



SYNDICAT PENITENTIAIRE DES SURVEILLANTS  
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION

## **REVENDICATIONS STATUTAIRES**

**ÉVOLUTIONS STATUTAIRES  
DES SURVEILLANTS PÉNITENTIAIRES  
DU  
CORPS D'ENCADREMENT ET  
D'APPLICATION**

**INDISPENSABLES À L'ÉVOLUTION  
DE LEURS MISSIONS**

**ET**

**REVENDICATIONS CONTRIBUANT À LA  
VALORISATION ET L'ATTRACTIVITÉ  
DE LA PROFESSION**

# Plan d'évolution statutaire

## ▲ Fusion Grades de Surveillant Brigadier/Bgd Chef Expert

### ▲ Fusion Grades de Brigadier Chef/Major Encadrement

- ▲ Avancement automatique à l'ancienneté et sans RAEP au grade de "Brigadier Chef Expert" : l'assurance pour TOUS les Surveillant(e)s et Brigadiers d'obtenir ce grade à l'ancienneté (à partir de 12 ans) au cours leur carrière. Economie de l'organisation des concours.
- ▲ Passage automatique de Brigadier Chef Encadrement au Major Encadrement sans REAP à l'échelon 7 (7 ans). Les fonctions et missions de ces 2 grades sont exactement identiques, il est inutile de présenter un concours. Economie de l'organisation des concours.

## Policier Pénitentiaire

Pour en finir avec l'image désuète et stéréotypée du "gardien de prison", il faut changer la dénomination très réductrice du métier de "Surveillant(e) d'Établissement Pénitentiaire", par la dénomination de "Policier Pénitentiaire". Être Surveillant suppose par définition que l'on surveille. Or, la surveillance est un terme approximatif, abstrait, confus, qui plus est, paradoxal lorsqu'il s'agit de la réinsertion, mission dévolue à d'autres intervenants.

La mission de prévention des incidents, et du maintien de l'ordre (respect des réglementations) du Policier Pénitentiaire est cohérente, inextensible, concrète, et sans contradiction.

### Habilitation A.P.J. 20

(Article 20 du C.P.P)

Agents du Corps du CEA qui deviendraient alors des Policiers Pénitentiaires, personnes dépositaires de l'autorité publique au même titre que les fonctionnaires de Police Nationale et de la Gendarmerie, doivent être habilités en qualité d'Agent de Police Judiciaire Art.20 du C.P.P, pour agir dans le cadre de leurs missions, qu'elles soient "intra" ou "extra-muros": Renseignement Pénitentiaire ; Interpellations lors de projections extérieures ; Contrôle d'identité sur le domaine Pénitentiaire ; Constatation des délits/crimes et infractions au règlement intérieur par Procès-Verbaux.

### Habilitation Bloc OPJP

Le Bloc OPJ permettra, en l'absence d'Officier, la continuité de lien pour les besoins de l'enquête (poursuite des investigations) entre les établissements et le Parquet.

**Ces 2 Habilitations permettront de rétablir la sécurité, l'autorité, l'ordre et la discipline.**

**Ainsi, la prestation de serment prendrait tout son sens et de la valeur.**

## Ministère de l'Intérieur

Création d'une Direction Générale de la Police Nationale Pénitentiaire (DGPP), intégrée au Ministère de l'Intérieur

# PLAQUETTE REVENDICATIVE

(MAJ Mars 2025)



