

Article 2

Le directeur de l'administration de la police nationale et le directeur de la formation de la police nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui entrera en vigueur à compter de sa publication au *Bulletin officiel* du ministère de l'intérieur.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

*Le ministre d'État, ministre de l'intérieur
et de l'aménagement du territoire,*

Pour le ministre et par délégation :
*Le préfet, directeur de l'administration
de la police nationale,*
J. FILLY

Le ministre de la fonction publique,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du sous-directeur
de la gestion des ressources humaines :

*Le chef de bureau du recrutement
et de la formation,*
P. COURAL



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

**Circulaire du 24 avril 2006 relative à la formation à l'unité
de valeur n° 2 pour l'accès au grade de brigadier-chef**

NOR : INTC0600046C

Le ministre d'État, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire à Monsieur le préfet de police ; Mesdames et Messieurs les préfets de région et des départements de métropole et d'outre-mer ; Monsieur le préfet délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les îles Wallis-et-Futuna, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et dépendances ; Monsieur le haut-commissaire de la République délégué du Gouvernement en Polynésie française ; Messieurs les préfets délégués pour la sécurité et la défense ; Madame et messieurs les directeurs et chefs des services centraux de la police nationale.

Cette circulaire a pour objet de préciser les contenus et les modalités de la formation préparatoire à l'unité de valeur n° 2 pour l'accès au grade de brigadier chef prévue dans le protocole d'accord du 17 juin 2004 sur la réforme des corps et carrières de la police nationale.

La présente instruction fait suite à l'article 15-1° du décret du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application, relatif à l'examen professionnel pour l'accès au grade de brigadier chef de police et à l'arrêté du 7 décembre 2005 fixant le contenu et les modalités de l'examen professionnel pour l'accès au grade de brigadier chef de police. Elle précise les modalités d'organisation et le contenu du stage préparatoire à l'intention des brigadiers de police candidats à l'unité de valeur n° 2 (UV2).

La vérification des conditions statutaires à remplir par le candidat est à la charge de la direction de l'administration de la police nationale, au moment de l'inscription.

Ce stage préparatoire est l'occasion, pour les brigadiers de police désireux d'accéder à de nouvelles fonctions de commandement et de gestion, de prendre conscience des responsabilités attachées au grade de brigadier-chef de police et d'acquiescer de nouvelles compétences dans la recherche d'un professionnalisme accru.

1. Modalités d'organisation du stage

Le stage préparatoire à l'UV2 constitue une action de formation à la fois préalable et obligatoire pour l'accès à l'examen oral permettant d'obtenir l'unité de valeur n° 2.

D'une durée de dix jours, la formation se déroule dans des structures de formation désignées par la direction de la formation de la police nationale.

Les fonctionnaires des services implantés outre-mer seront formés par les délégations régionales de formations desquelles ils dépendent.

Les stagiaires sont tenus au respect du règlement intérieur en vigueur au sein de la structure de formation concernée.

Chaque année, la direction de l'administration de la police nationale transmet avant le premier décembre, à la direction de la formation de la police nationale, la liste des brigadiers de police inscrits à l'examen professionnel de l'année N+ 1.

La répartition des candidats dans les structures de formation en charge de l'UV2 sera effectuée par le bureau de la formation continue (BFC) de la direction de la formation de la police nationale.

La liste de ces candidats sera adressée aux structures de formation qui pour chaque stage organisé se rapprocheront des bureaux de formation des directions d'emploi et positionneront avec eux les fonctionnaires sur les différentes sessions selon les quotas qu'ils auront établis.

À l'issue de la formation, la direction de la formation de la police nationale communique à la direction de l'administration de la police nationale la liste des candidats à l'UV2 ayant suivi la formation préparatoire.

Tout candidat s'engage à suivre le stage dans son intégralité et une absence supérieure à deux jours lui interdit l'accès à l'examen oral de l'UV2.

Aucun report de stage n'est admis. Toutefois, en cas de force majeure avérée, après avis de la direction d'emploi et appréciation de la situation par la direction de la formation de la police nationale, celle-ci propose une seule autre et ultime date de stage dans l'année concernée.

Tout renoncement à la formation de la part d'un candidat figurant comme inscrit sur les listes DAPN, devra immédiatement être porté à la connaissance de la DFPN par un rapport écrit.

