



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

PRÉAMBULE :

■ Les Surveillants Pénitentiaires face aux évolutions

Au cours des trois dernières décennies, les surveillants pénitentiaires (agents du Corps d'Encadrement et d'Application : CEA) ont constamment jonglé entre les impératifs sécuritaires des établissements et la prise en charge des détenus. Cette dualité a engendré des contradictions entre leurs missions officielles (assurer la sécurité) et informelles (prévenir les tensions), rendant difficile une définition claire et cohérente de leurs objectifs professionnels.

Les surveillants pénitentiaires (agents du Corps d'Encadrement et d'Application : CEA) se trouvent ainsi tiraillés entre obligations de moyens (respecter les règles) et obligations de résultats (absence de désordre, d'émeute, d'évasion, de trafics, de suicides), entre logique bureaucratique et logique du maintien de l'ordre, entre sécurité et réinsertion des détenus, entre exigence envers les personnels et tolérance envers les détenus. Les Surveillants Pénitentiaires (agents du CEA) ont effectivement perdu tout repère.

A cette impossibilité objective du contenu du travail, correspond subjectivement, l'impression pour le Surveillant d'être toujours en faute, quel que soit le niveau d'investissement dans le travail.

La Loi Pénitentiaire, issue des Règles Pénitentiaires Européennes, déclinant ainsi le Code de Déontologie associée à la prestation de serment se met en place sporadiquement sans prendre en compte ces contradictions qui génèrent un indéniable climat conflictuel dans un milieu fortement hostile par nature. Une surpopulation carcérale persistante jumelée à la gestion d'individus aux profils de plus en plus complexes (et ce, malgré les nouvelles alternatives à l'incarcération) a ajouté une difficulté supplémentaire au fonctionnement des établissements pénitentiaires.

Parallèlement, la politique de modernisation de l'action publique, visant à réduire les dépenses humaines et matérielles, s'est souvent heurtée à une évolution en phase avec les personnels de surveillance. L'administration pénitentiaire doit également gérer des détenus spécifiques, tels que ceux présentant des troubles mentaux, les individus dangereux et les toxicomanes, qui posent des défis constants aux surveillants et aux autres détenus dits "tranquilles".

Complexités des profils de cette dernière décennie :

- les "spéciaux" qui connaissent des troubles mentaux,
- les "dangereux" Terrorisme Islamiste, narcotrafiquants, grand banditisme qui disposent de gros moyens (humains, matériels et financiers)
- les "toxicomanes" et « clandestins », qui ne respectent aucune règle et qui sont imprévisibles.

Ces nouvelles catégories de détenus posent de nombreuses difficultés aux Surveillants dans la gestion quotidienne, mais aussi aux détenus qualifiés de « tranquilles ».

En révolte contre la société, toujours plus nombreux et influents, ils ne tolèrent donc aucune forme d'autorité. Alors, nous ne croyons pas que le « Surveillant ACTEUR » soit finalement davantage respecté, tout du moins, s'il n'est pas rapidement doté de moyens coercitifs et juridiques.

Parallèlement, la politique de modernisation de l'action publique, visant à réduire les dépenses humaines et matérielles, s'est souvent heurtée à une évolution en phase avec les besoins des personnels de surveillance. Même si les budgets alloués à l'Administration Pénitentiaire sont régulièrement en hausse, il n'en demeure pas moins qu'ils ne servent qu'à compenser les nouvelles ouvertures d'établissement et couvrir les besoins financiers de nouvelles missions. A aucun moment ces budgets ne viennent combler les carences accumulées depuis des années. Conséquences, l'administration pénitentiaire doit continuer, à défaut de structures adaptées, à gérer des détenus spécifiques, tels que ceux présentés ci-dessus.

L'objectif principal du Surveillant et du CEA dans son ensemble est d'éviter tout désordre afin de maintenir la sécurité, avec un certain niveau de gestes professionnels. Les agents se doivent de créer un climat relationnel favorable à tous, tout en prévenant les crises, dans un contexte où les limites ne sont plus véritablement fixées.

Les Surveillants assurent à la fois la garde et l'entretien des personnes détenues, mais aussi la surveillance des malades qui nécessitent parfois une attention particulière dans les risques suicidaires.

Il est parfois difficile de gérer un détenu présentant des troubles psychiatriques permanents ou cycliques, dont la place devrait surtout se trouver dans un établissement spécialisé.

Les attentats de janvier et novembre 2015 ont mis en lumière la présence de détenus djihadistes et radicalisés, ajoutant une couche de complexité à la gestion carcérale. Les surveillants pénitentiaires s'adaptent tant bien que mal à ces évolutions perpétuelles, souvent au détriment de leur intégrité physique et morale. Il est essentiel de reconsidérer leurs missions actuelles et futures pour que la sécurité et la sérénité de tous deviennent une priorité à court terme face à ces détenus nuisibles pour la détention et au final pour la société.

Comme les policiers, les surveillants pénitentiaires, en tant qu'agents de l'État dépositaires de l'autorité publique, souffrent d'un manque de considération face aux droits croissants des PPSMJ auteurs de faits illicites. Responsables de leurs unités d'hébergements (étage), ils doivent souvent faire preuve de discernement et de qualités humaines dans leur prise de décision afin d'éviter des tensions aux conséquences potentiellement graves. Cependant, leur pouvoir discrétionnaire n'est pas toujours reconnu, ce qui génère un sentiment de culpabilité et augmente les risques psychosociaux.

Si les Surveillants Pénitentiaires sont volontairement maintenus dans une telle situation, c'est par ce malaise sous-jacent que les conflits continueront à se développer, tant au niveau des rapports aux détenus, qu'au niveau des rapports à l'autorité hiérarchique. Il est indéniable que ce malaise augmente aussi les risques psychosociaux dans notre milieu professionnel.

