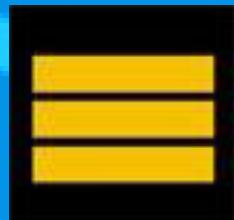
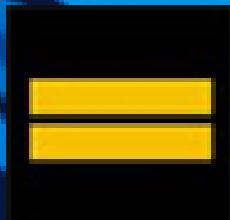




CORPS DE COMMANDEMENT

REFORME

- STATUTAIRE
- INDEMNITAIRE
- INDICIAIRE



DOSSIER THEMATIQUE

Dans le cadre des réunions bilatérales initiées entre avril 2015 et juillet 2015, le SNP-FO n'a eu de cesse de signaler que -à l'instar du CEA- le corps de commandement subissait le contexte d'une politique de rigueur budgétaire voulue par nos politiques. Il est pour autant inadmissible que ce corps soit considéré comme la dernière roue du carrosse...

A la dégradation de nos conditions de travail (surpopulation, sous-effectif d'agent...) s'ajoute un manque inouï de reconnaissance institutionnelle des cadres de sûreté pénitentiaires. Malgré leur appartenance au personnel de surveillance, ils sont les grands oubliés du protocole d'accord de 2013. Maintenant, ils passent après les DSP et les personnels techniques...

Pour le SNP-FO, les officiers pénitentiaires méritent une réforme ambitieuse, à la hauteur des missions qui leurs sont conférés, à la hauteur de leur investissement et des tâches qu'ils effectuent.

Les officiers non reconnus pour la grandeur de leurs missions s'essoufflent. Il est plus que temps que ces professionnels soient reconnus et récompensés à juste titre pour le service rendu à la nation.

SOMMAIRE

I) CONSTATS ET ELEMENTS D'ANALYSE :

A. <u>Contexte carcéral spécifique et accablant</u>page 3
B. <u>Un pyramidage cible jamais respecté</u>page 4
C. <u>Absence de perspective de carrière</u>page 4
D. <u>Une parité avec la police jamais obtenue :</u>page 4
E. <u>Manque de transparence pour l'accès au grade supérieur</u>	page 4-5
F. <u>L'article 10 du décret du 25 août 2000:</u>page 6
G. <u>Baisse constante du pouvoir d'achat</u>page 6

II) DES MISSIONS –AU MINIMUM MINIMORUM- NON RECONNUES :

A. <u>Vis-à-vis de la population pénale prise en charge</u>page 7
B. <u>Vis-à-vis des acteurs et partenaires de l'établissement :</u>page 8
C. <u>Vis-à-vis du fonctionnement de l'établissement :</u>page 8

II) LE PROJET DU SNP-FO:

A. <u>Le pyramidage:</u>page 9
B. <u>La catégorie A:</u>page 12
C. <u>Grilles indiciaires :</u>page 14
D. <u>Revalorisation indemnitaire:</u>page 15
E. <u>Exemples de parcours de carrière et incidence sur le régime indiciaire :</u>	...page 13-14-15

I) CONSTATS ET ELEMENTS D'ANALYSE :

A. Contexte carcéral spécifique et accablant :

Le SNP-FO persiste à dire que les orientations politiques ne permettent pas une gestion pérenne de la population pénale et des bâtiments. En outre, nous souhaitons que les professionnels soient davantage sollicités pour la mise en place des politiques carcérales et qu'ils soient reconnus pour le service rendu à la nation.

Le SNP-FO observe que les conditions de travail ne s'améliorent pas au fil des décennies, bien au contraire...

Les officiers pénitentiaires, qui assurent des fonctions de commandement opérationnel des services et d'expertise supérieure en matière de gestion d'une structure pénitentiaire et de sécurité intérieure, n'ont le nom de « cadre de sûreté pénitentiaire » que dans le référentiel emploi du ministère de la fonction publique. (Cf fiche RIME FPESCR14)