Ce candidat ne sera pas admis à passer l'examen professionnel.

Le suivi de cette formation constitue une condition nécessaire et suffisante pour l'accès à l'examen professionnel prévu et dont la durée de validité des unités de valeur obtenues est fixée à trois ans.

2. Contenus du stage

L'objectif de la formation est d'accompagner les candidats dans la préparation à l'épreuve orale UV2, de les aider à se projeter dans ce que seront leurs activités d'encadrement, conformément aux dispositions prévues dans la réforme des corps et carrières et des évolutions de l'environnement :

- conseils sur sa tenue et sa présentation ;
- développement des compétences relatives au traitement des quinze activités principales d'encadrement ;
- aide méthodologique quant à la présentation de son analyse lors de l'oral.

Pour atteindre cet objectif, les domaines suivants sont traités :

Statut de brigadier chef : rôles et fonctions :

- la description des fonctions et rôles d'un brigadier-chef, responsable d'une brigade.

La place et la posture du brigadier chef dans l'institution police nationale :

- la posture d'un brigadier-chef crédible et légitime ;
- la gestion de l'intérim de son supérieur hiérarchique.

Le rôle de gestionnaire des activités de sa brigade :

- la préparation et la planification d'un dispositif ou des activités de la brigade ;
- la répartition des tâches et la formulation d'objectifs opérationnels ;
- l'évaluation des activités et résultats. Le rôle d'encadrement des ressources humaines du brigadier-chef :

- l'accueil des fonctionnaires ;
- le recadrage d'un collaborateur par rapport aux objectifs ou pratiques professionnelles ;
- l'animation d'un retour d'expérience ;
- le traitement des transgressions dans l'application des règles et des ordres.

Le rôle de communicateur du brigadier-chef :

- la négociation et la présentation d'un projet ou de propositions innovantes à la hiérarchie ;
- la transmission d'informations opérationnelles aux membres de sa brigade ;
- les activités de compte rendu à la hiérarchie. Le rôle de régulateur du brigadier-chef :
- l'écoute et le soutien d'un collaborateur ;
- la gestion des divergences et/ou conflits au sein d'une brigade.

Le directeur de la formation de la police nationale devra être tenu informé des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de ces dispositions.

Pour le ministre de l'intérieur
et de l'aménagement du territoire :
Le directeur général de la police nationale,
M. GAUDIN

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

*Direction générale
de la police nationale*

*Direction de l'administration
de la police nationale*

Sous-direction de l'administration
générale et des finances

Bureau des rémunérations
et des régimes indemnitaires

**Instruction du 26 avril 2006 relative à la prime de résultats
exceptionnels dans la police nationale**

NOR : INTC0630030J

Références :

- décret n° 2004-731 du 21 juillet 2004 portant création d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale ;
- arrêté de 2006 fixant le montant et les modalités d'attribution d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale (arrêté prochainement publié au JO) ;
- arrêté du 26 avril 2006 fixant les listes des services et directions de la police nationale et autres services assurant une mission de soutien de la police nationale pris en application du décret n° 2004-731 du 21 juillet 2004 portant création d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale.

Le ministre d'État, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, à Monsieur le préfet de police, Madame et Messieurs les préfets de zone de défense Monsieur le préfet des Yvelines, secrétariat général pour l'administration de la police, Mesdames et Messieurs les préfets de département, Monsieur le préfet, haut-commissaire de la Nouvelle-Calédonie, Madame le préfet, haut-commissaire de la Polynésie française, Monsieur le préfet, représentant du Gouvernement à Mayotte, Madame et Messieurs les directeurs et chefs de services centraux de la police nationale, Monsieur le directeur de l'École nationale supérieure de police, Monsieur le directeur de l'Institut national de police scientifique.

La présente instruction vise à préciser les conditions et les modalités de mise en œuvre en 2006 de la prime de résultats exceptionnels dans les services et les directions de la police nationale en application des dispositions de l'article 2 du décret n° 2004-731 du 21 juillet 2004 portant création d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale et abroge la circulaire du 12 juillet 2005.

