ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Situation administrative des surveillants pénitentiaires

Question écrite n° 33970

Texte de la question

M. Philippe Vigier interroge M. le garde des sceaux, ministre de la justice, sur la situation administrative des surveillants pénitentiaires. Ils sont recrutés en catégorie C alors que 70 % d'entre eux sont bacheliers. Seulement 30 % des candidats aux postes ouverts se présentent à ce concours de recrutement où l'admission se fait parfois avec une note globale de 3 sur 20. Si des mesures importantes ne sont pas prises pour rendre ce recrutement plus attractif, les candidats crédibles à ces concours auront disparu. Parmi elles, pour revaloriser le métier de surveillant pénitentiaire, le passage en classification à la catégorie B doit être étudié. Une période transitoire pourrait être prévue pour les candidats non bacheliers, recrutés en catégorie C, qui leur permette ensuite d'intégrer, par la voie interne, la catégorie B. Cette décision permettrait de réduire la disparité entre les métiers de l'administration pénitentiaire et d'autres administrations qui « absorbent » ces agents pénitentiaires déçus. M. le député n'a pas réussi à faire aboutir ses différentes démarches pour obtenir un diagnostic sur le coût et l'impact de cette mesure. Depuis le début de la crise sanitaire, les personnels pénitentiaires ont montré un engagement exemplaire. Dans ce même contexte, les aides-soignants des hôpitaux ont obtenu cette mesure de justice sociale que constitue le remplacement de la catégorie C par la catégorie B. Au regard de tous les éléments exposés, il lui demande de bien vouloir lui faire connaître son avis, sa position et les éventuelles décisions qu'il souhaite prendre sur l'octroi de la catégorie B aux surveillants pénitentiaires.

Texte de la réponse

Réponse Depuis 2017, le ministre de la justice a mis en œuvre de nombreuses réformes afin de rendre plus attractif le métier de surveillant pénitentiaire et de valoriser l'engagement de ces personnels sur le terrain, dans des conditions parfois difficiles, notamment lors de la crise sanitaire. 1°) - Mesures statutaires et indemnitaires A la suite d'un important mouvement social, le relevé de conclusions du 25 janvier 2018 établi par la direction de l'administration pénitentiaire et signé par une seule des organisations représentatives des personnels (UFAP) a permis la mise en œuvre de mesures concrètes pour améliorer la sécurité des agents en détention, accélérer les recrutements et renforcer les dispositifs de revalorisation indemnitaires, comprenant :la revalorisation de 1 000 € à 1 400 € depuis le 1er janvier 2018 du taux de base de l'indemnité pour charges pénitentiaires (ICP) pour le corps d'encadrement et d'application (CEA) du personnel de surveillance ;la revalorisation de la prime de sujétion spéciale (PSS) pour les personnels en tenue (CEA et le corps de commandement), de deux points sur 4 années (soit un passage de 26 à 28 % du traitement brut entre le 1er mars 2018 et le 1er janvier 2021). L'arrêté du 17 juin 2019 a complété cette mesure par un passage de la PSS à 28,5 % (permettant la parité avec la police nationale) au 1er janvier 2022 (+0,5 %) ;la revalorisation de 26 € à 36 € à compter du 1er mars 2018 de la prime de travail les dimanches et jours fériés. Le décret n° 2018-1319 du 28 décembre 2018 a également créé une prime de fidélisation attribuée aux membres des corps de commandement et d'encadrement et d'application. Elle inclut deux dispositifs :le versement d'une prime de 1 000 € pour les agents ayant effectué 3 ans d'exercice effectif des fonctions au sein d'une liste d'établissements non attractifs ;pour les lauréats d'un concours de surveillants à affectation locale, le versement d'une prime en trois fractions : 4 000 € bruts lors de l'affectation, 1 000 € bruts à l'issue de la troisième année d'exercice, 3000 € bruts à l'issue de la cinquième année d'exercice