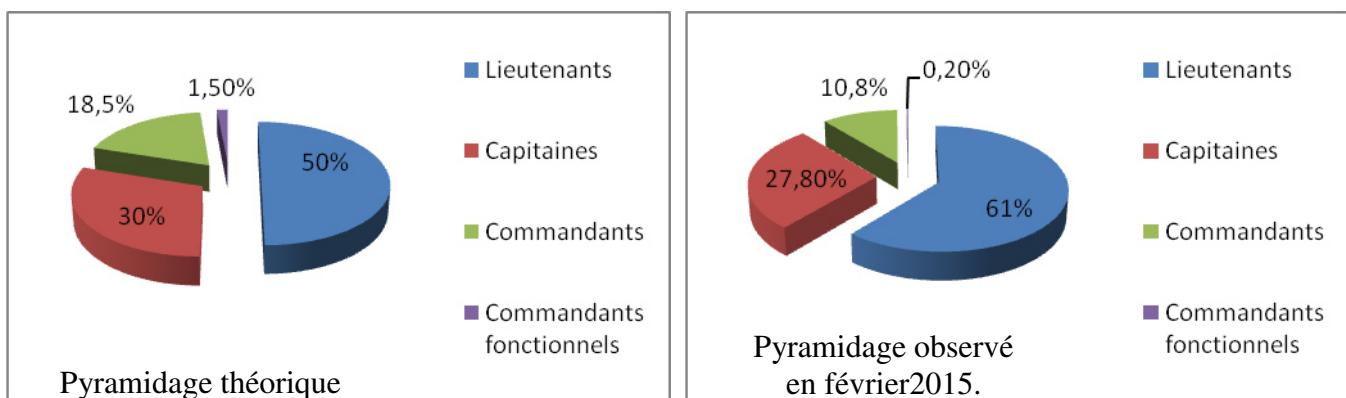
Le SNP-FO milite pour une réelle prise en compte de nos savoirs-faires, il faut que nos compétences et notre technicité soient reconnues : nous devons obtenir un statut en adéquation avec nos missions ! Un statut de cadre actif !

Garants des mesures d'ordre intérieur et du respect des politiques impulsées au sein des établissements, la continuité du service n'est due qu'à l'investissement personnel de chacun des personnels. A leurs niveaux, les officiers font de plus en plus d'heures pour effectuer leurs tâches et lutter contre la déficience d'un système :

- Une augmentation de la charge de travail due à la mise en place de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, à la réforme pénale Taubira, au renseignement pénitentiaire...
- Une accentuation du principe de traçabilité (audiences, rapports, enquêtes...)
- Une augmentation des situations conflictuelles en détention avec des incidents de plus en plus complexe à régler et des détenus qui ont de moins en moins de repères normatifs.
- Une gestion des bâtiments qui se veut pérenne malgré une surpopulation pénale inégalée.
- Une gestion de bâtiment avec un sous-effectif d'agents en éternelle progression faute de recrutements suffisants...

- Un nouvel applicatif informatique GENESIS non opérant et surtout chronophage, davantage adapté pour la magistrature ou autre partenaires extérieurs que pour les professionnels de la détention...
- Sous effectif d'officier en détention (petite structure, bâtiment...)
- Récupérations de nouvelles missions « police » et constante évolution du matériel mis à notre disposition (armement et moyen de contrainte ou de protection)

B. Un pyramidage cible jamais respecté:



C. Absence de perspective de carrière

Le rajeunissement du corps, l'augmentation du temps requis pour prétendre au droit à pension sont pris en compte dans notre projet. Egalement, les modalités d'accès au grade supérieur doivent être revues... Puisque les carrières sont vouées à être de plus en plus longues : il nous faut être ambitieux pour permettre à l'agent de ne pas être bloqué à l'indice sommital de son grade de lieutenant... (Chose communément observée compte tenu de la moindre promotion au grade de capitaine)

Notre proposition permet une évolution indiciaire dans le corps sur plusieurs décennies, hors passage de l'examen professionnel de commandant. En incluant cet examen professionnel, cette évolution indiciaire s'étalerait sur plus de 30 ans de service permettant une carrière complète « sans blocage indiciaire » pour un jeune lauréat du concours...

D. Une parité avec la police jamais obtenue :

- ⇒ Prime de responsabilité
- ⇒ Grille indiciaire
- ⇒ Déroulement de carrière
- ⇒ Recrutement
- ⇒ Catégorisation des emplois

E. Manque de transparence pour l'accès au grade supérieur:

1) L'accès au grade de capitaine :

Le contingent d'emploi, bien que n'atteignant pas le pyramidage cible, est saturé par manque de création d'ETP. Cela démontre que la DAP se sert du corps de commandement comme une variable d'ajustement budgétaire : le pyramidage cible jamais atteint prouve une fois de plus le manque de considération que la DAP nous porte...

En ce qui concerne à proprement parler du TA de capitaine, un seul mot d'ordre : lutter contre l'opacité et l'arbitraire !

Les listes DI qui ne sont pas diffusées, les avis de CE qui sont parfois subjectifs et qui ne récompensent pas l'investissement réel des fonctionnaires sur leur poste.