Dans le cadre de la loi de finances pour 2006, une enveloppe financière de 15 M € a été obtenue au titre du dispositif de valorisation des résultats exceptionnels des personnels et des services de la police nationale qui s'inscrit dans le cadre plus global de la réforme des corps et carrières de la police nationale visant à mieux reconnaître les métiers de la police nationale, à repositionner les corps et carrières, à moderniser la gestion des ressources humaines et à développer la motivation des personnels par le management par objectif et la mesure du résultat.

Le dispositif 2006 prolonge dans ses grandes lignes le dispositif 2005 tout en y apportant certaines inflexions découlant de l'évaluation à laquelle a donné lieu le dispositif depuis 2004.

I. – LE DISPOSITIF DES PRIMES
DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS

A. – LA NATURE DE LA PRIME
DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS

La prime de résultats exceptionnels peut être attribuée :

- à titre collectif : en fonction des résultats mesurés à partir d'indicateurs définis par le ministre de l'intérieur et obtenus par tout ou partie des personnels mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 21 juillet 2004 et affectés dans l'un des services ou directions dont la liste est établie par arrêté ministériel ;
- à titre individuel, sous forme de récompenses :
 - à raison de la qualité des services rendus par un agent ou une équipe solidaire dans l'exercice de missions opérationnelles ou de soutien de la police nationale, pour les personnels susmentionnés affectés dans l'un des services ou directions dont la liste est établie par arrêté ministériel,
 - en cas de réussite dans la gestion d'un événement d'ampleur internationale ou nationale si les objectifs assignés par les responsables du dispositif de sécurité sont atteints.

B. – LES PERSONNELS CONCERNÉS

Ils sont définis à l'article 1^{er} du décret du 21 juillet 2004. Il s'agit des fonctionnaires et agents de l'État :

- soit appartenant à un corps actif, administratif, technique ou scientifique de la police nationale ;
- soit appartenant à d'autres corps ou catégories de personnels et affectés dans un service ou une direction de la police nationale ;
- soit sous contrat de droit public du ministère de l'intérieur et notamment les adjoints de sécurité.

Ainsi, quelle que soit leur situation administrative, les agents de l'État affectés dans un service de la police nationale peuvent tous prétendre au bénéfice de la prime de résultats exceptionnels. Il est donc nécessaire de veiller à valoriser chaque agent remplissant les conditions d'affectation et de service définies infra en dehors de toute considération de son lien statutaire ou contractuel avec l'État et de la nature de ses fonctions.

C. – LES SERVICES CONCERNÉS

Les personnels cités supra ne peuvent bénéficier des primes de résultats exceptionnels que s'ils appartiennent aux services et directions listés par arrêté ministériel joint à la présente instruction.

J'appelle votre attention sur l'existence de deux listes dans cet arrêté. En effet, seuls les services énumérés à l'article 1^{er} de cet arrêté peuvent prétendre aux versements de prime de résultats exceptionnels à titre collectif.

Toutefois, l'arrêté fixant les modalités d'attribution d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale prévoit que l'attribution d'une prime de résultats exceptionnels à titre collectif n'est pas exclusive de l'attribution d'une prime de résultats exceptionnels à titre individuel.

II. – LES CONDITIONS ET LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION
DES PRIMES DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS

A. – LA PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS
À TITRE COLLECTIF

Il s'agit du volet le plus innovant du dispositif. Il repose sur le fait que des résultats significatifs en matière de lutte contre la délinquance peuvent certes être obtenus par l'implication individuelle de chaque agent, mais également par l'optimisation des ressources d'un service et par le renforcement de l'esprit d'équipe. Ce volet de la prime valorise des résultats objectifs globaux et s'appuie sur la culture policière liée à la polyvalence des fonctions et à la permanence du service.

Le principe consiste donc à identifier des services dont les missions, la taille et le nombre permettent une réelle comparaison entre eux sur la base d'indicateurs de mesure des résultats objectifs représentatifs du cœur de la mission du service, en cohérence avec les objectifs assignés pour 2006 aux préfets de département et au directeur général de la police nationale par circulaire NOR : INTC0600015C du 20 janvier 2006.