	N°	Thématique	Argumentation – Développement contextuel
<b>Conditions de travail</b>  <b>Sécurité</b>	1	Déplafonnement du 1/5 <sup>e</sup> Décloisonnement du 1/4 <sup>e</sup> à 8 ans	Allongement des annuités pour prétendre au droit à pension retraite à taux plein. Pénibilité du travail augmentée par les conditions de travail générales (surpopulation carcérale, changement de profils engendrant une complexité dans les relations induisant des situations stressantes plus importantes que par le passé. Mais aussi, les heures supplémentaires, nuits, WE, CA imposés, impactant sur la vie de famille, l'organisme et la durée de vie moyenne.
	2	Binôme obligatoire en détention avec 2 agents titulaires	Le nombre en perpétuel augmentation des profils de détenus à dangerosité avérée (TIS, Narco, Psy, Toxicos, jeunes de quartiers ...) nécessite, tout comme nos homologues Policiers et Gendarmes, d'évoluer sur les coursives en binôme. Les refus de réintégrer sont aussi démultipliés dont la cause provient du surencombrement endémique dans nos établissements.
	3	Port de la cagoule (intervention- fouilles)	Pour la préservation de l'identité des agents lors des fouilles de cellules et des interventions, il serait judicieux que tous soient dotés d'une cagoule.
	4	Abrogation de l'article 57	Couteaux en céramique, armes en polymères, substances illicites ou stupéfiants, monnaies, smartphones entrent par cette voie. Tout ceci ne sonne pas au portique de détection métallique, ni pour les familles, ni pour les détenus, ni pour les intervenants.
	5	Parloirs hygiaphones	Pour prévenir les risques de trafics et pour mettre fin aux parloirs sexuels que certains détenus affectionnent, notamment les Auteurs d'Infractions à Caractère Sexuel. Mise en place d'une CPU interne à l'établissement sur les comportements à risques. L'hygiaphone est aussi une alternative à l'Art 57 et permet de contribuer à la fin de la politique de l'excuse comme évoquée par le GDS.
	6	Suppression du maintien des liens familiaux suite à agression sur personnel. Création d'un fichier d'alertes commun aux autorités répertoriant les agresseurs et leurs victimes.	Lorsqu'un détenu a commis des actes de violences sur PDAP et après avoir purger sa sanction de jours disciplinaires, ce dernier est systématiquement transféré sur un établissement éloigné géographiquement sans limite de durée. Ceci afin de mettre un terme aux risques de représailles, risque de croiser physiquement l'agent victimes. Ceci mettra fin à la pratique qui consiste à déplacer l'agent victime de ses postes ou de son service. Ceci protégera la victime de son agresseur. Création d'un fichier d'alertes commun aux autorités répertoriant les agressions sur personnels (intra ou extra muros)
	7	2 chiens : défense et stup/établissement	Dissuasion, découverte, saisie, procédure. Chien de défense lors des rondes périmétriques. Renforcement de la sécurité. Diversité et attractivité du métier.
	8	Lutte contre la téléphonie illicite	Exploitation systématique des données numériques de tout support électronique saisi.

	N°	Thématique	Argumentation – Développement contextuel
Rémunération Indemnisation	1	Heures supplémentaires frictionnelles : * Intégration dans la pension de retraite ou *Départ anticipé sans décote.	Les heures supplémentaires effectuées par les agents sont nécessaires, voir obligatoires puisque planifiées mensuellement pour pallier le sous-effectif chronique dans notre administration. En leur permettant de choisir entre une intégration dans la pension de retraite, un départ anticipé sans décote ou un paiement, on valorise leur engagement tout en leur offrant une flexibilité adaptée à leurs besoins personnels et professionnels. Cela contribuerait également à réduire le sentiment d'injustice souvent ressenti face à l'absence de reconnaissance concrète. <b>Voir tableau en Annexe n°1</b>
	2	Primes pour les agents armés en mission sur la voie publique : <b>PAM</b>	Les agents armés en mission sur la voie publique s'exposent à des risques significatifs liés à la sécurité et à l'ordre public. Ce sont de nouvelles missions : une prime dédiée reconnaîtrait ces responsabilités accrues et renforcerait leur sentiment de valorisation, et potentiellement, attirerait davantage d'agents qualifiés vers ces missions exigeantes : « Prime d'armement »
	3	Revalorisation Primes de nuit et des DJF + ESP (éloignement et déplacement) La <b>PEND</b> : Prime Eloignement Nuit Déplacement	Les conditions de travail de nuit et les déplacements fréquents imposent des contraintes importantes, tant physiques que sociales. Une revalorisation des primes associées à ces contraintes améliorerait non seulement la qualité de vie des agents, mais constituerait aussi un levier pour maintenir leur motivation et fidéliser les effectifs. Revaloriser ces primes permettrait une meilleure attractivité du métier.  DJF 50 € pour 8 heures, au-delà 6,50 € de l'heure Prime de Nuit : 20 € à 40 € Prime Nuit encadrant DJF : 24 € à 45 € Ou  <u>Application d'un Tarif horaire unique Nuit et DJF : 7 € brut additionné au tarif horaire</u>
	4	Revalorisation Montants Astreintes	De 150 € à 200 € /semaine De 100 € à 130 € /WE De 50 € à 65 € /JF De 20 € à 30 € /journée
	5	Création Prime Annuelle de Disponibilité : <b>PAD</b>	Attribution d'une prime de disponibilité avec un versement annuel sur le salaire de décembre équivalent à 1/12 <sup>ème</sup> du salaire annuel net, soit un 13 <sup>ème</sup> mois. Cette prime serait calculée au prorata du temps de présence (2% retiré par jour d'absences) et intégrée dans le calcul de la pension de retraite.  Une bonification supplémentaire de 15% du montant de la prime à partir d'un seuil de 240 heures supplémentaires effectuées sur l'année sera appliquée.
	6	Augmentation complément forfaitaire : <b>ICP *</b> (300 € à 600 €)	La somme du complément forfaitaire actuel est sous-dimensionnée au regard du contexte des exigences réclamées par le terrain. Une augmentation significative basculant de 300 € à 600 €, offrirait un soutien financier concret et immédiat, dans un contexte économique tendu.  → <u>Prime versée au mois de juin aux agents Roulement, PFNA, PFDA, Poste Fixe</u>

