

L'ESPOIR

éventuelle

Personnels de Surveillance

FO

GUIDE SPÉCIAL



**POUR S'Y RETROUVER
DANS CETTE USINE A GAZ !**

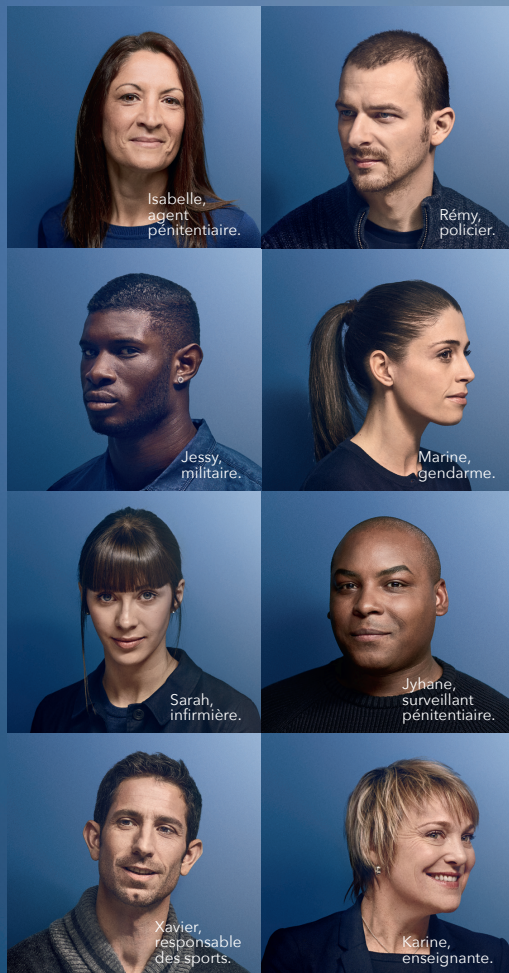
PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2019.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 65122 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901. Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Cher(e)s Ami(e)s,

Cher(e)s Camarades,

Cher(e)s Collègues,



Une fois de plus, notre **DÉCEPTION** fut, comme le budget annoncé en grandes pompes par notre ministre de la Justice le 29 Septembre 2020...

« HISTORIQUE » !

Un budget de 8,2 milliards d'euros en augmentation de 8% pour l'année 2021, avec seulement 10 millions d'euros consacrés à une revalorisation sommaire de l'Indemnité pour Charge Pénitentiaire (ICP).

Pourtant, les attentes étaient fortes et les annonces du ministre lors de son déplacement à Clairvaux le 22 Septembre 2020, laissaient entrevoir la perspective d'une **reconnaissance statutaire et indemnitaire** sans précédent. De ses paroles, je cite : « **La reconnaissance doit également passer par une profonde revalorisation des fonctions de surveillant pénitentiaire** », ne pouvaient que trouver écho dans nos revendications qui en appellent à l'accession à la **catégorie B pour l'ensemble du CEA et la catégorie A pour l'ensemble des Officiers**, garantissant ainsi une augmentation substantielle des salaires et une reconnaissance ô combien méritée !

Malheureusement, une fois de plus, **FO Pénitentiaire** ne sera pas entendu. Notre ministère préfère lâcher une simple augmentation de l'ICP qui divise une fois de plus les personnels, en les revalorisant à moindre frais et sans reconnaissance.

Dans ce numéro spécial « **Plan de Requalification du Corps de Commandement** », **FO Pénitentiaire** vous explique les tenants et aboutissants de ce plan pour lequel nous n'avons pas été sollicité, n'étant pas signataire.

L'Ufap a été seule signataire face au rejet de l'ensemble des autres organisations syndicales représentatives. Il n'en demeure pas moins que les textes sont à présent publiés et **FO Pénitentiaire**, syndicat majoritaire, aura un regard des plus attentif quant à son application et des quelques promotions qui en découlent. Rappelons qu'après les dernières élections, notre majorité dans les instances paritaires et notamment celle des officiers permettra de porter la voix de chacun !