1. Les critères d'attribution

Les services et directions concernés par la prime de résultats exceptionnels attribuée à titre collectif sont définis dans une liste par arrêté ministériel joint à la présente instruction. Il s'agit :

- des directions départementales de la sécurité publique et de l'ensemble des unités qui leur sont rattachées ;

- des services déconcentrés de la police aux frontières et leurs unités spécialisées – hors directions de la police aux frontières d'Orly et de Charles-de-Gaulle/Le Bourget ;
- des compagnies républicaines de sécurité de service général et des compagnies autoroutières ;
- des commissariats centraux d'arrondissement de la direction de la police urbaine de proximité de la préfecture de police.

Ces services ont été choisis :

- parce qu'ils disposent d'entités comparables entre elles : ainsi les directions départementales seront comparées entre elles au sein de six strates différentes homogènes et les trois principaux services (voie publique ; police de quartier ; accueil, recherche et investigations judiciaires) des commissariats centraux d'arrondissement de la préfecture de police seront comparés entre eux. Il n'est en effet pas possible de mener une comparaison directe entre des directions départementales et commissariats centraux ni entre directions départementales de départements de moins de 200 000 habitants et départements de plus d'un million d'habitants. De même, pour les services de la police aux frontières, les brigades mobiles de recherche et les brigades de chemins de fer seront comparées entre elles et séparément des directions départementales de la PAF. Enfin, pour la direction centrale des compagnies républicaines de sécurité, deux espaces de comparaison distincts ont été prévus : les compagnies de service général et les compagnies autoroutières ;
- parce que leur mission peut être évaluée par des indicateurs chiffrés de résultats, homogènes pour chaque domaine de comparaison.

En application de l'article 2 du décret du 21 juillet 2004, les critères retenus sont les suivants :

Pour les directions départementales de la sécurité publique :

- évolution du nombre de faits constatés – délinquance globale ;
- évolution du nombre de faits constatés – délinquance de voie publique ;
- taux d'élucidation globale ;
- taux d'élucidation de voie publique ;
- évolution du nombre de faits élucidés – délinquance globale ;
- évolution du nombre de faits élucidés de voie publique ;
- taux d'insécurité routière : variation négative (entre année N et année N-1) de l'agrégat : nombre d'interventions pour accidents routiers + nombre de blessés + nombre de tués. C'est le même indicateur retenu que celui de la direction centrale des CRS.

Les entités territoriales sont alors classées sur la base de ces sept critères en fonction des résultats obtenus.

La DCSP établira également ce classement par CSP en vue de l'attribution de primes aux fonctionnaires affectés dans une CSP ayant obtenu de très bons résultats dans une direction départementale non retenue par ailleurs. Elle pourra également étendre ce bénéfice à des CSP ou des unités, quelle qu'en soit la taille, sur la base de la régularité des très bons résultats qu'elles auront pu présenter sur une période minimale de trois ans. Le budget total consacré à cet exercice restera à hauteur de 20 % de sa dotation consacrée aux primes collectives.

Pour les services déconcentrés de la police aux frontières et leurs unités spécialisées (hors directions de la police aux frontières d'Orly et de Charles-de-Gaulle/Le Bourget) :

Les indicateurs par grand type de mission sont :

- la lutte contre l'immigration irrégulière, pour les services de la police aux frontières (SPAF) ou les unités de service général : nombre d'étrangers en situation irrégulière (ESI) interpellés / nombre de personnels actifs du service ;
- la lutte contre l'immigration irrégulière organisée, pour les unités d'investigation (brigades mobiles de recherche, brigades de chemin de fer, unités judiciaires) : nombre d'aidants à l'immigration irrégulière effectivement interpellés / nombre d'officiers de police judiciaire (OPJ) du service ;
- l'éloignement des étrangers en situation irrégulière, pour les directions départementales et les directions de la police aux frontières : nombre d'étrangers en situation irrégulière effectivement éloignés / nombre de personnels actifs du service. Pour ce critère, les services concernés seront comparés selon deux strates à savoir, d'une part, les DDPAF de métropole, d'autre part, les DDPAF et DPAF d'outre-mer ;
- le contrôle transfrontière pour tous les services déployant une activité transfrontière : nombre de non-admissions et de réadmissions / nombre de fonctionnaires actifs du service.