<b>Rémunération</b>  <b>Indemnisation</b>	7	Indemnité Mensuelle de Spécificité (moniteur, agent greffe...) : <b>IMS</b>	<p>Les agents spécialisés (moniteurs, agents greffe, etc.) et les agents de détention jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement des établissements, sans reconnaissance à la hauteur de leurs compétences. Les agents de détention, en particulier, sont de véritables spécialistes. Gérer seuls un étage avec plusieurs dizaines de détenus exige des compétences clés : organisation, écoute, autorité, sang-froid, analyse rapide, rigueur, observation, réactivité, gestion du stress, intégrité et résilience. Une prime annuelle de 1 000 € (versée en 2 fois : juin et décembre) permettrait de valoriser leur expertise et de renforcer leur engagement.</p> <p>Indemnité mensuelle de technicité qui existe dans les douanes pourrait s'appeler l'<b>IMS Indemnité Mensuelle de Spécificité</b> avec un montant de 100 €/mois avec un versement trimestriel (300 €) ou semestriel (600 €), droit ouvert à pension donc une retenue de 20 %.</p> <p><u>DOUANE : « L'indemnité mensuelle de technicité a été instituée après le conflit de 1989. L'IMT ouvre droit à une pension alors que les primes en sont exclues. Une retenue de 20 % pour pension est donc opérée chaque mois. Depuis le conflit de 2022, son montant est de 106,76 euros par mois. »</u></p>
	8	8 <sup>ème</sup> semaine de CA pour tous	Accorder une 8 <sup>ème</sup> semaine de congés à tous les agents permettrait de compenser les conditions de travail souvent éprouvantes dans le milieu pénitentiaire. Cette mesure contribuerait également à améliorer leur bien-être et leur équilibre de vie, tout en réduisant les risques psycho-sociaux et d'épuisement professionnel. Cette 8 <sup>ème</sup> semaine de congés permettrait une meilleure attractivité du métier.
	9	Prime pour surpopulation mensualisée	La surpopulation carcérale accentue les tensions dans les établissements, augmentant ainsi les risques pour les agents. Une prime spécifique reconnaîtrait l'impact direct de ces conditions sur leur travail quotidien déjà compliqué et offrirait un soutien moral et financier aux personnels. <b>(Voir tableau en annexe n°2)</b>
	10	Enveloppe prévisionnelle pour paiement des frais	Une enveloppe budgétaire annuelle dédiée couvrirait les dépenses engagées par les agents, en termes de déplacements professionnels (remboursements des frais de repas et de déplacements) du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Cela limiterait les tensions administratives et garantirait une gestion financière plus fluide et transparente sur l'ensemble de l'année. Les agents, rappelons-le, n'ont pas vocation à être les banquiers de l'administration, et de ce fait, n'ont pas à subir le manque de prévoyance de l'AP en matière de gestion financière → <u>Basée sur l'exercice précédent.</u>
	11	Revalorisation Grilles indiciaires du CEA	La création d'une <b>police pénitentiaire</b> et l'habilitation <b>APJ20</b> sont essentielles pour mieux reconnaître les exigences de nos fonctions dans le CEA. Cette nouvelle grille vise à revaloriser le <b>pouvoir d'achat</b> , améliorer l' <b>attractivité</b> de notre profession, de restaurer l'équivalence de traitement des agents chargés de fonctions régaliennes et ainsi de compenser les réformes successives ayant lésé le <b>CEA</b> , notamment les plus bas échelons. La fusion des grades avec une seule grille intégrant les brigadiers chefs expertises avec un passage automatique à l'échelon 8 sera une mesure forte pour la reconnaissance et la valorisation du métier, ce qui est attendu par le corps du CEA depuis fort longtemps.