Ce fonctionnement favorise une sorte de concurrence malsaine entre collègues officiers, il ne récompense pas -ou alors trop peu- la valeur des agents qui ne sont pas sur des postes profilés...

Actuellement, près de 60% des officiers sont oubliés et ne seront jamais capitaines parce que sur des postes de responsables de bâtiment ou autres équivalents.

Il est urgent de réformer en profondeur les modalités d'accès au grade de capitaine !

Le SNP-FO revendique une transparence pour l'accès à ce grade. Deux voies de promotions doivent être obtenues :

- **Une promotion par tableau d'avancement** pour les lieutenants qui prennent des postes à responsabilité forte, qui font le choix de la mobilité et qui de fait, s'inscrive dans un parcours de carrière rapide.

&

- **Une promotion automatique** pour les lieutenants qui font un choix géographique de carrière. Il est injustifiable que certains soient bloqués au bout de seulement 17 ans de carrière (bloqués à l'échelon sommital du grade), impensable qu'une large majorité du corps ne soit pas reconnue pour le travail effectué !

Ce choix d'automaticité permettra d'endiguer une crise profonde de non-reconnaissance : il permettra en outre de récompenser l'investissement et la pénibilité des postes tenus en détention.

2) L'accès au grade de commandant :

Outre le pyramidage non respecté qu'il faut absolument rétablir voire même augmenter, se pose la question des conditions de passage de l'examen professionnel. Il faut deux critères cumulatifs pour être dans les conditions :

Dossier RAEP	Tableau d'avancement
- 12 ans de service dans l'AP - 6 ans d'ancienneté dans le grade de capitaine	- 17 ans de service dans l'AP - 7 ans d'ancienneté dans le grade de capitaine

Pour le SNP-FO, les conditions de passage au grade de commandant sont trop restrictives : bon nombre de collègue ne pourront pas obtenir ce grade parce qu'ils ne pourront jamais remplir toutes les conditions.

L'autre effet pervers de cette « non promotion » consiste au fait qu'il est manifestement plus facile d'être promu au corps supérieur qu'au grade supérieur... On marche sur la tête !!!

Examen professionnel pour être DSP
Avoir entre 32 ans et 40 ans
Avoir 4 ans de service dans le grade de capitaine

Pour le SNP-FO, il faut privilégier la promotion de grade avant celle du corps !

Pour le SNP-FO, il est nécessaire de revoir les conditions d'ancienneté pour qu'un capitaine puisse passer l'examen professionnel de commandement. Il s'agit de largement diminuer les ancienneté requises ou de les supprimer

F. L'article 10 du décret du 25 août 2000:

En 2017, cet article 10 a été imposé à l'ensemble des fonctionnaires du corps de commandements et aux OS signataires (UFAP et FO) comme une contrepartie au statut « cadre » que nous n'avons –statutairement- toujours pas...

En compensation « du travail forfaitaire », les officiers obtenaient 5 jours de repos compensateurs. Force est de constater que ces jours ne compensent pas du tout les heures supplémentaires effectuées par les officiers ! Certains DSP se servant même de cet article pour nous rendre corvéable à merci.

Nous ne pouvons défendre cet article 10 imposé et les dérives qu'il entraîne.

Nous demandons **un paiement des heures supplémentaires à hauteur de 25€/h** même si nous sommes conscients que la DAP ne sera manifestement jamais prête à rémunérer les heures supplémentaires des officiers et encore moins dans le contexte économique actuel...

C'est pour cela que, en cas d'échec dans la négociation, nous réclamons une augmentation du nombre de jours ARTT à hauteur de 5 jours supplémentaires pour compenser davantage des heures supplémentaires effectuées et non rémunérées.

G. Baisse constante du pouvoir d'achat

- Augmentation par l'exclusion du protocole d'accord 2013.
- Promesses JAMAIS tenues : la variation de l'IFO
- Inégalité traitement logés/non logés
- Augmentation des charges salariales
- Gel du point d'indice

II) **DES MISSIONS NON RECONNUES :**

Depuis 2012 avec –à l'époque- des réunions concernant « le devenir des officiers », l'administration fait languir tout un corps quant à une éventuelle réforme statutaire. Il existe manifestement une méconnaissance de l'administration sur le travail fourni par l'officier...

Celle-ci est toutefois nécessaire du fait du travail que l'officier fourni. Il s'agit là d'évoquer le travail de l'officier responsable de bâtiment, celui d'un jeune promu au grade.