Pour les compagnies républicaines de sécurité de service général et les compagnies autoroutières :

- pour les compagnies de service général : nombre total de mises à disposition des OPJ territorialement compétents, suite à interpellation, sur nombre de jours rapportés aux fonctionnaires en sécurité ;

- pour les compagnies autoroutières : variation négative (entre année N et année N-1) de l'agrégat : nombre d'interventions pour accidents routiers + nombre de blessés + nombre de tués.

Pour les services des commissariats centraux d'arrondissement de la PP (DPUP) :

Services de voie publique :

- nombre de patrouilles et évolution ;
- ratio patrouilles/effectifs du service ;
- nombre d'interpellations ;
- nombre d'appel police secours traités.

Services de police de quartier :

- évolution du nombre de patrouilles ;
- interpellations sur initiative pour délits de droit commun : nombre, évolution et ratio interpellations/effectifs du service ;
- nombre de pièces parquet traitées.

Services d'accueil, de recherche et d'investigations judiciaires :

- faits constatés, nombre et évolution en distinguant délinquance générale et délinquance de voie publique ;
- faits élucidés, nombre et évolution en distinguant délinquance générale et délinquance de voie publique, nombre de gardes à vue ;
- taux d'élucidation global ;
- nombre de mis en cause : évolution, ratio effectifs/mis en cause ;
- gardes à vue : nombre et évolution, ratio GAV/OPJ ;
- criminalité révélée : affaires d'initiative, nombre et évolution.

2. La procédure d'attribution

En vue d'un paiement effectif de la prime au cours de l'année civile, la détermination de la liste des services attributaire de la prime de résultat sera opérée au mois d'août par la direction centrale concernée sur la base de la comparaison des niveaux obtenus sur les indicateurs par l'ensemble des services entrant dans le champ de la comparaison (par service, par strate au sein d'un même service). La période de comparaison pour 2006 sera donc du 1^{er} août 2005 au 31 juillet 2006. Les directions centrales s'assureront auprès des services territoriaux de la réalité des valeurs des indicateurs entrant dans le champ de la comparaison afin d'éviter toute erreur d'appréciation.

Un classement par domaine de comparaison (DDSP : par strate ; pour la DPUP : les services de voie publique, les services de police de quartier et les services d'accueil, de recherche et d'investigation judiciaire ; pour la DCPAF : les BMR et les BCF, les DDPAF et les DPAF, les SPAF ou unités de service général ; pour la DCCRS : les unités de service général et les compagnies autoroutières) est donc établi au vu du résultat des critères.

Le résultat de ces comparaisons permettra à chaque direction centrale et à la préfecture de police de proposer au directeur général de la police nationale la liste des services pouvant être « primés ». Après décision de principe du directeur général, chaque direction centrale et la préfecture de police (secrétariat général, direction des ressources humaines) se rapprochent des services retenus pour le bénéfice de la prime pour affiner le périmètre d'attribution et notamment valider les éventuelles exclusions individuelles ou collectives du bénéfice de la prime pour certains agents ou parties de service. A cet effet, les SGAP et les SATP recueilleront auprès des directions et services concernés la liste des personnels bénéficiaires de cette prime. Ces listes, accompagnées d'un état de synthèse, seront adressées à chaque direction concernée et à la DAPN (BRRI) en vue des travaux de la commission ad hoc.

Le décret constitutif de la prime prévoit, en effet, une capacité éventuelle d'exclusion d'attribution. Elle ne peut être mise en œuvre que sur rapport circonstancié à l'égard d'un agent ou d'une partie de service explicitant les motifs de cette exclusion, qui peut être fondée sur :

- l'affectation récente dans le service (affectation minimale de six mois, soit le 1^{er} février 2006) ;
- le défaut manifeste d'implication dans l'exercice des attributions ;
- la faiblesse chronique et avérée des résultats dans l'accomplissement des missions pour une unité ;
- l'absence prolongée du service durant la période de référence n'ayant pas permis au fonctionnaire de participer à l'effort collectif ;
- l'indisponibilité médicale de plus de soixante jours durant la période de référence ;
- l'existence d'une sanction disciplinaire récente ou en cours.

En fonction de l'enveloppe financière disponible et compte tenu des effectifs des services définitivement retenus pour le bénéfice de la prime, une prime de 400 € à taux unique est attribuée à tous les fonctionnaires retenus des services dont la liste est arrêtée au plus tard le 15 septembre par le directeur général de la police nationale.