Statutaire Réglementaire	N°	Thématique	Argumentation – Développement contextuel
	1	Intégration de l'Administration Pénitentiaire (AP) au Ministère de l'Intérieur	A l'instar des Policiers Nationaux et Gendarmes, l'évolution des missions pénitentiaires armées, les besoins en équipements et matériels très similaires ou identiques, le recueil du renseignement, l'évolution statutaire sont d'autant d'équivalences et de proximité dans les pratiques qui mériteraient largement de fusionner, pour mutualiser leurs savoirs faire actuellement dépendant l'un de l'autre sous un même Ministère (celui de la Sécurité Intérieure de notre Pays). De plus, cela permettrait une fluidité, la transparence et échanges afin d'éviter les écueils (Incarville).
	2	Création <ul style="list-style-type: none"> <li>Police Pénitentiaire</li> <li>Habilitation APJ20, APJ21</li> </ul>	La qualification de Policiers Pénitentiaires est nécessaire afin de les associer de manière identique, à la Force de Sécurité Intérieure que constituent les Gardiens de la Paix et Gendarmes.  La Police Pénitentiaire pourra mettre en symbiose les moyens matériels et humains existants au sein de notre institution, tout en redéployant les emplois de Police Nationale et Gendarmerie, nécessaires aux missions de prévention et de sécurité qui reviennent désormais à la Pénitentiaire, cette dernière pourra acquérir une véritable autonomie et efficacité en la matière. Responsabilités élargies dans les missions d'autorité, discipline et mission extérieure de sécurité publique.
	3	Abrogation du décret n°2024-1062 du 25/11/2024 (alternatives aux poursuites disciplinaires)	Un détenu est-il excusable ? Un détenu n'a-t-il pas déjà bénéficié d'excuse de la part de la société lorsqu'il jouissait de sa liberté ? La sanction disciplinaire correspondant à la faute commise doit-elle faire l'objet d'un contournement supplémentaire de la règle pour finalement masquer les difficultés de l'AP à assurer la sanction auprès de l'usager contraint ?
	4	Autorisation pour les ESP en poste : *Conservation de l'arme au domicile *Usage en stand de tir privé	Au besoin d'intervenir armé en réponse face à des actes d'attentats, d'incivilités dégénérant potentiellement en crimes ou délits, agressions ciblées sur fonctionnaires dépositaires de l'autorité publique en lien avec la profession sont autant d'arguments soutenant cette revendication en partie suggérée et encouragée d'ailleurs par les Gouvernements auprès des Forces de Sécurité Intérieures. Nous en faisons partie. Habilitation valide.
	5	Acquisition d'un diplôme sécurité lors du départ à la retraite	De par la formation continue, de par l'expérience acquise tout au long du déroulé de carrière, les fonctionnaires du personnel de Surveillance sont à même d'assurer des missions de sécurité privée tels la surveillance, le contrôle de lieux ou de personnes.
	6	Utilisation de l'éthylotest lors du retour de permission et réintégration en CSL et QSL (APJ20)	Le contrôle aléatoire ou ciblé des usagers contraints est un moyen de prévenir les incidents qui peuvent en résulter intra-muros. De plus, ces contrôles peuvent s'inscrire dans la prévention des risques addictifs et pourront donc contribuer à leur signalement auprès des autorités pénitentiaires et médicales.
	7	Jusqu'à 45 jours de cellule disciplinaire pour l'agresseur de personnel	Retour de la peine planchée fixée à 45 jours de peine de cellule disciplinaire pour les détenus ayant commis des violences sur personnel.