Les compétences et savoirs-faire peuvent classées schématiquement selon trois degrés :

- Vis-à-vis de la population pénale prise en charge
- Vis-à-vis des acteurs et partenaires de l'établissement
- Vis-à-vis du fonctionnement de l'établissement

A. Vis-à-vis de la population pénale prise en charge:

1) Gestion de bâtiment :

- ⇒ L'officier gère un bâtiment de détention où sont présent plus de 200 détenus,
- ⇒ Responsable des affectations des détenus en bâtiment (assume pénallement cette responsabilité puisque systématiquement entendu en cas d'incident majeur tels que suicide, incendie...)
- ⇒ Prévention des incidents liés à la cohabitation en cellule ou entre les ailes
- ⇒ Garant des mesures de séparation des détenus (pour des mesures d'ordres, de gestion de bâtiments...)
- ⇒ Prévention des rackets et trafics en tout genre
- ⇒ Rédaction des synthèses comportementales visant à établir la dangerosité pénitentiaire, pénale ou sociétale. (lutte contre le prosélytisme, les trafics ...)

2) Gestion de la peine et des mesures d'accompagnement :

- ⇒ Il participe au CAP, émet des avis sur les comportements en détention, fait la synthèse des incidents et du paiement des partie civile : aiguille le juge et le parquet dans la prise de décision d'aménagement de peine.

3) Gestion des incidents :

- ⇒ Premier interlocuteur du détenu et des agents en cas de situation de crise. Il rassure le personnel, ordonne les mesures à prendre. Il est le garant de la mise en œuvre procédurale des décisions (respect du cadre éthique et déontologique). Il s'assure de préserver l'intégrité physique de tous les acteurs (surveillants et détenus) et des biens.

B. Vis-à-vis des acteurs et partenaires de l'établissement:

- ⇒ Voue des relations en étroite collaboration avec les services de police et le parquet puisqu'il est le seul à même à donner son expertise pragmatique due les champs relationnels d'un détenu et sur le comportement global de ce dernier.
- ⇒ Fréquemment auditionné par les services police/gendarmerie lorsqu'il a rendu compte d'un délit ou lorsqu'il est mis en cause par la population pénale. (Justifie du cadre légal de son action et des mesures proportionnées prises)
- ⇒ En lien direct et permanent avec les UCSA/SMPR/cantines, il permet la prévention de bons nombres d'incidents (prévention suicide et violences...)
- ⇒ Membre actif des CPU (arrivants, affectations, changement de régime de détention, indigence...), il émet un avis rigoureux et pragmatique sur la population pénale pour assurer un bon équilibre de la détention et aiguiller la direction vers de bonnes décisions.
- ⇒ Manageur : il côtoie l'ensemble des agents de l'établissement, effectue les recadrages lorsque nécessaire et établit les demandes d'explication lorsqu'il l'estime nécessaire. Sur son secteur (une dizaine d'agents sous ses ordres par jour), il effectue les notation-évaluation de ces personnels.

C. Vis-à-vis du fonctionnement de l'établissement:

- ⇒ Il établit des projets de notes de service et les soumet à l'équipe de direction. A défaut de les établir, il est sollicité pour son expertise pragmatique et sa connaissance de l'établissement et de la population pénale (anticipation de certains conflits, s'assurer du cadre réglementaire et de l'adaptation à la structure des mesures)
- ⇒ Il établit des notes de fonctionnement interne de son secteur de gestion. (organisation des mouvements, note de séparations de détenus, consignes de vigilances...)
- ⇒ Il assure des astreintes et des permanences. Dans le cadre de ces dernières, il officie seul sur l'établissement, prend les décisions pour garantir le bon ordre et la sécurité des biens et des personnes et rends compte (à posteriori puisqu'il s'agit de mesure d'urgence)
- ⇒ Il assure la continuité du service public, notamment en assurant une couverture optimale des postes en détention (gestion du planning des agents et rappel de personnel du corps d'encadrement et d'application le cas échéant)
- ⇒ Il gère les procédures disciplinaires (du rapport d'enquête à la convocation de l'avocat et du détenu en matière de mise en prévention.) A cet égard, il est garant du droit procédural.
- ⇒ Il gère toutes les difficultés de cohabitation de détenus (bagarre, mésententes, rackets, trafics...)

- ⇒ Il procède au signalement au force de l'ordre des saisies effectuées et, si nécessaire, élabore les fiches de signalement pour le parquet.
- ⇒ Il rend compte à la permanence incident au niveau des DISP des évènements majeurs. (pour de nombreux établissements mais pas partout)

III) LE PROJET DU SNP-FO:

A. Le pyramidage :

Pour 1133 ETP, ça donnerait la répartition suivante :

Lieutenants	Capitaines	Commandants	Commandants hors classe
45%	35,00%	15%	5%
510	397	170	57

B. La catégorie A :

⇒ **Doctrine idéologique :**

Les missions et fonctions exercées sont celles attendues d'un cadre de catégorie A de la fonction publique.

Les officiers pénitentiaires assurent des fonctions de commandement opérationnel des services et d'expertise supérieur en matière de gestion d'une structure pénitentiaire et de sécurité intérieure. Ils secondent ou suppléent les directeurs des services pénitentiaires dans l'exercice de leur fonction. Ils ont vocation à exercer des fonctions de direction de certains services ou structures pénitentiaires. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils se voient confier l'autorité sur l'ensemble des personnels qu'ils commandent. Ils assurent le commandement du CEA.

⇒ **Maintien de la catégorie active : le 1/5ème.**

Le classement en catégorie active ne concerne qu'un nombre d'emplois limité soumis à un risque particulier ou à des fatigues exceptionnelles. Par risque particulier ou fatigues exceptionnelles, il faut entendre les risques inhérents de façon permanente à un emploi et conduisant, par le simple exercice de cet emploi, à une usure prématuée de l'agent qui est telle qu'elle justifie un départ anticipé à la retraite

Les emplois non classés dans cette catégorie sont dits « sédentaires ».

Les emplois de catégorie active sont des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite. Les emplois sont classés en catégorie active par arrêtés ministériels.

L'appartenance à la catégorie active ne dépend pas uniquement du grade détenu par le fonctionnaire, mais aussi et surtout des fonctions qu'il exerce.

Pour l'AP, la catégorie active concerne les personnels de surveillance qui prennent en charge les personnes confiées par les autorités judiciaires, en assurent la garde et participent à la mission de réinsertion.

En aparté :

Edifiant le rapport d'information sénatorial paru le 22 juillet 2014 sur la retraite des agents de catégorie active dans la fonction publique. S'agissant des questions spécifiques soulevées par l'allongement de la durée d'assurance prévue par la réforme 2013 pour les catégories actives, son rapporteur spécial le sénateur Francis DELATTRE indiquait :

"Cette réforme pose des problèmes spécifiques pour les agents bénéficiant de la catégorie active et a fortiori pour les super-actifs de la police nationale et de l'administration pénitentiaire qui sont atteints par une limite d'âge plus basse (57 ans contre 62 ans chez les autres actifs et 67 ans chez les sédentaires)....."

Une délégation Force Ouvrière a été reçue au ministère de la fonction publique le 23 juillet 2014. Les Secrétaires généraux de FO-Fonctionnaires, UNITÉ SGP POLICE, FO-Pénitentiaire et FO-Douanes ont longuement exposé les conséquences néfastes de la dégressivité sur la bonification du cinquième, dénonçant une remise en cause inacceptable. A l'issue de la réunion, Christian GROLIER a saisi par courrier la ministre de la fonction publique. Désormais, le rapport sénatorial crédite la position de Force Ouvrière.

La Loi « Fillon » 2010-1330 portant réforme des retraites a modifié l'augmentation des durées de cotisations et la modification de l'âge légal de départ en retraite (de 55 ans à 57 ans)... mais ne modifie en rien notre droit à 5 années de bonification en cas de prolongation d'activité !

⇒ **Ce qu'implique la catégorie A :**

- 1)** L'ouverture de passerelle interministérielle
- 2)** Passage à un niveau 2 de recrutement (bac+3). Dans les faits, c'est déjà le cas puisque nous remarquons qu'une majorité de lieutenants issus du concours externe dispose au moins d'une licence de l'enseignement supérieur.
- 3)** Augmentation des bornages indiciaires : le projet actuel du SNP-FO permet une avancée indiciaire tout en restant dans les bornages de la cat B. Sur du long terme, à l'instar des DSP, CEA ou les corps de la PN, il serait ainsi envisageable de militer pour coller aux grilles cat A puis à une sur-indiciarisation... **Le gain indiciaire serait significatif et concernerait par effet domino le CEA.....**

Démagogie et mensonges visent certains à manipuler les textes législatifs pour nous enfermer dans un carcan. Nous réduisant statutairement, nous sous-catégorisant par rapport à ce que nous faisons.

C. La grille indiciaire :

Augmenter significativement les bornages...