B. – LA PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS POUR RÉUSSITE DANS LA GESTION D'UN ÉVÉNEMENT D'AMPLEUR INTERNATIONALE OU NATIONALE

Sur décision du ministre et en cas d'événement exceptionnel d'ampleur internationale ou nationale dont la préparation, l'organisation et le déroulement ont été particulièrement réussis, il peut être attribué une prime de résultats exceptionnels au titre de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 21 juillet 2004.

Cette prime ne peut être assimilée à l'indemnisation de travaux supplémentaires. Il s'agit bien de valoriser la réussite exemplaire d'une mission exceptionnelle ayant impliqué un nombre conséquent de personnels de plusieurs directions opérationnelles sur la base des objectifs fixés préalablement par les responsables du dispositif.

C. – LA PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS À TITRE INDIVIDUEL

1. Les critères d'attribution

Les critères d'attribution d'une prime de résultats exceptionnels liés à l'exercice d'une mission active ou de soutien de la police nationale sont les suivants :

- résultats exceptionnels dans le traitement de certaines affaires particulièrement complexes ;
- contributions exceptionnelles dans tous les domaines opérationnels, administratifs et de soutien, technique et scientifique (laboratoires...);
- actes de courage et de dévouement non pris en compte au titre de l'article 36 du décret 95-654 du 3 mai 1995 (modifié) ;
- implication personnelle exceptionnelle dans l'accomplissement de ses fonctions...

Il est rappelé que le résultat « individuel » peut être également étendu, dans l'esprit des textes, aux résultats d'une petite unité, d'une brigade ou d'une équipe solidaire.

En 2006, il vous est demandé de consacrer une part significative de la dotation individuelle aux fonctionnaires et agents travaillant dans le cadre d'une « petite équipe », qu'ils occupent des fonctions actives ou des fonctions administratives, techniques et scientifiques.

L'ensemble des membres de cette « petite équipe » sera récompensé pour les résultats exceptionnels dont fera mention le rapport de présentation.

2. La procédure d'attribution

La procédure d'attribution est la suivante :

- établissement d'un rapport circonstancié du chef de service expliquant les faits, actions, travail exceptionnel, au regard des objectifs assignés tant individuels que pour une unité, méritant l'attribution d'une prime avec une proposition de son montant ;
- transmission du rapport à la direction centrale concernée pour instruction du dossier ;
- validation par la direction centrale et transmission à la direction de l'administration de la police nationale ;
- [pour la préfecture de police, le dossier est transmis pour instruction à la direction active concernée puis à la direction des ressources humaines avant envoi à la direction de l'administration de la police nationale] ;
- examen des propositions pour avis par la commission *ad hoc* constituée à cet effet auprès du directeur général de la police nationale ;
- décision par l'administration et mise en paiement.

La commission ad hoc chargée d'émettre un avis sur les propositions d'attribution des primes de résultats exceptionnels à titre individuel est composée paritairement des représentants de l'administration désignés par le directeur général de la police nationale et des secrétaires généraux ou de leur représentant des organisations syndicales représentées au CTP central de la police nationale. Cette commission sera réunie en septembre 2006.

Le directeur général de la police nationale ou son représentant présente cette commission ad hoc, dont la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par une instruction particulière.

Les primes de résultats exceptionnels accordés à titre individuel feront l'objet d'un paiement dans le meilleur délai par chaque secrétariat général pour l'administration de la police ou service de paie du fonctionnaire.

Chaque décision individuelle devra comporter les éléments d'information figurant sur le modèle joint en annexe. Le paiement de ces primes devra intervenir dans un délai maximum de trois mois après la décision d'attribution.

Le montant de la prime de résultats exceptionnels à titre individuel est prévu à l'article 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté fixant le montant et les modalités d'attribution d'une prime de résultats exceptionnels dans la police nationale.

Il peut s'élever de manière forfaitaire à 300 €, 400 €, 500 €, 600 € ou 700 €, sans possibilité de fractionnement et quels que soient le corps et le grade des bénéficiaires.

III. – LES MODALITÉS FINANCIÈRES

A. – LES CRÉDITS DISPONIBLES

Les crédits pour l'année sont ceux inscrits en loi de finances à savoir 15 M € pour 2006.