**Tableau de gains en carrière en paiement  
des heures supplémentaires frictionnelles**

**(16h pour les 35 h et 4h/mois des 15 min d'habillage)**

<b><u>Échelon</u></b>	<b><u>Durée</u></b>	<b><u>L'heure sup</u></b>	<b><u>Heures frictionnelles (mois x HS x €)</u></b>	<b><u>Montant</u></b>
Stagiaire	1 an (12 mois)	15,13	12x20x15,13	3631,20 €
1	1 an (12 mois)	15,21	12x20x15,21	3650,40 €
2	1 an (12 mois)	15,30	12x20x15,30	3672,00 €
3	1,5 an (18 mois)	15,46	18x20x15,46	5565,60 €
4	2 ans (24 mois)	15,70	24x20x15,70	7536,00 €
5	2 ans (24 mois)	16,27	24x20x16,27	7809,60 €
6	2 ans (24 mois)	16,84	24x20x16,84	8083,20 €
7	2 ans (24 mois)	17,20	24x20x17,20	8256,00 €
8	2,5 ans (24 mois)	17,81	30x20x17,81	10686,00 €
9	2,5 ans (24 mois)	18,58	30x20x18,58	11148,00 €
10	2,5 ans (24 mois)	19,27	30x20x19,27	11562,00 €
11	2,5 ans (24 mois)	20,00	30x20x20	12000,00 €
12	2,5 ans (24 mois)	20,73	30x20x20,73	12438,00 €
13	2,5 ans (24 mois)	21,58	30x20x21,58	12948,00 €
Exemple carrière 27,5 ans (24 mois)				118 986,00 €
Exemple carrière 34 ans (24 mois)		+ 6,5 ans= 78x20x21,58=33664,8 €		152 650,80 €

A ce jour, sur la grille indiciaire 2025, un surveillant pénitentiaire toucherait en carrière pour ses heures frictionnelles effectuées, par exemple :

- sur une carrière de 27,5 années, une somme de **118 986 € brut**
- sur une carrière de 34 années, une somme de **152 650,80 € brut**

**Prise en compte dans la pension des heures frictionnelles de la carrière d'un agent pour un  
départ anticipé sans décote ou une surcote de pension de 1,25 % par trimestre validé**

**Tableau d'indemnisation prime  
pour surpopulation pénale**

<b>% DE SURPOPULATION</b>	<b>MONTANT PAYE MENSUELLEMENT</b>
De 101 à 120	100 euros
De 121 à 140	200 euros
De 141 à 160	300 euros
De 161 à 180	400 euros
Au-delà de 180	500 euros



## GRILLE INDICIAIRE FUSION BRIGADIER CHEF/MAJOR ENCADREMENT

### Brigadier Chef/Major Encadrement

	Durée	Carrière	Nouvel Indice MAJ	Net à payer	Ancien Indice MAJ	Net à payer	INDICE PC	Valeur point	Sujétion Spéciale (28,50%)	I.C.P	Total Brut mensuel	Pension Civile (13,30%)	RDS (0.5%)	Total Brut mensuel * 98.25%	CSG (9.2%)	P.P.C.R	Indemnité de Rés.		L'heure Supplémentaire		
																	Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	Zone 3 0 %	Zone 2 1 %	Zone 1 3 %
1er	1 an	7 ans+8	456	2 442,50 €	440	2363,74	586	4,92278	639,76	264,92	3 149,47	383,65	15,47	3 094,36	284,68	23,17	67,34	22,45	18,50	18,68	19,06
2ème	1 an	8 ans+8	477	2 545,02 €	457	2446,56	613	4,92278	669,23	264,92	3 282,31	401,31	16,12	3 224,87	296,69	23,17	70,44	23,48	19,35	19,54	19,94
3ème	1 an	9 ans+8	481	2 564,54 €	478	2549,78	618	4,92278	674,84	264,92	3 307,62	404,68	16,25	3 249,73	298,98	23,17	71,04	23,68	19,51	19,71	20,10
4ème	1 an	10 ans+8	498	2 647,53 €	482	2568,77	640	4,92278	698,69	264,92	3 415,15	418,98	16,78	3 355,39	308,70	23,17	73,55	24,52	20,20	20,40	20,81
5ème	1 an	11 ans+8	510	2 706,11 €	499	2652	655	4,92278	715,53	264,92	3 491,06	429,08	17,15	3 429,97	315,56	23,17	75,32	25,11	20,69	20,90	21,32
6ème	2 ans	13 ans+8	516	2 735,40 €	511	2710,79	663	4,92278	723,94	264,92	3 529,02	434,13	17,34	3 467,26	318,99	23,17	76,20	25,40	20,93	21,14	21,57
Passage automatique de Brigadier Chef/Major			Passage automatique de Brigadier Chef/Major					Passage automatique de Brigadier Chef/Major													
7ème	2 ans	15 ans+8	535	2 828,15 €	517	2739,54	687	4,92278	750,60	264,92	3 649,21	450,11	17,93	3 585,35	329,85	23,17	79,01	26,34	21,70	21,92	22,36
8ème	2 ans	17 ans+8	548	2 891,61 €	536	2832,54	704	4,92278	768,84	264,92	3 731,44	461,05	18,33	3 666,14	337,29	23,17	80,93	26,98	22,23	22,45	22,90
9ème	2 ans	19 ans+8	566	2 979,48 €	549	2895,79	727	4,92278	794,09	264,92	3 845,31	476,19	18,89	3 778,01	347,58	23,17	83,59	27,86	22,96	23,19	23,66
10ème	2 ans	21 ans+8	578	3 038,06 €	567	2983,91	743	4,92278	810,93	264,92	3 921,22	486,29	19,26	3 852,60	354,44	23,17	85,36	28,45	23,45	23,68	24,16
11ème	2 ans	23 ans+8	594	3 116,16 €	579	3042,32	763	4,92278	833,38	264,92	4 022,43	499,75	19,76	3 952,04	363,59	23,17	87,72	29,24	24,09	24,34	24,83
12ème	2 ans	25 ans+8	624	3 262,61 €	595	3119,85	802	4,92278	875,47	264,92	4 212,20	524,99	20,69	4 138,49	380,74	23,17	92,15	30,72	25,31	25,57	26,08
13ème	2 ans	27 ans+8	652	3 399,29 €			838	4,92278	914,75	264,92	4 389,32	548,55	21,56	4 312,51	396,75	23,17	96,29	32,10	26,45	26,71	27,25
14ème			690	3 584,79 €			887	4,92278	968,06	264,92	4 629,70	580,52	22,74	4 548,68	418,48	23,17	101,90	33,97	27,99	28,27	28,84