effectif des fonctions. En outre, le ministère de la justice a mis en œuvre une réforme de la chaîne de commandement, créant un troisième corps de catégorie A au sein de la filière de surveillance : les « chefs de service pénitentiaire ». La réforme prévoit par ailleurs un double plan de requalification (passage de 450 agents de catégorie B en A et de 1 400 agents de catégorie C en B) et l'assouplissement temporaire des conditions d'ancienneté pour être promu 1er surveillant, sur une période de 4 ans (2020-2023). La loi de finances pour 2021 porte également de nouvelles mesures de revalorisation des personnels de l'administration pénitentiaire. S'agissant des surveillants en particulier, une mesure de 5,3 M€ va permettre la revalorisation de l'indemnité pour charges pénitentiaires, en ciblant les débuts de carrière. 2°) - Améliorer le recrutement Entre décembre 2014 et juillet 2020, l'effectif des personnels de surveillance a augmenté de 15 % avec l'ouverture de nouveaux établissements et le développement de nouvelles missions telles que la reprise des extractions judiciaires. En réponse à ce besoin croissant, l'administration pénitentiaire s'est adaptée pour renforcer l'attractivité du concours de surveillant pénitentiaire. En 2020, un concours national à affectation locale, dont la vocation est de stabiliser les effectifs dans les établissements difficiles, a été mis en place pour la première fois. Les lauréats de ce concours s'engagent à rester six ans dans leur établissement d'affectation à compter de leur nomination en qualité de stagiaire et une prime de fidélisation leur est versée en deux temps. Lors du second concours national de recrutement de l'année 2020 qui s'est tenu en octobre, 735 candidats ont été reçus sur liste principale. Le niveau des admis était de nouveau en hausse, la moyenne du dernier candidat recruté s'élevait à la note de 10/20. S'agissant des 3 concours nationaux à affection locale, 46 candidats ont été reçus à Lyon, 33 à Marseille et 9 à Rennes. Un quatrième concours a été ouvert fin 2020 sur le ressort de la direction interrégionale des services pénitentiaires de Paris (350 postes ouverts) pour une entrée à l'école à la fin de l'été et une affectation en établissement début 2022. La territorialisation des modes de recrutement apparaît comme un levier utile pour lutter contre les démissions en cours de scolarité ou dans l'année suivant la prise de fonction. Outre l'incitation financière à la fidélisation, ce type de concours offre au candidat la garantie d'être affecté dans une zone géographique déterminée, levant ainsi un certain nombre de freins potentiels à son intégration. En réponse à l'érosion constatée des candidats au cours du processus de recrutement, l'administration pénitentiaire a modernisé l'organisation du recrutement, constitué de deux campagnes par an et avec une durée de recrutement réduite à 9 mois entre le début des inscriptions et l'entrée en formation, afin de mieux répondre aux attentes des candidats. Des travaux de modernisation et de dématérialisation engagés dès 2018 pour la filière insertion et probation, ont été étendus au concours de surveillant en 2020 : identification des candidats au moyen de codes-barres, dématérialisation des copies et création d'espaces privés pour les candidats, via internet, permettant une interaction avec le service organisateur. Grâce à ces transformations et aux campagnes de communication menées, le nombre d'inscriptions au concours de surveillant pénitentiaire est en hausse depuis 2013. Ces actions ont également permis de conserver les candidats tout au long du dispositif de recrutement. Ainsi, 82 % des admissibles se sont présentés aux épreuves orales. Les jurys témoignent d'une meilleure qualité de la prestation des candidats. Enfin, une enquête réalisée en 2020 auprès des candidats aux concours montre que 91 % d'entre eux déclarent vouloir se réinscrire au prochain concours en cas de non admission à cette session et 75 % déclarent n'avoir passé que ce concours. 3°) - Mieux reconnaître les missions La reconnaissance envers ce métier sensible et essentiel passe aussi par une revalorisation de ses missions. Ainsi, le ministre de la justice a signé récemment avec les 3 principales organisations syndicales représentatives une charte qui positionne le surveillant comme un acteur central de la détention. Elle affirme que, par son travail d'écoute, d'observation et d'évaluation au quotidien, le surveillant contribue aux propositions de prise en charge adaptée des détenus et agit également pour réduire les violences et renforcer la sécurité. Plusieurs initiatives consolideront le socle de formation pour renforcer la méthodologie de l'observation et les liens entre la formation académique et les stages.

Données clés

Auteur : M. Philippe Vigier
Circonscription : Eure-et-Loir (4e circonscription) - Mouvement Démocrate (MoDem) et Démocrates apparentés
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 33970
Rubrique : Lieux de privation de liberté

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE33970

Ministère interrogé : Justice
Ministère attributaire : Justice

Date(s) clée(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 18 janvier 2021
Question publiée au JO le : 17 novembre 2020, page 8137
Réponse publiée au JO le : 8 juin 2021, page 4780