Il s'agit bel et bien de tirer tout le monde vers le haut. Cette nouvelle grille indiciaire qui s'inscrit d'ores et déjà dans le cadre des travaux initiés par la ministre de la

fonction publique (réforme de l'état) doit susciter des vocations et encourager les fonctionnaires à de nombreux égards :

- Susciter des vocations, donner envie aux personnels du corps d'encadrement et d'application de passer le concours en proposant des grilles supérieures à celles des premiers surveillants et des majors.
- Favoriser et récompenser la prise de responsabilité grâce à un tableau d'avancement dédié, une possibilité d'évolution plus rapide d'un grade à l'autre.
- Fidéliser les officiers, leur donner envie de rester dans notre administration en prenant soin d'eux et en les rémunérant à la hauteur du dévouement qu'ils donnent à l'institution.
- Permettre de faire une carrière longue dans le corps. Le recul de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que le nombre de trimestre requis pour une retraite à taux plein étant plus élevés, il est urgent de repenser le déroulement de carrière. La linéarité de la grille indiciaire est un moyen d'évolution, il est pour autant indiscutable de revaloriser les premiers échelons.

GRILLE ACTUELLE

ECHELONS	DUREE	LIEUTENANT	ENTRE 2 ECHELONS
ELEVE	1 AN	335	
STAGIAIRE	-	-	
1	1 AN	341	+6
2	2 ANS	357	+16
3	2 ANS	387	+30
4	2 ANS	417	+30
5	2 ANS	454	+37
6	2 ANS	477	+23
7	3 ANS	503	+26
8		550	+47
ECHELONS	DUREE	CAPITAINE	
1	2 ANS	453	
2	2 ANS	490	+37
3	2 ANS	514	+24
4	2 ANS	535	+21
5	2 ANS	559	+24
6		608	+49
ECHELONS	DUREE	COMMANDANT	
1	2 ANS	589	
2	2 ANS	604	+15
3	2 ANS	627	+23
4	2 ANS	658	+31
5	2 ANS	717	+59
ECHELONS	DUREE	COMMANDANT FONCTIONNEL	
1	2 ANS	717	
2	2 ANS	734	+17

PROPOSITION FO			
ECHELONS	DUREE	LIEUTENANT	ENTRE 2 ECHELONS
ELEVE	1 AN	358	-
STAGIAIRE	1 AN	380	+22
1	2 ANS	408	+28
2	2 ANS	434	+26
3	2 ANS	464	+30
4	2 ANS	495	+31
5	2 ANS	530	+35
6	2 ANS	561	+31
7	2 ANS	590	+29
8		620	+30
ECHELONS	DUREE	CAPITAINE	
1	2 ANS	557	-
2	2 ANS	589	+32
3	2 ANS	630	+41
4	2 ANS	645	+25
5	2 ANS	672	+27
6		691	+19
ECHELONS	DUREE	COMMANDANT	
1	2 ANS	673	-
2	2 ANS	702	+29
3	2 ANS	731	+29
4	2 ANS	754	+23
5		770	+16
ECHELONS	DUREE	COMMANDANT HORS CLASSE	
1	2 ANS	760	
2	2 ANS	780	+20
3		802	+22

Accès
Semi-
Auto *

Examen
Pro.

Accès Semi-Auto * : deux voies d'accès au grade de capitaine :

- 1) **Passage au tableau d'avancement** pour les lieutenants qui sont sur des postes profilés.
- 2) **Passage automatique** au grade de capitaine pour les lieutenants qui ont 3 ans d'ancienneté dans l'échelon sommital du grade.

Afin de désengorger une pyramide bloquée et de permettre une évolution de carrière à chaque fonctionnaire le SNP-FO revendique :

- **une augmentation du nombre de capitaines,**
- **une augmentation du nombre de commandants**
- **la création du grade de commandant hors-classe.**

D. Revalorisation indemnitaire :

=> Les astreintes :

Avant d'aborder le volet indemnitaire, le SNP-FO souligne à nouveau l'illégalité de l'Etat en ce qui concerne le nombre de semaines d'astreintes annuelles pour les membres du corps de commandement travaillant en petites structures. Le troisième officier n'est pas une futilité, il s'agit bel et bien d'une nécessité !!

Ceci étant posé, le SNP-FO a expliqué les disparités existantes. Nous exigeons un travail sur la question. Compte tenu de l'autonomie de travail laissée aux membres du corps de commandement et la hauteur des responsabilités exercées, nous souhaitons que la nuitée d'astreinte soit indemnisée à hauteur de 40€ tandis que l'indemnité hebdomadaire soit de 170€.

Les logements sont attribués sur le critère des astreintes effectuées ou non. A cet égard, il en ressort que TOUS les officiers sont soumis aux mêmes obligations mais disposent d'un avantage en nature différent, l'IFO peut être un moyen de rectifier l'inégalité de traitement. **Coefficient 1 à 4 pour les logés, 1.5 à 8 pour les non-logés...**

=> Le temps de travail effectif :

La permanence. Force est de constater que les officiers sont dans la majorité des cas les seuls maîtres à bords pour la gestion des RH et des incidents le week-end et jours fériés. Outre la question de confiance à notre égard, cela démontre le professionnalisme des membres du corps de commandement. **Le SNP-FO réclame que le temps de travail effectif soit codifié et qu'une indemnité y soit associée sur l'ensemble des jours non-ouvriables à hauteur de 75€ par jour. (Soit les samedi, dimanche et jours fériés)**

=> La revalorisation de la PSS :

Le SNP-FO continue à réclamer la parité police nationale/pénitentiaire à cet égard.

=> Quid d'une prime de commandement identique à la PN ?

GRADES ET EMPLOI	MONTANT MENSUEL
Commandant de police à l'emploi fonctionnel Commandant de police	413 €
Capitaine de police	378 €
Lieutenant de police	343 €
Lieutenant de police stagiaire	143 €

TABLEAUX RECAPITULATIF INDEMNITAIRE :

		Avant	Après
Indemnité surveillance de nuit (6h de travail entre 21h et 6h)	si précède ou suit dimanche et férié	17 €	40 €
		20 €	
Indemnité forfaitaire pour travail dimanche et férié	Majoration au-delà de 8h	26 €	-
		2,64 €	
Permanence	Par jour	- €	75 €
Astreintes	Par jour	30 €	40 €
	Par semaine	120 €	170 €

IFO		
Agent logé NAS	Fonction	Agent non logé
4500	Chef établissement	6750
4500	Adjoint CE	6750
4500	Officier placé	6750
4500	Chef de département	6750
4500	Responsable section DAP	6750
4500	Inspection	6750
4500	Chef ERIS	6750
3700	CDD	5550
3700	Chef UH	5550
3700	Adjoint CDD	5550
3700	Adjoint chef section	5550
3700	Responsable pôle formation	5550
3700	Officier placé	5550
3700	DIRP	5550
3700	DIOS	5550
3700	Adjoint chef de département	5550
3700	Adjoint DRH	5550
3700	Inspection	5550
3700	CDD	5550
3700	Responsable formation	5550
3300	Resp bâtiment	4950
3300	Adjoint chef UH	4950
3300	Adjoint chef ERIS	4950
3000	Responsable infra	4500
3000	Responsable ATF	4500
3000	Responsable Greffe	4500
3000	Responsable parloir	4500
3000	Responsable BGD	4500

E. Parcours de carrière, quel impact sur le déroulement de carrière :

Dans le protocole d'accord fonction publique PPCR, il est indiqué qu'il serait assuré un changement de grade pour les fonctionnaires au cours de leur carrière, l'automaticité de l'avancement au grade de capitaine revêt ainsi son sens et colle à l'annonce de la DGAFP...

1) La nomenclature des postes :

(cf. tableau parcours de carrières)

2) Exemples de parcours :

(cf. schéma structure de la grille en lien avec le parcours)

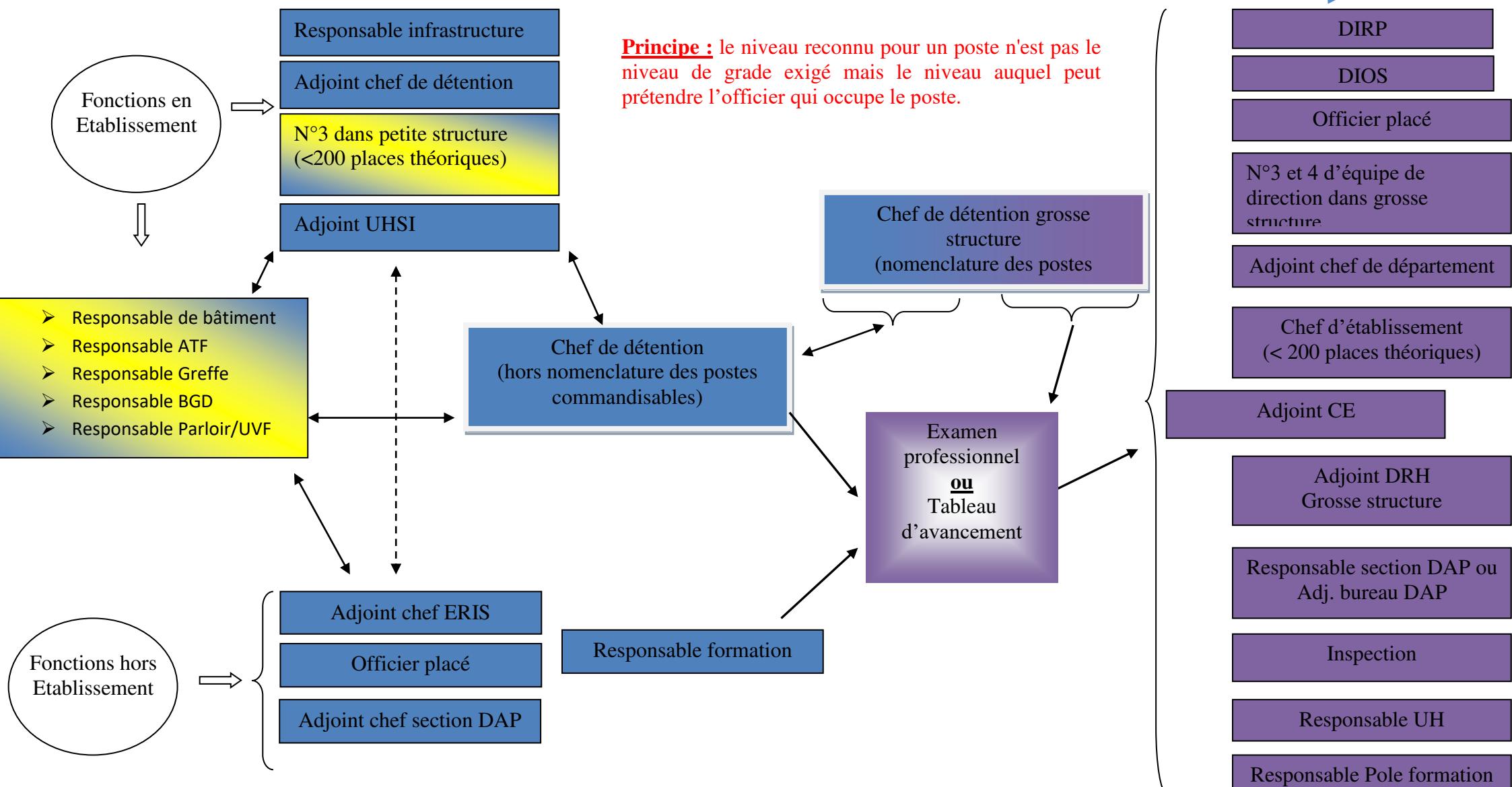
Pour mesurer l'impact de notre réforme sur les perspectives de carrières, prenons trois exemples de professionnels entrés dans l'administration à des âges différents. Pour chacun de ces agents, voyons quelle perspective est donnée en fonction du choix de parcours de carrière, lent ou rapide.

- le premier choix, en bleu, issu du concours externe entré à 23 ans.
- le deuxième choix, en vert, entré à 30 ans, issu d'un concours interne ancien surveillant ou concours externe.
- le troisième, en rouge, entré à 40 ans, ancien 1^{er} svt au 5^{ème} échelon.

PARCOURS DE CARRIERES

(Liste des fonctions non exhaustives)

17



Une voie rapide pour l'évolution de grade : accès au grade en fonction du poste occupé, par TA (responsabilités croissantes.)

LIEUTENANT

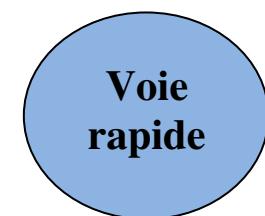
CAPITAINE

COMMANDANT

La voie lente : passage automatique au grade de capitaine une fois l'échelon sommital du grade de Lt atteint.

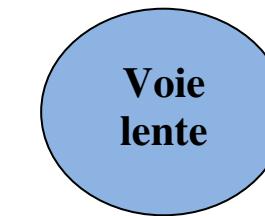
STRUCTURES DE LA GRILLE en lien avec les parcours de carrière

18



1^{er} surveillant
IM 465

**CARRIERES
D'OFFICIERS**



Lt 40 ans
1^{er} svt (5^{ème} ech.)
IM: 485