GRILLE INDICIAIRE FUSION SURVEILLANT/BRIGADIER ET BRIGADIER CHEF EXPERTISE																						
Surveillant / brigadier / brigadier chef EXPERTISE																						
	Durée	Durée échue	Nouvel Indice MAI	Net à payer	Ancien Indice MAI	Net à payer	INDICE PC	Valeur point	Sujétion Spéciale (28,50%)	I.C.P	Total Brut mensuel	Pension Civile (13,30%)	RDS (0.5%)	Total Brut mensuel* 98,25%	CSG (9.2%)	P.P.C.R	Indemnité de Rés.		L'heure Supplémentaire			
																	Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	Zone 3 0 %	Zone 2 1 %	Zone 1 3 %	
élève	8 mois	8 mois	369	2 090,43 €	369	2090,43	474	4,92278	517,70	319,58	2 653,79	310,45	13,04	2 607,35	239,88			54,50	18,17	14,97	15,12	15,42
stagiaire	1 an	1 an+8	374	2 114,84 €	373	2109,91	481	4,92278	524,72	319,58	2 685,42	314,66	13,19	2 638,42	242,74			55,23	18,41	15,17	15,32	15,63
1er	1 an	2 ans+8	376	2 101,43 €	375	2096,51	483	4,92278	527,53	319,58	2 698,07	316,34	13,25	2 650,85	243,88	23,17		55,53	18,51	15,25	15,41	15,71
2ème	1 an	3 ans+8	380	2 120,95 €	377	2106,19	488	4,92278	533,14	319,58	2 723,37	319,70	13,38	2 675,71	246,17	23,17		56,12	18,71	15,41	15,57	15,88
3ème	1 an	4 ans+8	386	2 150,24 €	381	2125,63	496	4,92278	541,56	319,58	2 761,33	324,75	13,57	2 713,00	249,60	23,17		57,01	19,00	15,66	15,82	16,13
4ème	2 ans	6ans+8	400	2 218,59 €	387	2154,59	514	4,92278	561,20	319,58	2 849,89	336,53	14,00	2 800,02	257,60	23,17		59,07	19,69	16,23	16,39	16,72
Passage automatique de surveillant/surveillant brigadier							Passage automatique de surveillant/surveillant brigadier							Passage automatique de surveillant/surveillant brigadier								
5ème	2 ans	8 ans+8	414	2 286,93 €	401	2222,93	532	4,92278	580,84	319,58	2 938,45	348,31	14,44	2 887,03	265,61	23,17		61,14	20,38	16,79	16,96	17,30
6ème	2 ans	10 ans+8	423	2 330,86 €	415	2291,48	544	4,92278	593,47	319,58	2 995,38	355,88	14,71	2 942,96	270,75	23,17		62,47	20,82	17,16	17,33	17,68
7ème	2 ans	12 ans+8	438	2 404,09 €	424	2335,17	563	4,92278	614,51	319,58	3 090,27	368,50	15,18	3 036,19	279,33	23,17		64,69	21,56	17,77	17,95	18,31
Passage automatique de surveillant brigadier/brigadier chef							Passage automatique de surveillant brigadier/brigadier chef							Passage automatique de surveillant brigadier/brigadier chef								
8ème	2 ans	14 ans+8	457	2 496,84 €	439	2408,23	587	4,92278	641,17	319,58	3 210,46	384,49	15,77	3 154,27	290,19	23,17		67,49	22,50	18,54	18,72	19,10
