. Il listera les 1000 postes difficiles en différenciant les 600 premiers ainsi que les 400 derniers implantés début 2014. Si le paiement effectif est retardé sa rétroactivité interviendra à compter de la publication de l'arrêté, conformément aux règles budgétaires en vigueur, y compris pour les officiers occupant un poste de chef de service.

Ce même arrêté validera le nouveau dispositif en ce qui concerne la part performance dont la mise en paiement est prévue en un seul versement à compter du 2^{ème} semestre 2013 sur la base des propositions des chefs de service formulées pour 2012.

SIMULATION

	IRP de base	Postes difficiles 130 %	Cyclique 130 %	Performance + 120 + 140	Total maximum cumulé possible
LT	343	445.9	445.9	411.6	686
CNE	378	491.4	491.4	453.6	755.6
CDT-CDT EF	413	536.9	536.9	495.6	826
Chef de service	826	Sans objet	Sans objet	991	1156.4

Sommaire :

- *RAPPEL DU DISPOSITIF*
- *MISE EN PLACE*
- *SIMULATION*
- *METHODOLOGIE DANS LA CREATION POSTES DIFFICILES*
- *NOS REMARQUES ET PROPOSITIONS*

METHODOLOGIE DANS LA DETERMINATION DES 1000 POSTES DIFFICILES

Au préalable des critères de difficultés ont été établis par la DRCPN et déclinés au sein de chacune des directions actives concernées :

CRITERES :

- localisation géographique cout de la vie, emploi du conjoint ...
- sujétions spécifiques liées au poste (disponibilité ...)
- difficulté de la condition d'exercice délinquance particulière, terrorisme ...
- critère RH comme défaut d'effectifs, taux d'encadrement faible ...
- présence d'un commissaire attributaire d'une majoration pour poste difficile ou très difficile.

Ainsi pour exemple la DCPJ a privilégié le critère de la disponibilité conduisant au choix d'un nombre important en BRI, la DCCRS les postes d'adjoints de compagnie en fonction des responsabilités exercées, la DCPAF les postes à forte contrainte opérationnelle et peu attractifs ...

En ce qui concerne la DCSP, elle a fondé ses choix principalement sur l'IGDA (Indice global de difficultés Annuel ...) comme pour la détermination des postes difficiles de Commissaires. Donc il y aura correspondance entre les postes difficiles des deux corps.

Cette méthode conduit à ce que des postes difficiles soient envisagés sur l'ensemble du territoire national y compris sur des circonscriptions attractives en terme de mutation.

L'ensemble de l'application de ces critères conduit à ce que plus de 55% des postes seraient en Ile de France conformément à la demande du S.C.S.I.

NOS REMARQUES ET NOS PROPOSITIONS

Nous avons sollicité que :

- La révision du dispositif puisse être effectuée au moins tous les deux ans afin de pouvoir tenir compte de l'évolution des critères évoqués.
- Compte tenu des conséquences physiologiques du travail nocturne mais aussi de la difficulté pour trouver des candidats, la modulation de l'IRP cyclique soit abondée
- Le dispositif global soit cohérent au sein des directions et des territoires pour des missions similaires
- afin que les lieutenants et les capitaines ne soient pas oubliés, la D.R.C.P.N. a retenu le principe d'une répartition leur garantissant au moins 50 % des postes.
- En ce qui concerne l'IRP « chefs de services », les 111 postes de chefs de circonscriptions soient ajoutés à l'arrêté listant les 304 autres postes de chefs de services. En effet, par le passé, en cas de restructuration les postes de chefs de circonscription fermés n'ont jamais été rebasculé sur l'enveloppe globale.
- La nécessaire révision de la prime de fidélisation spécifique à l'Ile de France soit engagée.
- La situation des quelques collègues chefs de service qui ne bénéficient pas de l'IRP correspondante soit rapidement régularisée.

Tout en soulignant l'avancée relative à l'augmentation de 83 € mensuelle de l'IRP chef de service, nous avons déclaré qu'elle demeure insuffisante au regard des responsabilités exercées.

Concernant nos propositions de mise en cohérence des choix et du respect de la répartition de l'IRP « postes difficiles » par grades, la DRCPN va saisir les directions pour d'éventuels ajustements.

Le SCSI ne manquera pas de vous communiquer dès la fin des négociations la liste.