Sur cette enveloppe totale, 3 M € seront conservés pour verser une éventuelle prime de résultats exceptionnels en cas d'événement exceptionnel d'ampleur nationale et la prise en charge des primes « violences urbaines » versées au début de l'année 2006. Dans l'hypothèse où cette enveloppe n'est pas utilisée avant le 15 août de l'année considérée, elle est répartie entre les directions de police par le directeur général de la police nationale.

Le solde, c'est-à-dire 12 M €, sera réparti entre les directions, les services centraux, la préfecture de police et les établissements publics relevant de la direction générale de la police nationale au prorata des effectifs constatés au 1^{er} janvier 2006 conformément au tableau joint.

Chaque entité et la préfecture de police reçoivent un droit de tirage qui n'est pas une dotation définitive car les attributions individuelles et collectives ne peuvent se présumer.

Les directions et services centraux et la préfecture de police (pour la part relative aux commissariats centraux d'arrondissement) qui sont éligibles tant au dispositif individuel que collectif sont responsables de la répartition au sein de l'enveloppe des montants qu'ils réservent à chaque volet. La part réservée à la prime collective ne pourra toutefois pas représenter moins de 70 % de leur dotation. Ils devront en rendre compte au directeur général de la police nationale avant le 1^{er} août 2006.

B. – LES MODALITÉS DE PAIEMENT

1. Prime de résultats exceptionnels à titre collectif.

À l'issue de l'avis rendu par la commission ad hoc, et dès notification de la liste définitive des agents bénéficiaires de la prime de résultats à titre collectif (cf. paragraphe II A 2), les SGAP ou SATP procéderont à la mise en paiement.

2. Prime de résultats exceptionnels à titre individuel.

À l'issue de l'avis rendu par la commission ad hoc, chaque direction centrale ou service fera parvenir à la DAPN (BRRI) le tableau récapitulatif des attributions de primes de résultats à titre individuel classées par SGAP ou SATP (les services centraux étant considérés comme un SGAP) sur la base du modèle joint en annexe.

Cette dernière procédure vaut pour l'attribution de la prime de résultats exceptionnels versée au titre des grands événements.

IV. – LA TRANSPARENCE DES ATTRIBUTIONS

L'acceptation de cette prime et sa crédibilité sont conditionnées par le dispositif de transparence qui repose, d'une part, sur les critères d'attribution exposés ci-dessus ex ante et, d'autre part, sur la publicité des modalités d'attribution.

Information au niveau de chaque service : les chefs de service notifieront la liste des fonctionnaires ou agents du service bénéficiaires d'une prime de résultats exceptionnels.

Information de synthèse en fin de gestion : un rapport d'utilisation des enveloppes par direction devra être établi avant le 31 décembre de l'année concernée et communiqué aux CTP central et départementaux de la police nationale au début de l'année suivante.

Ce rapport devra contenir :

- pour les attributions individuelles : les critères et motivations réelles d'attribution des primes, ainsi que le nombre de primes accordées en administration centrale et par département et service, et les montants moyen, maximum et minimum des primes accordées ;
- pour les attributions collectives : par direction le classement des services issu de l'application des critères, la liste des services ayant bénéficié de la prime collective en précisant, dans chaque

cas, les exclusions prononcées et les motifs retenus. La liste des services retenus est communiquée par le préfet et les chefs de service départementaux dans le cadre du CTP départemental.

La communication du rapport général prévue dans chaque CTP départemental assurera une réelle information de l'ensemble des personnels et leur permettra de se situer par rapport aux autres services comparables. De même, une communication sur les objectifs retenus par le préfet pour son département, et tenant compte des orientations générales ministérielles, sera présentée en début d'année au CTP départemental.

Ce dispositif fera l'objet d'une évaluation fin 2006.

Je vous demande de prendre toutes les dispositions nécessaires à une mise en œuvre rapide et équitable de cette nouvelle prime, qui complète de manière significative le dispositif indemnitaire des personnels, sans se substituer à aucune autre indemnité, et qui vient valoriser les résultats et l'efficacité des agents et des services. Je vous remercie de bien vouloir me rendre compte des éventuelles difficultés rencontrées dans sa mise en place.

*Le directeur général
de la police nationale,*

M. GAUDIN