Cher(e) Collègue, l'heure ne doit pas être au désespoir ou à la résignation. Les combats qui s'annoncent seront rudes afin de se faire entendre. La crise de la « Covid-19 » qui annonce une nouvelle crise financière sans précédent ne doit pas non plus être un instrument politique supplémentaire pour faire taire notre aspiration à des jours plus heureux.

FO Pénitentiaire est, et continuera toujours à être la force de proposition que tout le monde lui reconnaît.

Le Secrétaire Général
Emmanuel BAUDIN



L'Espoir Pénitentiaire

Votre trimestriel d'information

SNP-FORCE OUVRIÈRE

3, avenue de Bellevue
91210 DRAVEIL

Tél : 01.69.39.10.00

ISSN.024568373

3^e trimestre 2020

N° Commission Paritaire :
1219-S-06324

Dépôt légal N°68745

Imprimerie :

Compedit BEAUREGARD
ZI Beauregard

61600 – LA FERTE MACE

Tél : 02.33.37.08.33

Travail exécuté par des ouvriers
syndiqués

Prix 0,30 euros

Directeur de Publication :

Emmanuel BAUDIN

Rédacteur en Chef :

Yoan KARAR

Composition et Réalisation :

Olivier HAZARD

ter des propositions faites par le Ministre de la Justice, mais cela ne fut pas possible.

" Une catégorie A au rabais ! "

Dès l'année 2013, à l'issue de la réforme statutaire du Corps d'Encadrement et d'Application, il avait été décidé d'ouvrir une réflexion sur une réforme de la filière de Commandement (la dernière remontant à 2006, qui avait vu la création des grades d'officiers à l'initiative de FO).

Dans cette perspective, les représentants du Corps de Commandement **FO Pénitentiaire** ont travaillé avec l'Administration et les organisations professionnelles représentatives à une réforme statutaire visant à positionner le Corps de Commandement en catégorie A et en faisant évoluer en compétences et niveau de responsabilité les Officiers Pénitentiaires (Adjoint DSD, Adjoint DRH en DISP...).

Dès lors, l'Administration Pénitentiaire qui souhaitait absolument permettre aux Directeurs d'accéder à la catégorie A+ (à moindre coût)*, n'a eu comme seule solution que de créer une catégorie A, malheureusement au rabais !

Il faut dire aussi que tous les représentants de l'administration qui avaient travaillé au projet de réforme du CDC depuis 2013, ont quitté la DAP.

À partir de là, le Gouvernement, le garde des Sceaux de l'époque (M. URVOAS) et son Cabinet ont travaillé sur le projet : "**Plan de Requalification du Corps de Commandement**". **FORCE OUVRIÈRE** souhaitait discu-

Le projet était à prendre ou à laisser !

Pour **FO Pénitentiaire**, c'était inacceptable, ce projet ne permettant la promotion que de 450 Officiers en catégorie A sur 1200, de 1400 Gradés et Majors en catégorie B sur 3300, le tout en fermant définitivement l'accès à la catégorie B pour le Corps d'Encadrement et d'Application. Seul point positif de cette proposition étant la mise en œuvre d'une des revendications de **FORCE OUVRIÈRE** à savoir, la fusion des grades de Lieutenant et de Capitaine.

Si certains ont fait d'autres choix (pour des raisons qui les regardent...), ils doivent aujourd'hui en assumer les conséquences !

C'est dans ce contexte que le 13 mars 2017, un protocole visant la refonte du Corps de Commandement en Filière de Commandement fut signé entre l'UFAP Unsa Justice et le garde des Sceaux. Il est d'ailleurs clairement écrit dans ce relevé de conclusion que la refonte de la filière de Commandement implique la création d'un corps de catégorie A, intermédiaire entre le corps de Commandement actuel (catégorie B) et les Directeurs des Services Pénitentiaires, CQFD, l'objectif du ministère était atteint !

FO Pénitentiaire n'a eu de cesse, à partir de ce contexte, que de faire évoluer ce plan de requalification en revendiquant le passage des Officiers en catégorie A et du CEA en catégorie B, tout en reclassifiant effectivement certaines fonctions de Gradés et Majors en poste d'Officier. Le principal détracteur de nos proposi-

REQUALIFICATION

tions étant l'organisation signataire, y voyant le possible désaveux d'une signature sans prise de conscience des effets qu'elle pourrait produire.