L'administration pénitentiaire doit impérativement adopter un nouveau mode de fonctionnement permettant aux surveillants de travailler dans la sérénité, dans la confiance, dans la considération et avec une reconnaissance appropriée.

Pour cela, il est primordial de leur conférer une autorité officielle qui leur fait actuellement défaut.

Depuis le 1er janvier 2024, des réformes statutaires, indiciaires et indemnitaires, ont été mises en place pour différents corps de l'administration pénitentiaire. Ces réformes sont supposées renforcer l'attractivité des métiers de la surveillance et de la réinsertion.

Ces avancées marquent les prémices de la reconnaissance des missions et des agents.

Cependant, des défis persistent. Par exemple, dans les Bouches-du-Rhône, le personnel pénitentiaire est confronté à une pression accrue due au narcobanditisme, avec des agents victimes d'intimidations et d'agressions à leur domicile. Les risques psychosociaux sont tels qu'ils peuvent et conduisent au suicide du fonctionnaire.

Ces incidents témoignent de la violence croissante et de l'ampleur du narcobanditisme qui s'étend au-delà des murs des prisons.

Un événement tragique a marqué l'année 2024 : le 14 mai, au péage d'Incarville dans l'Eure, un fourgon pénitentiaire a été attaqué par un commando armé, blessant grièvement trois collègues et entraînant la mort de deux agents. Alors qu'après 9 mois de cavale, le détenu narcotrafiquant Mohamed Amra est interpellé en Roumanie le 22 février 2025, ses complices restent en fuite, accentuant le climat d'insécurité parmi le personnel pénitentiaire.

De plus, le plan initial visant à construire 15 000 nouvelles places de prison d'ici 2027 rencontre de nombreux obstacles, avec seulement 42 % des objectifs atteints. Les retards sont attribués à des procédures lourdes, des exigences techniques élevées, des résistances locales et des crises telle la guerre en Ukraine (disponibilité et coût des matériaux). Cette situation exacerbe les chiffres de la surpopulation carcérale, atteignant des niveaux critiques avec plus de 81 000 détenus pour 62 000 places disponibles.

Par ailleurs, les heures supplémentaires sont exponentielles, illustrant une surcharge de travail inquiétante et désastreuse pour les agents. La situation se détériore par les obligations pour les Chefs d'établissements d'appliquer des services fonctionnant en mode dégradé, faute d'effectifs suffisants. Ces conditions de travail délétères affectent profondément le moral et la santé des surveillants, tout en compromettant la sécurité des établissements. Il est urgent de repenser l'organisation des ressources humaines pour éviter un délitement encore plus prononcé de notre administration.

L'Administration Pénitentiaire doit impérativement trouver un nouveau mode de fonctionnement, pour cela, il est primordial de donner officiellement aux agents du CEA, piliers incontournables de notre Administration, une autorité officielle qui leur fait tant défaut aujourd'hui.

■ **La prise en charge programmée des missions de police**

Dans son évolution, l'Administration Pénitentiaire a pris en charge de nouvelles missions telles que les extractions judiciaires. Depuis 2019, la prise en charge est effective sur tout le territoire national. Ces mesures ont été mises en place progressivement pour permettre aux Policiers et Gendarmes de récupérer, au fur et à mesure, des milliers d'heures en faveur de leurs missions essentielles, mais parfois au détriment de la sécurité des prisons, lesquelles, de leur côté, font face à un sous-effectif...

Aujourd'hui encore, les effectifs pénitentiaires sont mis à mal par la création des ELSP (Equipes Locales Sécurité Pénitentiaire chargées d'effectuer les extractions médicales comme judiciaires) et des Escortes Sécurité Renforcée à venir et tout cela sans personnel supplémentaire, ce qui met les établissements et les agents dans une situation RH encore plus tendue.

I - NECESSITE ENFIN ACQUISE D'APPARTENANCE À LA CATEGORIE "B"

1 - Du recrutement niveau Brevet des Collèges vers un recrutement niveau Baccalauréat :

Lors des promotions d'élèves Surveillant(e)s, ces dernier(e)s sont en moyenne 65% (2020) à détenir le Baccalauréat au minimum.

Les différents profils sociaux des élèves se caractérisent par une diversité d'expériences professionnelles. De nombreux élèves, soit en moyenne 45%, ont au moins une expérience professionnelle passée dans un métier de la sécurité publique (Police, Gendarmerie, Armée et Douanes), ...

Le choix de devenir Surveillant Pénitentiaire semble s'inscrire pour ces personnes dans une logique de proximité avec leur précédent emploi.

Les valeurs communes sont l'appartenance à un métier relatif à l'ordre et à la sécurité publique, le désir de servir la Nation, le respect de la loi, le port de l'uniforme, la manipulation d'armes ainsi qu'une administration hiérarchisée.

L'intéressement d'un jeune candidat à ces métiers de sécurité se fait aussi par le salaire (par comparaison des grilles salariales) qu'il peut en attendre. Nos homologues de la Police Nationale sont donc encore aujourd'hui plus attractifs sur ce point. Certains candidats bacheliers écartent ainsi naturellement le concours de Surveillant Pénitentiaire de leur liste ou le présente en dernier recours.

2 - De la catégorie "C" vers la catégorie "B" en 2024 :

En raison de la nature des missions et de l'évolution du métier de Surveillant Pénitentiaire, il devient nécessaire et logique que les Surveillants Pénitentiaires qui se situaient (fin 2023) dans un emploi de niveau de catégorie "C", soient enfin consacrés dans un emploi de niveau de catégorie "B". Cette mesure est le premier signe de reconnaissance et de valorisation des personnels. Ces derniers œuvrent au fonctionnement des établissements pénitentiaires tout en s'adaptant aux changements et aux nouvelles missions à fortes responsabilités qui leurs sont confiées. Plus de 15 ans que notre organisation syndicale martelait cette nécessaire catégorie B !

