

14ème législature

Question N° : 29916	De M. Éric Ciotti (Union pour un Mouvement Populaire - Alpes-Maritimes)	Question écrite
Ministère interrogé > Intérieur		Ministère attributaire > Intérieur
Rubrique > sécurité publique	Tête d'analyse > gendarmerie et police	Analyse > temps de travail. rémunérations. Cour des comptes. préconisations.
Question publiée au JO le : 18/06/2013 Réponse publiée au JO le : 11/02/2014 page : 1342		

Texte de la question

M. Éric Ciotti interroge M. le ministre de l'intérieur sur la recommandation formulée par la Cour des comptes dans son rapport intitulé « Police et gendarmerie nationales : dépenses de rémunération et temps de travail » consistant à établir un plan d'action pour renforcer la fiabilité des moyens d'analyse, de prévision et de suivi, particulièrement en ce qui concerne les départs à la retraite et les autres flux de sorties, les flux d'entrées autres que les recrutements, les coûts moyens par catégorie d'emplois et l'impact budgétaire du GVT. Il lui demande son avis sur cette recommandation.

Texte de la réponse

Il ne semble pas nécessaire de revenir sur les méthodes d'analyse et de prévision de la gendarmerie, déjà décrites par la Cour des Comptes. La gendarmerie a le plus grand intérêt à rechercher toujours plus de fiabilité dans ses prévisions. Cependant, toute prévision reposant sur des comportements individuels comme les départs en retraite comporte une part d'incertitude. C'est pour en tenir compte que la gendarmerie a développé le dispositif du groupe des flux, qui permet d'adapter le recrutement aux départs constatés. Pour ce qui est de la police nationale, la méthode de prévision des retraites de la police nationale explicitée dans le rapport de la Cour est basée sur le recensement mensuel auprès des secrétariats généraux pour l'administration de la police (SGAP) des demandes de maintien en activité et des départs en retraites réalisés et prévus. Au regard de l'enjeu que représente cette prévision, la police nationale a souhaité affiner la méthode retenue en constituant un groupe de suivi avec les SGAP, avec le double objectif de conforter les prévisions et d'analyser les écarts repérés entre prévision et réalisation. Une première réunion de ce groupe de suivi s'est tenue en mai dernier. Parmi les travaux engagés depuis deux ans pour améliorer la prévision de consommation de la masse salariale, le plan d'amélioration du pilotage du programme police nationale s'est employé, dans un premier temps, à analyser la qualité des données saisies dans le système d'information des ressources humaines (SIRH). Un plan directionnel de fiabilisation des données du SIRH Dialogue a donc été élaboré. L'objectif prioritaire de ce plan a été la fiabilisation des données individuelles, contenues en stock dans Dialogue, et qui ont un impact sur le décompte des effectifs et le suivi de la masse salariale. Afin de responsabiliser les services compétents, un référent national et des référents locaux de fiabilisation ont été mis en place. Cette démarche de fiabilisation s'insère dans le plan d'action ministériel du contrôle interne comptable. Par ailleurs, un outil d'aide au décompte des emplois (univers de pilotage des emplois - UPE) a été développé, au sein de l'infocentre de l'outil Dialogue. L'ensemble des actions entreprises a permis d'améliorer sensiblement l'analyse conjointe de l'exécution du programme dans ses deux principales composantes : emplois et titre 2. Enfin, afin de mettre en évidence les écarts entre l'exécution des emplois et la masse salariale, les perspectives reposent désormais sur l'expérimentation de l'outil POEMS (développé par la direction du budget), ce



dernier devant contribuer à finaliser le nouvel « univers de pilotage des emplois » (UPE). Le ministre de l'intérieur est en tout état de cause soucieux de respecter la recommandation d'évolution du schéma d'emplois au rythme constaté des départs en retraite et des sorties. Le suivi renforcé de la dynamique des départs en retraite mis en place en lien avec les échelons locaux va permettre de mieux prévoir les sorties et d'ores et déjà les recrutements opérés en 2013 sont étalés tout au long de l'année et adaptés en fonction de l'évolution des prévisions de départ.