Comme signalé par **FORCE OUVRIÈRE**, il est assez paradoxal pour un syndicat que de refuser la promotion sociale de tous les Personnels Pénitentiaires ?!!

Suite au mouvement social de février 2019, initié par **FO Pénitentiaire**, nous avons obtenu entre autre, le passage de 300 emplois supplémentaires de la catégorie C vers la catégorie B afin de porter le chiffre des promotions de 1400 à 1700 postes, ce qui aurait, malgré tout, permis à un plus grand nombre de gradés de bénéficier d'un avancement. Mais là aussi, cette même organisation a tout fait pour supprimer ces promotions supplémentaires afin de revenir au chiffre de 1400 initialement signé de leur plume. Dans quel but ?

Les personnels exclus des promotions apprécieront !

" À prendre ou à laisser ! "

Malgré la parution du *Décret N° 2019-1038 du 09 octobre 2019* instaurant définitivement le plan de requalifications des officiers, **FO Pénitentiaire** n'aura de cesse, que de peser au débat afin d'obtenir le plus de promotion sociale parmi les Personnels, tout en continuant à être force de proposition, chaque fois que nous avons pu le faire.

Lors du CTAP du 21 juillet 2020, nous avons là aussi tenté de faire une proposition d'amendement visant à reconnaître l'investissement de chacun.

" L'objectif du ministère était atteint ! "



Le Secrétaire Général,
EN/NT77-20/PC

Draveil, le 23 septembre 2020.

Monsieur Stéphane BREDIN
Directeur de l'Administration Pénitentiaire
Direction de l'Administration Pénitentiaire
Ministère de la Justice
13 Place Vendôme
75042 PARIS Cedex 01

Le 23 septembre 2020, FO interroge le DAP sur le taux de PSS et sur l'IFO !!!

- **Le taux de PSS** qui sera appliqué à ce corps. Sera t'il identique à celui des Personnels de Surveillance (28%) ou différent ? Cela a une incidence majeure sur l'indice de pension civile qui n'a pas le même pourcentage de majoration si la PSS est moins importante. Ce qui veut dire qu'à IOM égal, la pension sera moindre en fonction du corps d'appartenance.
- **L'IFO des CSP, des anciens et nouveaux officiers** (en remplacement de l'ICP majorée) n'est toujours pas connue à ce jour.
- Pouvez-vous aussi me confirmer que les agents nommés CSP au titre de l'année 2019 ne le seront qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 ?
- Pouvez-vous enfin me confirmer que la Liste d'Aptitude de lieutenant (2019 et 2020), dans le cadre du Plan de requalification, se tiendra bien avant la fin de l'année 2020 ?

Des réponses avant la tenue de la CAP du 26 et 27 novembre 2020 permettraient, pour les agents concernés par ces changements, de se positionner par rapport au choix qu'ils auront à effectuer, en fonction de leurs situations personnelles. Toutes ces questions ont une incidence directe sur la carrière des agents à très court terme.

Je vous remercie de vos réponses et je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de mes sentiments les plus respectueux.

Le Secrétaire Général

Emmanuel BAUDIN

SYNDICAT NATIONAL PENITENTIAIRE FORCE OUVRIERE
3 Avenue de Bellevue 91230 Chânel - Tél. : 01 69 39 30 00
www.snp-fo.org - Contact : secretariat@snp-fo.org

Aujourd'hui, le PLAN de REQUALIFICATION va se mettre en œuvre dès la fin de l'année 2020, sans effet rétroactif sur 2019.

Alors n'en déplaie à nos détracteurs

mais **FO Pénitentiaire** est bien le Syndicat Majoritaire de l'Administration Pénitentiaire, tant au sein

du Corps de Commandement que du Corps d'Encadrement et d'Application et nous continuerons à défendre l'intérêt des Personnels lors de l'élaboration des listes d'Aptitude et des tenues des Tableaux d'Avancement pour le passage en catégorie A et en catégorie B.



(*) CQFD



► Contenu des épreuves / Conditions d'accès

► Chefs des Services Pénitentiaires

Epreuve de présélection (coefficient 1) :

L'épreuve de présélection consiste en la notation d'un dossier remis par le candidat comportant les pièces suivantes :

Un CV détaillé, une lettre de motivation et un rapport présentant une réalisation professionnelle de son choix.

Article 7 : A l'issue de l'épreuve de présélection le jury établit la liste des candidats autorisés à prendre part à l'épreuve d'admission. Le jury fixe le seuil à partir duquel les candidats sont présélectionnés.

Epreuve d'admission (coefficient 3) :

Cette épreuve consiste en un entretien avec le jury qui vise à apprécier les aptitudes et les capacités du candidat d'exercer les fonctions de CSP. Cet entretien se fera sur la base de présentation du candidat de son parcours, échanges autour du service public pénitentiaire, mise en situation professionnelle concrète d'encaînement.

Durée 30 mn dont 10 mn de présentation.

A l'issue, les candidats sont classés par ordre de mérite. Seuls les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10 sur 20 peuvent être inscrits sur cette liste.

► Lieutenants

Epreuve de présélection (coefficient 1) :

L'épreuve de présélection consiste en la notation d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Le jury examine les dossiers en appréciant, pour chaque candidat son parcours professionnel antérieur, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du Corps de Commandement.

Article 7 : A l'issue de l'épreuve de présélection,

le jury établit la liste des candidats autorisés à prendre part à l'épreuve d'admission. Le jury fixe le seuil à partir duquel les candidats sont présélectionnés.

Epreuve d'admission (coefficient 3) :

Cette épreuve consiste en un entretien avec le jury qui vise à apprécier les aptitudes, les motivations ainsi que les capacités du candidat à exercer les fonctions de Lieutenant pénitentiaire. Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours professionnel, le jury dispose du dossier constitué par le candidat. L'entretien peut se poursuivre par des échanges sur des questions relatives au service public pénitentiaire et sur une mise en situation professionnelle.

Durée 25 mn dont 5 mn de présentation.

A l'issue, les candidats sont classés par ordre de mérite. Seuls les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10 sur 20 peuvent être inscrits sur cette liste.

► Commandants

Conditions (Article 34 du décret du 9 octobre 2020) :

Examen Professionnel :

Être au 5^{ème} échelon du grade de Lieutenant/Capitaine, et qui compte au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, 12 ans dans le Corps de Commandement.

- Épreuve écrite (coefficient 1) :

L'épreuve écrite consiste en la rédaction d'une note à partir d'une question portant sur l'environnement professionnel pénitentiaire.

Toute note inférieure ou égale à 6 sur 20 est éliminatoire.

Durée 30 mn

- Épreuve orale (coefficient 3) :

Cette épreuve consiste à un entretien avec le jury qui vise à apprécier les aptitudes, les mo-

tivations et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle (dossier RAEP) du candidat à exercer les fonctions de Commandant pénitentiaire. Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat de son expérience professionnelle, le jury dispose du dossier constitué par le candidat. Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives au service public pénitentiaire ainsi que sur son environnement professionnel.

Durée 30 mn dont 10 mn de présentation.

Toute note inférieure ou égale à 10 sur 20 est éliminatoire.

A l'issue, les candidats sont classés par ordre de mérite. Seuls les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10 sur 20 peuvent être inscrits sur cette liste.

Tableau d'avancement :

Compter au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé 17 ans dans l'AP et 7 ans dans le grade de Capitaine.



Nombre de Postes par année

	Officiers		Chefs des Services Pénitentiaire	
	Liste Aptitude	Examen Prof	Liste Aptitude	Examen Prof
2020	460*	100	135	45
2021	140	140	45	45
2022	50	230	23	67
2023	50	230	23	67

(*) Les agents nommés au titre de l'année 2019 et 2020, le seront à compter de 2020



2020

2021

2022

2023

2024

Chefs des Services Pénitentiaires

Classe Exceptionnelle
↑
Hors Classe

Hors Classe
↑
Classe Normale

Catégorie A
↑
Catégorie B

Catégorie B
↑
Catégorie C

Concours Externe de CSP ▶ 2022 ou 2023¹

LISTE APTITUDE

CSP HC 5^{ème} échelon de leur grade et justifier au cours des 12 dernières années de 8 ans dans des fonctions particulières ou 3 ans au 9^{ème} échelon de CSP HC et qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle dans le limite de 20% des promotions de l'année.

EXAMEN PROFESSIONNEL

10 ans dans un ou plusieurs corps régis par le décret du 9/10/2019 dont 4 ans dans celui de CSP.

LISTE APTITUDE

8^{ème} échelon de CSP.CN, 10 ans dans un ou plusieurs corps régis par le décret du 9/10/2019 dont 4 ans dans celui de CSP (au 31 décembre de l'année d'élaboration du TA).

EXAMEN PROFESSIONNEL

3^{ème} échelon, 5 ans dans le CDC.

LISTE APTITUDE

5^{ème} échelon de Lieutenant et 7 ans dans le Corps de Commandement.

EXAMEN PROFESSIONNEL

1^{er} Surveillants et Majors 3 ans dans le grade de 1^{er} Surveillant.

LISTE APTITUDE

1^{er} Surveillants et Majors 12 ans dans le CEA dont 4 ans de 1^{er} Surveillant.

- ▶ 50% Externe Niveau 6 (¹) **Concours 2022 ou 2023.**
- ▶ 20% Interne 4 ans de service Public.
- ▶ 25% Examen Professionnel, 12 ans dans le CEA/CDC dont 4 ans dans un grade du CDC.
- ▶ 5% Liste Aptitude 20 ans dans l'AP dont 2 ans en qualité de Commandant.

- ▶ 30% Externe Niveau 5.
- ▶ 40% Interne 4 ans de service Public.
- ▶ 25% Examen Professionnel, 12 ans dans le CEA dont 4 ans en tant que 1^{er} Svt.
- ▶ 5% Liste Aptitude 12 ans dans le CEA dont 5 ans en qualité de 1^{er} Svt ou majors.

Ancienneté prise au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'Examen Professionnel ou la Liste d'Aptitude sont organisés.

Officiers

- Adhésion aux valeurs du service public et déontologie.
- Connaissances juridiques et réglementaires nécessaires à l'exercice des missions.
- Connaissance des publics et de l'environnement professionnel pénitentiaire.
- Développement des compétences d'encadrement et de management des personnels et des services.
- Analyse des situations et capacité décisionnelle.
- Apprentissage des techniques et des gestes professionnels indispensables à l'accomplissement du service ainsi qu'au maintien de l'ordre et de la sécurité dans les établissements ou services pénitentiaires.

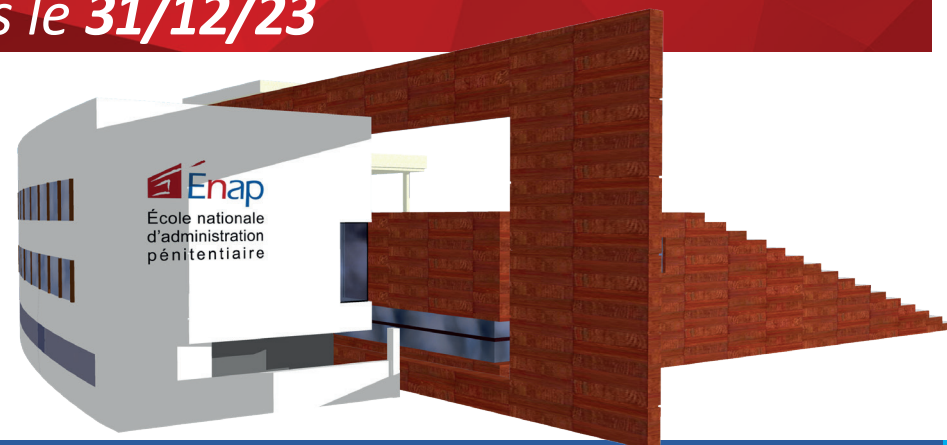
Chefs des Services Pénitentiaires

- Adhésions aux valeurs du service public pénitentiaire.
- Connaissance de l'environnement professionnel.
- Management.
- Sécurité de la détention et des Personnels.
- Gestion d'un service relevant de l'AP.
- Prise en charge des PPSMJ.

Dispositions Transitoires avant le 31/12/2023

8 semaines

Au cours de leur 1^{ère} année d'exercice, formation comprenant un ou plusieurs modules.



Dispositions Pérennes après le 31/12/2023

CONCOURS

24 mois

12 mois en qualité d'élève, 12 mois en qualité de stagiaire.

EXAMEN PROFESSIONNEL

24 semaines

10 à 12 semaines consacrées à des périodes de formation à l'ENAP.

12 à 14 semaines de stages de mise en situation professionnelle dans les services de l'AP, dans les juridictions de l'ordre judiciaire ou dans des Administrations associées au service public pénitentiaire.

2 mois en qualité d'élève, 12 mois en qualité de stagiaire.

► Grilles Indiciaires - Echelons / Durée / Traitement

Lieutenant - Capitaine - Commandant

AVANT LE PLAN

Lieutenant

	Durée	Indice MAJ
Elève	1 an	335
1 ^{er}	1 an	365
2 ^{ème}	2 ans	372
3 ^{ème}	2 ans	399
4 ^{ème}	2 ans	430
5 ^{ème}	2 ans	470
6 ^{ème}	2,5 ans	506
7 ^{ème}	3 ans	530
8 ^{ème}	#	567

Capitaine

	Durée	Indice MAJ
1 ^{er}	2 ans	466
2 ^{ème}	2 ans	506
3 ^{ème}	2 ans	530
4 ^{ème}	2,5 ans	551
5 ^{ème}	2,5 ans	575
6 ^{ème}	#	624

Commandant

	Durée	Indice MAJ
1 ^{er}	2 ans	606
2 ^{ème}	2 ans	622
3 ^{ème}	2,5 ans	643
4 ^{ème}	2,5 ans	673
5 ^{ème}	#	733

Fonctionnel

	Durée	Indice MAJ
1 ^{er}	2 ans	733
2 ^{ème}	#	756

APRES LE PLAN

Lieutenant / Capitaine

	Durée	Indice MAJ	Indice Pension	Net à payer	Heure Supp	IND Résidence	Heure Supp
						1,00 %	3,00 %
Elève	1 an	335	429	1 668,59 €	12,94 €	15,70 €	47,09 €
1 ^{er}	1 an	365	467	1 807,93 €	14,10 €	17,10 €	51,31 €
2 ^{ème}	2 ans	372	476	1 840,45 €	14,37 €	17,43 €	52,30 €
3 ^{ème}	2 ans	399	511	1 965,86 €	15,41 €	18,70 €	56,09 €
4 ^{ème}	2 ans	430	550	2 109,85 €	16,61 €	20,15 €	60,45 €
5 ^{ème}	2,5 ans	470	602	2 295,65 €	18,15 €	22,02 €	66,07 €
6 ^{ème}	2,5 ans	506	648	2 462,87 €	19,54 €	23,71 €	71,13 €
7 ^{ème}	2,5 ans	530	678	2 574,35 €	20,47 €	24,84 €	74,51 €
8 ^{ème}	2,5 ans	567	726	2 746,21 €	21,90 €	26,57 €	79,71 €
9 ^{ème}	2,5 ans	600	768	2 899,49 €	23,17 €	28,12 €	84,35 €
10 ^{ème}	3 ans	624	799	3 010,97 €	24,10 €	29,24 €	87,72 €
11 ^{ème}	2 ans	640	819	3 085,29 €	24,72 €	29,99 €	89,97 €

Commandant / Commandant Fonctionnel

	Durée	Indice MAJ	Indice Pension	Net à payer	Heure Supp	IND Résidence	Heure Supp
						1,00 %	3,00 %
1 ^{er}	2 ans	512	655	2 490,74 €	19,77 €	23,99 €	71,98 €
2 ^{ème}	2 ans	540	691	2 620,80 €	20,86 €	25,30 €	75,91 €
3 ^{ème}	2 ans	568	727	2 750,85 €	21,94 €	26,62 €	79,85 €
4 ^{ème}	2 ans	606	776	2 927,36 €	23,40 €	28,40 €	85,19 €
5 ^{ème}	2 ans	626	801	3 020,26 €	24,18 €	29,33 €	88,00 €
6 ^{ème}	2,5 ans	643	823	3 099,22 €	24,83 €	30,13 €	90,39 €
7 ^{ème}	2,5 ans	673	861	3 238,57 €	25,99 €	31,54 €	94,61 €
8 ^{ème}	#	733	938	3 517,27 €	28,31 €	34,35 €	103,05 €
Fonctionnel	#	756	968	3 624,10 €	29,20 €	35,43 €	106,28 €