9ème	2 ans	16 ans+8	474	2 579,82 €	458	2501,06	609	4,92278	665,02	319,58	3 318,00	398,79	16,30	3 259,93	299,91	23,17		70,00	23,33	19,23	19,42	19,81
10ème	2 ans	18 ans+8	492	2 667,69 €	475	2584,84	632	4,92278	690,27	319,58	3 431,86	413,93	16,86	3 371,80	310,21	23,17		72,66	24,22	19,96	20,16	20,56
11ème	2 ans	20 ans+8	510	2 755,56 €	493	2671,87	655	4,92278	715,53	319,58	3 545,72	429,08	17,42	3 483,67	320,50	23,17		75,32	25,11	20,69	20,90	21,32
12ème	2,5 ans	23 ans+2	531	2 858,07 €	511	2759,62	682	4,92278	744,99	319,58	3 678,57	446,75	18,07	3 614,19	332,51	23,17		78,42	26,14	21,54	21,76	22,19
13ème	2,5 ans	25 ans+8	545	2 926,42 €	532	2862,42	700	4,92278	764,63	319,58	3 767,13	458,52	18,51	3 701,20	340,51	23,17		80,49	26,83	22,11	22,33	22,78
14ème exc			565	3 024,05 €	532	2861,6	726	4,92278	792,69	319,58	3 893,64	475,35	19,13	3 825,50	351,95	23,17		83,44	27,81	22,92	23,15	23,61
Major EXPERTISE																						
	Durée	Carrière	Nouvel Indice MAI	Net à payer	Ancien Indice MAI	Net à payer	INDICE PC	Valeur point	Sujétion Spéciale (28,50%)	I.C.P	Total Brut mensuel	Pension Civile (13,30%)	RDS (0.5%)	Total Brut mensuel* 98,25%	CSG (9.2%)	P.P.C.R	Indemnité de Rés.		L'heure Supplémentaire			
																	Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	Zone 3 0 %	Zone 2 1 %	Zone 1 3 %	
1er	2 ans	18 ans+8	539	2 897,13 €	499	2700,22	693	4,92278	756,21	319,58	3 729,17	453,48	18,32	3 663,91	337,08	23,17		79,60	26,53	21,86	22,08	22,53
2ème	2 ans	20 ans+8	553	2 965,47 €	517	2788,25	711	4,92278	775,85	319,58	3 817,73	465,25	18,75	3 750,92	345,08	23,17		81,67	27,22	22,43	22,66	23,11
3ème	2 ans	22 ans+8	575	3 072,86 €	536	2880,87	739	4,92278	806,72	319,58	3 956,90	483,76	19,44	3 887,65	357,66	23,17		84,92	28,31	23,32	23,56	24,03
4ème	2 ans	24 ans+8	591	3 150,97 €	549	2944,21	759	4,92278	829,17	319,58	4 058,11	497,22	19,94	3 987,09	366,81	23,17		87,28	29,09	23,97	24,21	24,70
5ème	2 ans	26 ans+8	602	3 204,67 €	567	3032,37	774	4,92278	844,60	319,58	4 127,69	506,48	20,28	4 055,46	373,10	23,17		88,91	29,64	24,42	24,67	25,16
6ème	2 ans	28 ans+8	620	3 292,53 €	579	3090,7	797	4,92278	869,86	319,58	4 241,56	521,62	20,84	4 167,33	383,39	23,17		91,56	30,52	25,15	25,40	25,91
7ème			640	3 390,17 €	579	3089,88	822	4,92278	897,92	319,58	4 368,07	538,45	21,46	4 291,63	394,83	23,17		94,52	31,51	25,96	26,22	26,75