Depuis 2006 et les Règles Pénitentiaires Européennes, depuis la Loi Pénitentiaire et le Code de Déontologie, la politique carcérale a axé les efforts sur la réinsertion des détenus et la prévention contre la récidive, laissant à l'abandon les moyens, qu'ils soient humains, matériels et coercitifs, pour faire respecter les règles dans la prison. Ce respect des règles carcérales est pourtant indissociable de la réinsertion des détenus. En effet, les règles (les plus primaires) de vie en collectivité, doivent impérativement et prioritairement être respectées dans nos établissements pour donner du sens au retour des détenus à la vie active dans notre société.

Si le métier de Surveillant ne se cantonne plus à ouvrir ou à fermer des portes de cellules..., les agents ont dû s'adapter aux exigences des divers plans d'action politique, avec les contraintes et les difficultés du terrain que nous connaissons. Les dernières adaptations sont les créations d'ELSP et le Surveillant ACTEUR.

Il est donc nécessaire et légitime de mettre en exergue le travail qui a déjà été accompli par les agents du CEA durant plusieurs années. Aussi, il est temps de reconnaître les risques encourus à l'exercice des nouvelles missions armées sur la voie publique qui leurs sont confiées et leurs nouvelles compétences humaines.

Ce passage de la catégorie "C" à la catégorie "B" a permis, la valorisation des Personnels de Surveillance, et de se mettre ainsi au niveau de la Police/Gendarmerie. Il légitime surtout la reconnaissance de notre profession dans son pouvoir de véritable Force de Sécurité Intérieure (Art. 12 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009), arguant par là même une meilleure attractivité du métier.

Malgré l'accès à la Catégorie B, il semble persister une crise des vocations et un manque de perspectives :

Le métier de surveillant pénitentiaire souffre d'un manque d'attractivité, avec un recrutement atteignant difficilement une moyenne de 3/20. Le déficit régulier de perspectives de carrière, en raison de l'absence de réformes statutaires ambitieuses, aggrave encore la situation.

3 - Fusion des grilles indiciaires des Grades en 3 grilles :

a) « Surveillants-Brigadiers- Brigadiers Chefs Filière EXPERTISE » : Voir grille indiciaire proposée.

Cette fusion des grades permettrait un avancement automatique à l'ancienneté et sans RAEP (Reconnaissance des Acquis par l'Expérience Professionnelle) au grade de Brigadier-Chef Expertise, et donc l'assurance pour TOUS les Surveillant(e)s d'obtenir ce grade à l'ancienneté au cours leur carrière. De plus, les missions dévolues au Brigadier-Chef expert ne sont en aucun point différentes de celles d'un surveillant ou brigadier, de ce fait chaque agent acquiert l'expérience requise au cours de sa carrière afin d'obtenir ce grade. Ceci atténuera le sentiment de stagnation et contribuera à une meilleure attractivité du métier.

b) « Brigadiers Majors Filière EXPERTISE » : Voir grille indiciaire proposée

c) « Brigadiers Chefs et Majors Filière ENCADREMENT » : Voir grille indiciaire proposée

Cette fusion des grades permettrait un avancement automatique à l'ancienneté et sans RAEP (Reconnaissance des Acquis par l'Expérience Professionnelle) au grade de Brigadier-Chef Encadrant, et donc l'assurance pour TOUS les Brigadier Encadrants d'obtenir ce grade à l'ancienneté au cours de leur carrière. De plus, les missions dévolues au Brigadier-Chef Encadrant ne sont en aucun point différentes de celles d'un Major, de ce fait chaque agent acquiert l'expérience requise au cours de sa carrière afin d'obtenir ce grade. Ceci atténuera le sentiment de stagnation et contribuera à une meilleure attractivité du métier.

II - HABILITATION AGENT DE POLICE JUDICIAIRE "APJ 20" POUR TOUS LES AGENTS DU CEA Titulaires :

Ce 14 Mai 2024 : Le drame s'est joué au Péage d'Incarville.

Un équipage des PREJ de Caen est pris à parti. Deux collègues sont exécutés de sang-froid et trois sont blessés graves. Des familles resteront meurtries à jamais dans leur chair ; la Profession aussi. Un pays prend conscience de la détermination et des enjeux financiers du monde du grand banditisme renommé pour l'occasion narcotrafic. L'administration pénitentiaire, qui accumule des wagons de retard en la matière et face au sous-dimensionnement humain et matériel qui la caractérise, est péniblement en train de proposer de se structurer, de s'équiper pour atteindre, souhaitons-le, la mise à niveau opérationnelle et juridique qu'attende les Surveillants (agents du CEA) du terrain depuis des années.

Si les Agents Pénitentiaires sont une force de sécurité à part entière, et particulièrement pour les actes représentant des atteintes à la vie, l'intégrité, la liberté et la dignité de la personne, les normes de droit commun de procédure pénale doivent s'imposer.

L'Administration Pénitentiaire est une force de sécurité. Elle accomplit des actes de Police Judiciaire. Elle est dotée notamment, du droit à recourir à la force, notamment en autorisant de façon strictement nécessaire le recours au Pistolet à Impulsion Electrique (Taser) et armes à feu de tous calibres. Aujourd'hui, tous ces actes qui se heurtaient à des textes "maison", flous et incomplets semblent être en cours de révision grâce au « Protocole Incarville. Il est donc inadmissible que de telles prérogatives dérogent encore au droit commun.

À titre d'exemple, l'article 12 de la loi pénitentiaire autorise les agents pénitentiaires à utiliser une arme à feu dans des termes, certes proches du droit commun, de « légitime défense, de tentative d'évasion ou de résistance par la violence ou par inertie physique aux ordres donnés », sans pour autant que les agents qui accompliraient ces gestes aient d'habilitation de Police Judiciaire.

APJ - OPJ

En règles générales les missions afférentes aux **Agents de Police Judiciaire** prévues à l'article 20 du CPP sont notamment, de seconder les **Officiers de Police Judiciaire**, de constater les crimes, délits ou contraventions et d'en dresser procès-verbal, de recevoir les déclarations de toutes personnes susceptibles de leur fournir des indices, preuves et renseignements sur les auteurs et complices de ces infractions.

Les Surveillants Pénitentiaires (CEA), personnes dépositaires de l'autorité publique au même titre que les fonctionnaires de Police et de Gendarmerie, doivent absolument être habilités en qualité d'**Agent de Police Judiciaire** article 20, pour agir dans le cadre de leurs missions, qu'elles soient "intra" ou "extra-muros".

A ce titre, stricte application de l'Article 803 du CPP :

« Nul ne peut être soumis au port des menottes ou des entraves que s'il est considéré soit comme dangereux pour autrui ou pour lui-même, soit comme susceptible de tenter de prendre la fuite.

Dans ces deux hypothèses, toutes mesures utiles doivent être prises, dans les conditions compatibles avec les exigences de sécurité, pour éviter qu'une personne menottée ou entravée soit photographiée ou fasse l'objet d'un enregistrement audiovisuel. »

Cette mesure devrait pourtant pouvoir s'appliquer plus régulièrement à considérer que les détenus sont de, par nature et pour partie, signalés comme violents ou dangereux. Tout détenu agresseur de personnel physique ou verbal devrait se voir appliquer l'article 803 du CPP.

APJA ou APJ21

Cette qualification doit être attribuée aux Surveillants Elèves et Surveillants Adjoints (agents contractuels) afin qu'ils puissent réaliser certaines de leurs missions (rapport de fouilles, auditions de détenus...) sous couvert d'une habilitation définie par l'Article 21 du CPP.

1 - Intra-muros :

- Constatation des délits/crimes et infractions au règlement intérieur :

En vue d'aider à la constatation des délits/crimes et infractions au règlement intérieur trop souvent non poursuivis grâce à la politique « de l'excuse » entretenue par l'administration pénitentiaire elle-même (Par décret n°2024-1062 du 25/11/2024 alternatives aux poursuites disciplinaires) et, en raison de la surcharge de travail des Policiers et Gendarmes qui doivent auditionner les auteurs avant de transmettre les Procès-Verbaux au Parquet, les vols simples entre détenus, le racket, l'usage et la détention de stupéfiants, la détention d'objets illicites, les bagarres entre détenus, etc..., pourraient faire l'objet d'une procédure simplifiée sous le contrôle d'un OPJ TC (Territorialement Compétent).

Timbres Amendes : Les détenus contrevenants au règlement intérieur pourront aussi faire l'objet de la délivrance par les agents de timbre amende (destruction de petit matériel, déjections sur les abords et parties communes etc ...). La délivrance de contraventions simples permettra d'asseoir l'autorité du personnel en détention.

L'agent habilité APJ-20, et donc qualifié, rendra compte des faits à l'OPJ TC en lien avec le Parquet qui donnera toutes les directives et dispositions utiles à l'enquête qui n'exige pas la présence immédiate des forces de l'ordre (procès-verbal de constatations simple, identification des auteurs, interpellation des auteurs et prononcé de garde-à-vue, préservation des preuves...). Ces dispositions permettront de simplifier les procédures, et économiser les moyens humains de Police et de Gendarmerie en les concentrant sur les missions principales de service public.

Ainsi et de plus, la possibilité sera donnée aux personnels de surveillance (Policier Pénitentiaire) de procéder à l'enregistrement de leur propre dépôt de plainte lorsqu'ils font l'objet d'outrage, d'agression verbale et/ou physique au sein même de leur administration.

- **Renseignement Pénitentiaire** (Téléphonie illicite : exploitation des données numériques des supports saisis en détention ; écoutes téléphoniques ; installation/exploitation des caméras fixes comme piétons et micros..., etc...) :

L'observation et le renseignement ont toujours fait partie des missions afférentes aux Surveillants Pénitentiaires.

Il ne s'agit plus aujourd'hui de dénoncer uniquement de l'événementiel ou des incidents en détention, mais de détecter et effectuer un suivi permanent d'individus considérés comme dangereux. Cette volonté s'est révélée impérative depuis notamment les derniers attentats parisiens et tout aussi dramatiquement avec la tuerie d'Incarville.

Lorsque l'on observe de plus près les modes opératoires de ces individus, le renseignement sur ces derniers prend toute sa dimension, également dans sa mesure dissuasive, raison pour laquelle il doit faire l'objet d'une consignation, d'une traçabilité et d'une transmission officialisée auprès du Parquet et des Magistrats.

Pour être efficace au niveau du renseignement, il serait judicieux qu'un agent détenant des qualités foncières et psychologiques soit affecté pleinement à cette mission hors détention. Une habilitation d'APJ 20 permettra de légitimer le travail de recueil d'informations tout en étant protégé par la loi quant aux moyens d'investigations utilisés dans le cadre de cette mission de "renseignement".

Cette extension du renseignement sur le domaine pénitentiaire, en relation très étroite avec le renseignement du domaine public, valorisera indéniablement notre profession souffrant de l'image archaïque et dégradante de "gardiens de prisons".

2 - Extra-muros :

- **Interpellation des auteurs de "projections extérieures", "parloir sauvage", "pilote de drone", "rôdeurs/casseurs" :**

De nombreux objets, comme les téléphones portables, ou même des armes, de la drogue, de l'alcool, etc..., sont, pour la plupart, interceptés dans les cours de promenade, les terrains de sport ou les chemins de ronde.

Des filets "anti-projections" ont été mis en place dans certains établissements pénitentiaires afin de limiter le lancer d'objets par-dessus les murs d'enceinte. Les Surveillants Pénitentiaires ainsi habilités APJ 20, pourraient interpellier dans le temps de la flagrance les auteurs de ces "projections" aux abords de l'établissement dans une zone déterminée. Un procès-verbal simplifié d'interpellation et de remise à l'Officier de Police Judiciaire Territorialement Compétent (OPJ TC) pourra être rédigé par l'agent habilité.

- **Contrôle d'identité sur le domaine pénitentiaire :**

De plus en plus de personnes se rendent à l'intérieur des prisons (intervenants, visiteurs, familles, étudiants, etc...). Certains individus ou véhicules suspects sont parfois repérés aux abords des établissements. L'objectif est d'empêcher les projections, les intrusions, les dégradations, les attaques, les évasions...

La possibilité d'effectuer un contrôle d'identité dans une zone délimitée permettrait de prévenir toutes actions éventuelles, et, en même temps, de renseigner plus efficacement les autorités compétentes.

Le cadre du contrôle d'identité de police judiciaire ou administrative défini par les articles 78-2 à 78-2-4 du CPP pourrait être étendu aux zones sensibles telles que les enceintes des prisons et leurs abords.

Un agent habilité APJ-OPJ pourrait alors s'assurer de l'identité à l'égard des personnes, et celles dont un indice laisse penser qu'elles ont commis ou tenté de commettre une infraction, ou se préparent à commettre un crime ou un délit.

D'autre part, ce contrôle d'identité pourra être effectué pour prévenir une atteinte à l'ordre public et notamment une atteinte à la sécurité des personnes et des biens. La plupart des objets illicites entrent par les parloirs, endroits très sensibles où il faut conjuguer accueil et contrôle des familles, il est donc nécessaire d'être très vigilant dans un cadre préventif de sécurité passive.

Comme les Policiers Nationaux et Gendarmes ces habilitations contribueront non seulement à valoriser l'action de notre profession, mais aussi à créditer celle de notre ÉTAT républicain.

III – LE CHANGEMENT DE DÉNOMINATION DE " SURVEILLANT PÉNITENTIAIRE " EN " POLICIER PÉNITENTIAIRE "

L'Administration Pénitentiaire a évolué en fonction des événements et des besoins sur le terrain.

En plus des missions régaliennes originelles (agents d'étage), les Surveillants Pénitentiaires se voient confier aujourd'hui un panel de missions armées, sur la voie publique, dans des lieux publics, au domicile des personnes écrouées dans le cadre des alternatives à l'incarcération. Ces missions étaient dévolues aux autres Forces de l'Ordre.

Ainsi, la création des Équipes Régionales d'Intervention et de Sécurité (ERIS) a été la première mesure marquante de cette volonté de changement et de modernisation de l'Administration Pénitentiaire. Par la suite, des agents ont été affectés dans de nouvelles structures, telles que les Brigades Cynophiles, les Unités Hospitalières Sécurisées Interrégionales (UHSI), les Unités Hospitalières Spécialement Aménagées (UHSA), les Extractions Judiciaires (PREJ), les Transfèrements, la mission de sécurité place Vendôme et à la D.A.P, ainsi que dans les SPIP pour le Placement sous Surveillance Électronique des détenus (PSE). Les Équipes Locales de Sécurité Pénitentiaire (ELSP) sont en cours de déploiement avec pour missions supplémentaires : les ESR (Equipes de Sécurité Renforcée).

Il y a Urgence à consacrer un véritable statut à notre profession avec la création d'une Police Pénitentiaire dont tous les agents feraient partie intégrante.

L'exemple italien est sans nul doute un modèle à suivre...L'Italie a développé une police pénitentiaire qui compte plus de 38 000 agents et fait partie des cinq corps de police de l'État. La France pourrait s'en inspirer pour structurer sa propre police pénitentiaire.

1 - Les Surveillants "E.R.IS" :

Les Équipes Régionales d'Intervention et de Sécurité (ERIS) ont été créées en 2003, au lendemain des mutineries des centrales de Moulins et de Clairvaux. Elles sont composées de Personnels de Surveillance sélectionnés sur des critères physiques et psychologiques sévères.

Les ERIS ne se substituent pas aux forces d'intervention de la Police et de la Gendarmerie en cas de situation critique. Ils sont formés par le GIGN afin de "figer" les incidents, et ainsi éviter qu'ils ne dégénèrent en se propageant à l'ensemble d'un établissement et disposent pour cela de leurs propres « Négociateurs » en fonction du besoin.

Lors du transfert de mission en 2013, ce fut quelque peu la confusion entre les ERIS, la Police, la Gendarmerie et les Surveillants concernant les transfèrements de détenus. Considérées comme la "vitrine" de l'Administration Pénitentiaire, censées redorer l'image de notre profession, les ERIS sont trop souvent sous-employées.

L'article 3, titre I de l'arrêté du 24 avril 2012 de l'Administration Pénitentiaire, portant règlement d'emploi des ERIS, stipule au 4^{ème} alinéa le cadre des dispositions générales des missions principales, que cette unité peut réaliser en renfort d'escorte ou en escorte principale, le transfert administratif de détenus signalés violents ou sensibles.

Il est incompréhensible et fort regrettable qu'à ce jour des bases ERIS n'aient pas été créées dans les territoires et départements Ultra-marins.

2 - Les Surveillants "UHSI" et "UHSA" :

Comme les agents des pôles de rattachement pour les Extractions Judiciaires, les agents des Unités Hospitalières Sécurisées Interrégionales (UHSI) et des Unités Hospitalières Spécialement Aménagées (UHSA), exercent usuellement des missions armées sur la voie publique et lieux recevant du public.

3 - Les Surveillants "Cynotechniques" :

L'Administration Pénitentiaire dispose de Brigades Cynotechniques ayant la même composition, soit 15 agents et 10 chiens. Cependant, les interventions des Brigades cynotechniques pénitentiaires sont aujourd'hui exclusivement des opérations de police administrative, de ce fait, limitées à l'intérieur des

établissements, en raison de l'absence d'habilitation des personnels pénitentiaires en tant qu'Agents de Police Judiciaire.

Les opérations de police judiciaire faisant appel à des équipes cynotechniques sont organisées à l'entrée des établissements par la Gendarmerie, sur réquisitions du Ministère Public.

Ces dispositifs ont prouvé leur efficacité permettant, par exemple, la découverte de stupéfiants sur des visiteurs de personnes détenues. Ces opérations sont cependant difficiles à mettre en place en raison des autorisations judiciaires, et surtout de l'organisation matérielle et humaine préalable.

Pour faire simple et être opérationnel, il faudrait donner les mêmes prérogatives aux équipes cynotechniques de l'Administration Pénitentiaire afin d'étendre leur champ de compétence en matière de recherches de stupéfiants et d'explosifs sur les personnes entrant dans les établissements pénitentiaires. Les agents pénitentiaires des brigades cynotechniques habilités en tant qu'Agent de Police Judiciaire pourraient effectuer tout acte judiciaire utile.

En la matière, comme pour les "ERIS" ou les "PREJ", cette extension de compétence attribuée aux équipes cynotechniques pénitentiaires donnerait à notre administration davantage d'autonomie.

La faculté de mener elle-même des opérations de Police Judiciaire à l'entrée des établissements permettra une augmentation de la fréquence de ces contrôles et de soulager par là même les services de Gendarmerie et de Police.

Suite au protocole d'accord d'Incarville une expérimentation d'unité locale cynotechnique dans le domaine de la détection des stupéfiants dans les établissements est en cours sur quatre sites pilotes.

4 - Les Surveillants de "Pôle de Rattachement des Extractions Judiciaires" PREJ :

Par décision interministérielle du 30 septembre 2010, la mission d'extraction judiciaire des personnes détenues, a été transférée du Ministère de l'Intérieur vers le Ministère de la Justice et des Libertés.

Les Personnels de Surveillance prennent en charge les Extractions Judiciaires, les translations judiciaires et les autorisations de sortie sous escorte.

Ces missions constituent toujours une opération sensible, en particulier, lorsqu'elles impliquent des contacts avec le public. Par ailleurs, s'agissant de déplacements sur la voie publique dans un environnement non sécurisé, les risques d'évasion, de rébellion, voire d'attaque sont réels. Les membres de l'escorte pénitentiaire doivent toujours et en toutes circonstances, faire preuve d'une grande vigilance et d'une parfaite maîtrise de soi. Ils doivent en outre exécuter leur mission dans le strict respect des procédures définies.

Les personnels d'escortes judiciaires "PREJ" de l'Administration Pénitentiaire, comme les "ERIS", sont des spécialistes qui évoluent armés sur le domaine public au même titre que les Policiers et les Gendarmes.

5 - Les Surveillants "Equipe Locale de Sécurité Pénitentiaire" ELSP :

Les Surveillants évoluant en équipe ou isolés au sein d'un autre service (agent d'équipe de détention) sont amenés à assurer certaines missions d'extractions judiciaires, d'extractions médicales vers les divers centres de soins, de sécuriser la périmétrie extra-muros des établissements pénitentiaires. Ils ont la possibilité de retenir toute personne qui se livre ou se serait livrée à des exactions de nature à nuire au bon fonctionnement et à la sécurité de l'établissement pénitentiaire afin de la présenter aux Forces de l'Ordre compétentes du secteur.

Ils sont pour cela armés. Ils sont opérationnels de jour, comme de nuit.

6 - Les Surveillants "Equipe Sécurité Renforcée" ESR :

Actuellement en cours de création, les ESR font suite au Protocole d'Incarville qui a soulevé la nécessité de se doter d'une sécurité renforcée à l'occasion des transferts de détenus potentiellement dangereux ou sensibles (narcotrafiquants, TIS, etc...)

7 - Les Surveillants "PSE" :

En 2009, les pouvoirs publics décident de mettre en place une alternative à l'incarcération par le biais du Placement sous Surveillance Electronique (PSE).

Ce placement peut être une mesure directe d'aménagement de peine (PSE). Il peut aussi recouvrir une mesure de Surveillance Électronique de Fin de Peine (SEFIP), ainsi qu'une mesure intermédiaire entre la détention provisoire et le contrôle judiciaire (Assignation à Résidence sous Surveillance Électronique (ARSE)).

En 2010, des surveillants "PSE" ont été affectés dans les SPIP visant à réunir la gestion socio-éducative et la gestion technique du PSE en un même endroit.

Le nombre de bracelets électroniques et celui de personnes suivies sont en constante augmentation.

Le système BAR (Bracelet Anti-Rapprochement) vient compléter l'ensemble du dispositif en augmentant les charges de travail pour les agents aux seins des PSE et leurs antennes régionales.

Les Surveillants "PSE" gèrent les alarmes, constituent les dossiers, posent les bracelets avec écrou et paramètrent les zones d'assignation, en relation avec le JAP et les CPIP. Ils suivent les traitements des alertes et sont amenés à se déplacer pour l'installation des balises au domicile des Personnes Placées Sous Main de Justice.

Des changements techniques, pratiques et organisationnels ont été opérés pour faire face à la montée en puissance de cette alternative à l'incarcération.

8 - Les Surveillants "Equipes Nationales de Transfèrement" ENT :

Les personnels affectés en "Equipe Nationale des Transfèrtements" (ENT) effectuent les transfèrtements nationaux, voire internationaux des personnes détenues.

Le transport peut être sécurisé par les forces de l'ordre ou les "ERIS" et les agents du "ENT" qui ne sont pas armés. Ces derniers assurent la prise en charge et la garde de plusieurs détenus à la fois, avec lesquels, ils sont souvent en contact direct à l'intérieur des fourgons et bus spécialement aménagés. L'objectif étant de regrouper un maximum de détenus pour ensuite les déposer au "coup par coup" au sein des établissements pénitentiaires.

Cette unité spécialisée peut aussi être utilisée pour l'évacuation de détenus sur une autre prison en cas d'urgence (dégâts structurels, incendie...etc) ou, par exemple, dans le cadre de la fermeture programmée d'un établissement pénitentiaire.

Durant les déplacements des détenus, ces Personnels de Surveillance "Transfert" prennent les mêmes risques que les personnels de renforts d'escorte, pour prévenir les évasions, rébellions, les attaques...

IV - LE REVERSEMENT DE LA " POLICE PÉNITENTIAIRE " AU SEIN DU MINISTERE DE L'INTERIEUR.

Parce qu'intégrer ce Ministère va permettre une fluidité dans l'organisation, le traitement et l'exploitation des données liées au renseignement.

Parce que les missions de garde et de sécurité sont similaires à la Police Nationale et contribuent à la Sécurité Publique du Pays.

Parce que la mutualisation des moyens matériels (voir humains dans certaines circonstances) et des équipements permettra de faire chuter le budget général (achat groupés).

Pour que les directives Politiques et Gouvernementales fassent l'objet d'une application homogène et cohérente.

Parce que, tôt ou tard, il y aura nécessité de créer, au sein du Ministère de l'Intérieur, une Direction de la Sécurité Intérieure regroupant les 3 Directions Générales des Forces de Sécurités Intérieures constituées de la Police Nationale, de la Gendarmerie Nationale, de la Police Pénitentiaire respectivement nommée : DGPN, DGGN, DGPP, toutes 3 chapeautées par la Direction Générale des Forces de Sécurité Intérieures : la DGFSI qui redonnera de l'efficacité au système de sécurité intérieure actuel en proposant à ses 3 directions générales l'accès à l'ensemble des Fichiers de recherches (FIGAIS, BNRf, FVV, FND...)

V – CRÉATION D'UNE 2EME ECOLE DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE (ENAP).

Depuis plusieurs décennies, les carences en effectifs s'accumulent inexorablement. Le constat est sans appel, accablant et alarmant. Aujourd'hui, il manque plus de 4000 agents. Les conséquences sur les établissements sont catastrophiques : explosions des heures supplémentaires au-delà des 108 heures trimestrielles, services dégradés, fermetures de postes, etc. Pour le SPS-CEA, il y a urgence à trouver une solution pérenne afin de permettre un recrutement en masse. Malheureusement, notre école (L'ENAP à AGEN) est complètement saturée et ne permet en aucun cas de pouvoir faire face à un recrutement très conséquent.

Devant les enjeux et les objectifs qu'elle réclame, la formation des personnels et plus particulièrement des élèves doit faire l'objet d'une attention particulière, d'une parfaite organisation, d'un dimensionnement à la hauteur des compétences qui vont s'imposer aux personnels de surveillance dès 2025. Actuellement, l'ENAP est dans l'incapacité de proposer une telle prestation que ce soit sur le plan organisationnel de formation, les lieux de formations (salles de cours etc...) ainsi que sa capacité d'hébergement des apprenants.

Cette situation globale impose la création d'un deuxième site de formation. Un Centre de Formation doit nécessairement voir le jour rapidement afin d'éviter la détérioration de la qualité générale de la formation proposée par l'Administration Pénitentiaire. Il pourrait trouver sa place sur la partie nord de l'hexagone.

Pour le SPS-CEA, il y a nécessité absolue à ce **qu'une deuxième école de l'administration pénitentiaire voit le jour**, comme cela avait été le cas à l'époque des plans 13000 dans les années 1987 à 1994. C'est la seule solution qui pourra garantir de combler les emplois manquants.

CONCLUSION

Les nouvelles missions qui sont confiées aux Personnels de Surveillance, et celles à venir, ouvrent donc un champ d'action à la Pénitentiaire et à ses Personnels, bien au-delà des enceintes pénitentiaires.

Il est aujourd'hui nécessaire et primordial de consacrer une réforme statutaire ambitieuse visant à s'adapter efficacement à l'évolution des missions, à reconnaître les Surveillant(e)s (agents du CEA), en les créditant de la qualification de Policiers Pénitentiaires, afin de les associer de manière identique, à la Force de Sécurité Intérieure que constituent les Gardiens de la Paix et Gendarmes.

En mettant 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.

Cette évolution s'inscrira également dans la dynamique de diversification et d'enrichissement des missions de sécurité publique de l'Etat à laquelle les Policiers Pénitentiaires seraient associés.

Notre organisation syndicale considère que le temps est venu de porter un vif intérêt à la Pénitentiaire, et de lui donner un nouveau visage pour qu'elle ne souffre plus de cet immobilisme et ce fatalisme tant décriés, si préjudiciables à bien des égards.

Bien que des avancées significatives aient été réalisées pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance des Surveillants Pénitentiaires (CEA), de nombreux défis subsistent. Il est crucial de continuer à adapter les politiques et les ressources pour répondre aux besoins, à l'évolution des établissements pénitentiaires et assurer la sécurité des structures ainsi que du personnel.

**Ces revendications liées à cet état des lieux du métier
déclinées dans ce dossier sont soutenues par
le SPS-CEA depuis plus de 15 ans.**

PLAQUETTE REVENDICATIVE

(MAJ Mars 2025)



Conditions de travail Sécurité	N°	Thématique	Argumentation – Développement contextuel
	1	Déplafonnement du 1/5 ^e Décloisonnement du 1/4 ^e 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. Voir tableau en Annexe n°1
	2	Primes pour les agents armés en mission sur la voie publique : PAM	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 PEND : 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 : PAD	Attribution d'une prime de disponibilité avec un versement annuel sur le salaire de décembre équivalent à 1/12 ^{ème} du salaire annuel net, soit un 13 ^{ème} 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 : ICP * (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>

Rémunération Indemnisation	7	Indemnité Mensuelle de Spécificité (moniteur, agent greffe...) : IMS	<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'IMS Indemnité Mensuelle de Spécificité 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 ^{ème} semaine de CA pour tous	Accorder une 8 ^{ème} 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 ^{ème} 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. (Voir tableau en annexe n°2)
	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 ^{er} 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 police pénitentiaire et l'habilitation APJ20 sont essentielles pour mieux reconnaître les exigences de nos fonctions dans le CEA. Cette nouvelle grille vise à revaloriser le pouvoir d'achat , améliorer l' attractivité 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 CEA , 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"> Police Pénitentiaire Habilitation APJ20, APJ21 	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)

<u>Échelon</u>	<u>Durée</u>	<u>L'heure sup</u>	<u>Heures frictionnelles (mois x HS x €)</u>	<u>Montant</u>
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**

En partant de la base des exemples précités :

- Un surveillant pénitentiaire avec une carrière de 27,5 années aura cumulé en heures frictionnelles 6600 h soit l'équivalent de plus de 4 années de service complètes (environ 17 trimestres) qui pourraient être attribuées à **un départ anticipé à la retraite sans décote 4 ans plus tôt ou avec une surcote de pension de 21,25 %**.
- Un surveillant pénitentiaire avec une carrière de 34 années aura cumulé en heures frictionnelles 8160h soit l'équivalent de plus de 5 années de service complètes (environ 20 trimestres) qui pourraient être attribuées à **un départ anticipé à la retraite sans décote 5 ans plus tôt ou une surcote de pension de 25 %**.

Aujourd'hui, un surveillant à qui il reste 10 ans à effectuer pour partir à la retraite pourrait partir **1,5 an plus tôt** ou une **surcote de pension de 7,5 %** s'il choisit de ne plus se faire rémunérer les heures frictionnelles.

1 année = 240 heures frictionnelles

10x240 = 2400 heures frictionnelles représentent l'équivalent de 1,5 exigible annuel donc 6 trimestres.

Ces heures frictionnelles imposées aux surveillants pénitentiaires ont un réel impact sur leurs organismes :

Sur une carrière de 34 ans, la moitié des 8160 h effectuées représente une année complète de service de nuit supplémentaire

Le passage aux 35 heures, au 1^{er} janvier 2002, a été réalisé à effectifs constants. Le plan de création des 1890 surveillants et des 180 gradés nécessaires pour absorber les heures nécessaires à l'organisation du service n'a pas été engagé en raison notamment de la contrainte budgétaire.

En conséquence, les organigrammes de référence des structures pénitentiaires restent calculés sur la base d'un cycle de travail hebdomadaire de 39 heures par agent travaillant en service dit « posté » (ou agent dit de « roulement »), c'est-à-dire pour les postes en détention permettant d'assurer la continuité de la surveillance. Cet écart génère mécaniquement un volume de 16 heures supplémentaires par mois et par agent. Les 15 minutes quotidiennes de prise de consigne ou d'habillage et comptabilisées comme temps de travail effectif au profit des surveillants génèrent, quant à elles, un total moyen de 4 heures supplémentaires par mois et par agent. Ainsi, le personnel de surveillance en service posté produit-il mécaniquement un volume moyen mensuel de 20 heures supplémentaires, appelées « heures frictionnelles », pour couvrir les missions qui lui sont assignées ?

Un nombre important d'agents parmi les personnels de surveillance (environ 6850) ne travaillent toutefois pas en horaires décalés. Ce sont les agents en postes fixes pour lesquels le cycle hebdomadaire de travail a été fixé à 37 heures 10, avec une contrepartie de 8 jours de RTT.

La réglementation en vigueur ne laisse pour autant pas « sans repères » les agents, au regard de la détermination des obligations hebdomadaires et du décompte des heures supplémentaires. De fait, l'arrêté du 28 décembre 2001, portant application du décret n°2008-815 précité, relatif aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat pour le Ministère de la Justice, précise l'exigible annuel pour le personnel de surveillance travaillant en équipes, selon des horaires décalés, au contact de la population pénale (1582 heures).

Dans son article 3, il dispose, notamment, que : « les heures supplémentaires effectuées par les agents du ministère de la justice relevant d'un régime de décompte horaire font l'objet d'une compensation en temps, dans un délai de deux mois pour les agents travaillant en cycle hebdomadaire. Sous réserve des nécessités de service, cette compensation est mise en œuvre, pour les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire en service posté, au terme du cycle de travail durant lequel les heures supplémentaires ont été accomplies. [. . .] Lorsque ces heures supplémentaires ne peuvent faire l'objet d'une compensation horaire, elles peuvent être indemnisées. [. . .] les heures supplémentaires effectuées par les agents soumis au statut spécial des fonctionnaires des services pénitentiaires sont compensées ou indemnisées dans les conditions fixées par les décrets du 21 novembre 1966 et du 30 mai 1968 susvisés. »

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

% DE SURPOPULATION	MONTANT PAYE MENSUELLEMENT
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



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