Catégorie A

Chef des Services Pénitentiaires

Grade	Echelon	Durée	2019	2020	2021	2022
C.S.P classe normale	Elève	1 an	349	349	349	349
	1	1 an 1/2	388	390	390	390
	2	2 ans	405	410	410	410
	3	2 ans	423	430	430	430
	4	2 ans	445	450	450	450
	5	2 ans 1/2	473	480	480	480
	6	3 ans	510	513	513	513
	7	3 ans	537	545	545	545
	8	3 ans	565	575	575	575
	9	3 ans	595	605	605	605
	10	4 ans	640	640	640	640
	11		669	673	673	673
	12 provisoire		728	733	733	733
	13 provisoire		750	756	756	756
C.S.P hors-classe	1	2 ans	494	500	500	500
	2	2 ans	530	535	535	535
	3	2 ans	565	575	575	575
	4	2 ans	605	605	605	605
	5	2 ans	645	650	650	650
	6	2 ans 1/2	685	690	690	690
	7	2 ans 1/2	722	730	730	730
	8	3 ans	760	768	768	768
	9		798	806	806	806
	10				821	821
C.S.P classe exceptionnelle	1	2 ans	650	655	655	655
	2	2 ans	688	695	695	695
	3	2 ans	724	730	730	730
	4	2 ans 1/2	760	768	768	768
	5		798	806	806	806
	6					830
	Spécial		821	830	830	HEA

► RECLASSEMENT ◀

Des OFFICIERS

► Au 1^{er} janvier 2021

SITUATION D'ORIGINE	SITUATION NOUVELLE	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée d'échelon
Corps de Commandement		
Emploi fonctionnel	Commandants	
2 ^{ème} échelon	Echelon fonctionnel	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	Echelon fonctionnel	Sans ancienneté
Commandants	Commandant	
5 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
Capitaines	Lieutenants et Capitaines	
6 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée de 6 mois
2 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée de 6 mois
1 ^{er} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée de 6 mois
Lieutenants	Lieutenants et Capitaines	
8 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée de 6 mois
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
Echelon d'élève	Echelon d'élève	Ancienneté acquise



Au grade de CHEF des SERVICES PENITENTIAIRES

► Pour les années 2019 / 2020

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée d'échelon
Commandants	CSP de classe normale	
5 ^{ème} échelon	12 ^{ème} échelon (provisoire)	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	8/5 de l'ancienneté acquise majorés de 2 ans
2 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	10 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
Capitaines	CSP de classe normale	
6 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	5 ^{ème} échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
Lieutenants	CSP de classe normale	
8 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	de l'ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

► À compter du 1^{er} janvier 2021

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée d'échelon
Commandants	CSP de classe normale	
Echelon fonctionnel	13 ^{ème} échelon (provisoire)	Ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon	12 ^{ème} échelon (provisoire)	Ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
5 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise majorée de 2 ans
4 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	7 ^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
Lieutenants et Capitaines	CSP de classe normale	
11 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 2ans
10 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
PÉNITENTIAIRE

**SEUL POUR GÉRER
150 DÉTENUS.**

**POUR LE RESTE,
JE NE VEUX PAS ÊTRE SEUL.**

Près de 8 agents pénitentiaires sur 10 reconnaissent que leur environnement de travail a un impact sur leur santé*.

Voilà pourquoi, toutes nos garanties santé leur donnent un accès gratuit à un service de téléconsultation médicale 7j/7, 24h/24.

Oui, nous sommes la Mutuelle d'un Monde plus Juste.

*Baromètre MMJ "Qualité de vie au travail des agents du ministère de la Justice" - décembre 2019

046 • Crédit photo : MMJ / ©Alexis Jacquin

mmj.fr

mmj
La Mutuelle
des Métiers de la Justice
et de la sécurité