GRILLE INDICIAIRE FUSION BRIGADIER CHEF/MAJOR ENCADREMENT

Brigadier Chef/Major Encadrement																						
	Durée	Carrière	Nouvel Indice MAI	Net à payer	Ancien Indice MAI	Net à payer	INDICE PC	Valeur point	Sujétion Spéciale (28,50%)	I.C.P	Total Brut mensuel	Pension Civile (13,30%)	RDS (0.5%)	Total Brut mensuel* 98,25%	CSG (9.2%)	P.P.C.R	Indemnité de Rés.		L'heure Supplémentaire			
																	Zone 1 3 %	Zone 2 1 %	Zone 3 0 %	Zone 2 1 %	Zone 1 3 %	
1er	1 an	7 ans+8	456	2 491,95 €	440	2413,19	586	4,92278	639,76	319,58	3 204,13	383,65	15,74	3 148,06	289,62	23,17	67,34	22,45	18,50	18,68	19,06	
2ème	1 an	8 ans+8	477	2 594,47 €	457	2496	613	4,92278	669,23	319,58	3 336,97	401,31	16,39	3 278,58	301,63	23,17	70,44	23,48	19,35	19,54	19,94	
3ème	1 an	9 ans+8	481	2 613,99 €	478	2599,23	618	4,92278	674,84	319,58	3 362,28	404,68	16,52	3 303,44	303,92	23,17	71,04	23,68	19,51	19,71	20,10	
4ème	1 an	10 ans+8	498	2 696,98 €	482	2618,22	640	4,92278	698,69	319,58	3 469,81	418,98	17,05	3 409,09	313,64	23,17	73,55	24,52	20,20	20,40	20,81	
5ème	1 an	11 ans+8	510	2 755,56 €	499	2701,41	655	4,92278	715,53	319,58	3 545,72	429,08	17,42	3 483,67	320,50	23,17	75,32	25,11	20,69	20,90	21,32	
6ème	2 ans	13 ans+8	516	2 784,85 €	511	2760,24	663	4,92278	723,94	319,58	3 583,68	434,13	17,60	3 520,96	323,93	23,17	76,20	25,40	20,93	21,14	21,57	
Passage automatique de Brigadier Chef/Major			Passage automatique de Brigadier Chef/Major																	Passage automatique de Brigadier Chef/Major		
7ème	2 ans	15 ans+8	535	2 877,60 €	517	2789	687	4,92278	750,60	319,58	3 703,87	450,11	18,20	3 639,05	334,79	23,17	79,01	26,34	21,70	21,92	22,36	
8ème	2 ans	17 ans+8	548	2 941,06 €	536	2882	704	4,92278	768,84	319,58	3 786,10	461,05	18,60	3 719,85	342,23	23,17	80,93	26,98	22,23	22,45	22,90	
9ème	2 ans	19 ans+8	566	3 028,93 €	549	2945,24	727	4,92278	794,09	319,58	3 899,97	476,19	19,16	3 831,72	352,52	23,17	83,59	27,86	22,96	23,19	23,66	
10ème	2 ans	21 ans+8	578	3 087,51 €	567	3033,36	743	4,92278	810,93	319,58	3 975,88	486,29	19,53	3 906,30	359,38	23,17	85,36	28,45	23,45	23,68	24,16	
11ème	2 ans	23 ans+8	594	3 165,61 €	579	3091,77	763	4,92278	833,38	319,58	4 077,09	499,75	20,03	4 005,74	368,53	23,17	87,72	29,24	24,09	24,34	24,83	
12ème	2 ans	25 ans+8	624	3 312,06 €	595	3169,3	802	4,92278	875,47	319,58	4 266,86	524,99	20,96	4 192,19	385,68	23,17	92,15	30,72	25,31	25,57	26,08	
13ème	2 ans	27 ans+8	652	3 448,75 €			838	4,92278	914,75	319,58	4 443,98	548,55	21,83	4 366,21	401,69	23,17	96,29	32,10	26,45	26,71	27,25	
14ème			690	3 634,25 €			887	4,92278	968,06	319,58	4 684,36	580,52	23,01	4 602,39	423,42	23,17	101,90	33,97	27,99	28,27	28,84	

**Secrétaire Général National SPS-CEA**  
**Monsieur Christy NICOLAS**  
**06 95 06 48 50**  
**[secretariat-sps-cea@outlook.fr](mailto:secretariat-sps-cea@outlook.fr)**



**SYNDICAT PENITENTIAIRE DES SURVEILLANTS**  
**CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION**